

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

İŞ HUKUKU BOYUTUYLA TOPLULUK ÇALIŞANININ HUKUKİ NİTELİĞİ

Doktora Tezi

Danışman
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER

Hazırlayan
Yusuf AKMAN
174133001005

Konya 2024

Bu çalışma, 15.03.2024 tarihinde aşığıdaki jüri tarafından Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı Programında Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Savunma

Tez Jürisi

Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER

Selçuk Üniversitesi

Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aydın Başbuğ

Nuh Naci Yazgan Üniversitesi

Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Cemil GÜNER

Selçuk Üniversitesi

Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Murat AKSAN

Selçuk Üniversitesi

Hukuk Fakültesi

ÖNSÖZ

İş Hukuku Boyutuyla Topluluk Çalışanının Hukuki Niteliği adlı çalışmamız, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Doktora programı kapsamında doktora tezi olarak hazırlanmıştır. Çalışmamız 15.03.2024 tarihinde; Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER, Prof. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU, Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ, Doç. Dr. Cemil GÜNER ve Doç. Dr. Murat AKSAN'dan oluşan jüri üyeleri önünde savunularak oybirliği ile kabul edilmiştir.

Lisans eğitim döneminden Doktora eğitimi dönemine kadar öğrencisi olmaktan onur duyduğum, öğrencilerine her zaman baba şefkatiyle yaklaşan, hakkında görüş talep edilen her çalışmaya katkılarını sunmayı esirgemeyen, akademik yönünün yanı sıra insani yönüyle de kendime rol model benimsediğim, hakkındaki düşüncelerimin herhangi bir sayfa aralığına sığmayacağı kıymetli hocam Sayın Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER'e,

Doktora tez savunması sırası ve sonrasında yapıcı ve yol gösterici eleştirilerinden yararlandığım Sayın Hocalarım Prof. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU, Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ, Doç. Dr. Cemil GÜNER ve Doç. Dr. Murat AKSAN'a,

Doktora tez çalışmamızı özenle inceleyip olumlu eleştiri ile katkı sunan Saygıdeğer Hocam Dr. Öğr. Üyesi Hasan KAYIRGAN'a,

Karşılaştırmalı Hukuka ilişkin kaynaklara erişim hususunda yardımlarıyla çalışmamıza önemli ölçüde katkı sunan çalışma arkadaşlarım Arş. Gör. Dr. Duygu DAĞLIOĞLU ve Arş. Gör. Ahmet ONARICI'ya,

Çalışmamızın tashihinde büyük bir özveri göstermek suretiyle katkılarını esirgemeyen değerli dostum Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin TOKAT'a,

Doktora tez döneminde dünyaya gelen, hayatımıza mutluluk katan, çalışmamızı daha da anlamlandıran ikizlerimiz İPEK ve BEYAZIT'a,

Doktora tez sürecinde sabrını, güler yüzünü ve fedakârlığını esirgemeyen, desteğini her zaman yanımda hissettiğim kıymetli eşim Esra AKMAN'a,

TEŞEKKÜR EDERİM.



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	YUSUF AKMAN
	Numarası	174133001005
	Ana Bilim / Bilim Dalı	ÖZEL HUKUK / ÖZEL HUKUK
	Programı	Doktora
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. HALUK HADİ SÜMER
	Tezin Adı	İş Hukuku Boyutuyla Topluluk Çalışmasının Hukuki Niteliği

ÖZET

Topluluk çalışması platformlar üzerinden yerine getirilen bir çalışma türüdür. Topluluk çalışması mikro görevler, rekabete dayalı topluluk çalışması, iç topluluk çalışması ve dış topluluk çalışması olmak üzere dört farklı türe ayrılır. Mikro göreve dayalı topluluk çalışmasında platform ve çalışan arasında hukuki ilişki meydana gelmektedir. Somut olaya göre taraflar arasında iş ilişkisinin meydana gelmesi mümkün gözükmemektedir. Rekabete dayalı topluluk çalışmasında taraflar arasında iş ilişkisi ortaya çıkmamaktadır. İç topluluk çalışmalarında İş Hukukuna özgü kurallar uygulama alanı bulur. Dış topluluk çalışması ise, doğrudan ve dolaylı dış topluluk çalışması olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Doğrudan dış topluluk çalışmasında platformlar genellikle aracı olarak hareket etmekte ve platform ile çalışan arasında bir iş ilişkisi meydana gelmemektedir. Dolaylı dış topluluk çalışması, topluluk çalışmasının üzerinde en çok tartışılan türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Topluluk çalışmasında topluluk çalışmasının hukuki niteliğinin belirlenmesini tetikleyen husus esasında çalışmanın bu türüdür.

Platformlar gerçekteki hukuki ilişkiyi gizlemeye çalışmakta ve iş hukuku anlamında bir bağımlı hukuki ilişkinin meydana gelmemesi için her türlü önlemi almaktadır. Emeğin sömürülmesinin önüne geçmek ve iş ilişkilerine benzer unsurlar taşınması gibi nedenlerle platform üzerinde çalışanları kanuni bir koruma altına almak elzemdir. Topluluk çalışanlarının Kanunlarda herhangi bir şekilde sınıflandırılmadığı sürece korumasız kalmaya devam edeceği söylenebilir. Zira bu durumda tüm topluluk çalışanları platformlar tarafından sınıflandırıldıkları şekilde “bağımsız çalışan” olarak çalışmalarını sürdürecektir ve İş Hukuku kurallarından faydalanamayacaktır. Kanun koyucu evde hizmet sözleşmesinde yapacağı düzenlemelerle topluluk çalışmasının evde çalışma kapsamında değerlendirileceğini hüküm altına alabilir.



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	YUSUF AKMAN
	Numarası	174133001005
	Ana Bilim / Bilim Dalı	ÖZEL HUKUK / ÖZEL HUKUK
	Programı	Doktora
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. HALUK HADİ SÜMER
	Tezin İngilizce Adı	Legal nature of the Crowdworker in terms of Labour Law

ABSTRACT

Crowdwork is a type of work carried out through platforms. Crowdwork is divided into four different types: micro-tasks, competitive crowdwork, internal crowdwork and external crowdwork. In micro-task-based crowdwork, a legal relationship occurs between the platform and the crowdworker. Depending on the concrete case, it seems possible that a labor law based legal relationship may arise between the parties. In competitive Crowdwork, no labor law based legal relationship arises between the parties. Rules specific to Labor Law find application in internal Crowdwork. External Crowdwork is divided into two: direct and indirect external Crowdwork. In direct external Crowdwork, platforms generally act as intermediaries and a labor law based legal relationship does not arise between the platform and the crowdworker. Indirect external Crowdwork appears to be the most discussed type of Crowdwork. In Crowdwork, it is essentially this type of work that triggers the determination of the legal qualification of the crowdworker.

Platforms try to conceal the actual legal relationship and take every precaution to prevent the formation of a dependent legal relationship in terms of labor law. It is essential to provide legal protection to those working on the platform for reasons such as preventing the exploitation of labor and having elements similar to labor law based legal relationship. It can be said that crowdworkers will continue to be unprotected as long as they are not classified in any way in the Laws. In this case, all crowdworkers will continue to work as "independent employees" as classified by the platforms and will not be able to benefit from the Labor Law rules. The legislator may stipulate that crowdwork will be considered within the scope of home work by making arrangements in the home service contract.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR CETVELİ	xvi
GİRİŞ.....	21

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLULUK ÇALIŞMASI KAVRAMI, TOPLULUK ÇALIŞMASININ TARAFLARI, OLUMLU VE OLUMSUZ YÖNLERİ, TÜRLERİ

§ 1. TOPLULUK KAYNAĞININ KULLANIMININ BİR TÜRÜ OLARAK TOPLULUK ÇALIŞMASI.....	25
I. GENEL OLARAK.....	25
II. TOPLULUK KAYNAĞININ KULLANIMI.....	30
III. TOPLULUK ÇALIŞMASI KAVRAMI.....	36
§ 2. TOPLULUK ÇALIŞMASININ TARAFLARI.....	42
I. TOPLULUK ÇALIŞANI	42
II. PLATFORMLAR	46
III. MÜŞTERİ / İŞVEREN.....	50
§ 3. TOPLULUK ÇALIŞMASININ OLUMLU VE OLUMSUZ YÖNLERİ	51
I. ÇALIŞANLAR AÇISINDAN	51
A) Olumlu Yönler.....	51

B) Olumsuz Yönler.....	53
II. PLATFORM AÇISINDAN.....	54
A) Olumlu Yönler.....	54
B) Olumsuz Yönler.....	55
III. MÜŞTERİLER AÇISINDAN.....	55
A) Olumlu Yönler.....	55
B) Olumsuz Yönler.....	57
§ 4. TOPLULUK ÇALIŞMASININ TÜRLERİ.....	57
I. MİKRO GÖREV.....	57
II. REKABETE DAYALI TOPLULUK ÇALIŞMASI.....	59
III. İÇ TOPLULUK ÇALIŞMASI	61
IV. DIŞ TOPLULUK ÇALIŞMASI.....	64
A) Genel Olarak	64
B) Doğrudan Dış Topluluk Çalışması	65
C) Dolaylı Dış Topluluk Çalışması	66

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLULUK ÇALIŞMASINDA TARAFLAR ARASINDAKİ HUKUKİ İLİŞKİLER, KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA TOPLULUK ÇALIŞANININ HUKUKİ NİTELİĞİ

§ 5. GENEL OLARAK TOPLULUK ÇALIŞMASINDA HUKUKİ İLİŞKİLERİN KAYNAKLARI	68
I. KULLANICI SÖZLEŞMESİ	68

A) Kavram.....	68
B) Hukuki Niteliği.....	69
C) Kurulması.....	73
D) İçeriği.....	77
II. GÖREVLERİN ATANMASI	81
§ 6. TOPLULUK ÇALIŞMASI TÜRLERİNDE TARAFLAR ARASINDAKİ HUKUKİ İLİŞKİLERİN TESPİTİ	87
I. TBK. M. 9 BAĞLAMINDA TOPLULUK ÇALIŞMASI TÜRLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ	87
A) İlan Yoluyla Ödül Sözü Verme (TBK. m. 9).....	87
1- Aleni Ödül Sözü Verme.....	89
a) İlan	89
b) Edim.....	90
c) Ödül.....	90
2- Ödüllü Yarışma	91
B) Genel Olarak Topluluk Çalışması Bakımından Değerlendirme.....	92
C) Rekabete Dayalı Topluluk Çalışması Bakımından Değerlendirme.....	94
II. İÇ TOPLULUK ÇALIŞMASINDA TARAFLAR ARASINDAKİ HUKUKİ İLİŞKİ.....	95
III. DIŞ TOPLULUK ÇALIŞMASINDA TARAFLAR ARASINDAKİ HUKUKİ İLİŞKİ.....	103
A) Genel Olarak	103

B) Platform İle Müşteri Arasındaki Hukuki İlişki.....	106
C) Topluluk Çalışanı ile Müşteri Arasındaki Hukuki İlişki.....	107
D) Topluluk Çalışanı ile Platform Arasındaki Hukuki İlişki.....	108
§ 7. TOPLULUK ÇALIŞMASINA GÖRE ORGANİZE EDİLMİŞ PLATFORM ÖRNEKLERİ.....	115
I. AMAZON MECHANICAL TURK (AMT).....	115
II. CLICKWORKER.....	116
III. ROAMPLER.....	118
IV. WAZOKU CROWD.....	119
V. 99DESIGNS.....	122
§ 8. KARŞILAŞTIRMALI HUKUK AÇISINDAN TOPLULUK ÇALIŞANININ HUKUKİ NİTELİĞİ.....	124
I. ALMAN HUKUKU.....	124
A) Genel Olarak.....	124
B) İşçi Niteliği Bakımından.....	124
1- BGB § 611 Bağlamında İşçi Kavramı.....	124
a) Genel Olarak.....	124
b) Bir Özel Hukuk Sözleşmesinin Bulunması.....	125
c) Başkasının Hizmetinde Çalışma Yükümlülüğünün Olması.....	125
d) Kişisel Bağımlılığın Bulunması.....	126
2- Öğretideki Görüşler.....	133
3- Alman Federal İş Mahkemesi (BAG) Kararı.....	136

C) İşçi Benzerliği Açısından	140
1- İşçi Benzeri Kavramı	140
2- Öğretideki Görüşler	145
II. AVUSTURYA HUKUKU	148
A) İşçi Kavramı	148
B) Öğretideki Görüşler	149
III. İSVİÇRE HUKUKU	151
A) İşçi Kavramı	151
B) Öğretideki Görüşler	151
IV. ABD HUKUKU	153
A) İşçi Kavramı	153
B) Öğretideki Görüşler	155
V. JAPON HUKUKU	156
A) İşçi Kavramı	156
B) Öğretideki Görüşler	157
§ 9. AVRUPA KOMİSYONU’NUN 2021/0414 SAYILI DİREKTİFİ	158
I. GENEL OLARAK	158
II. 2021/0414 SAYILI DİREKTİF UYARINCA TOPLULUK ÇALIŞANLARININ HUKUKİ NİTELİKLERİNİN BELİRLENMESİ	159

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK HUKUKU BAKIMINDAN TOPLULUK ÇALIŞANININ HUKUKİ

NİTELİĞİNİN TESPİTİ

§ 10. BİREYSEL İŞ HUKUKU AÇISINDAN İŞÇİ KAVRAMI ve BAĞIMLILIĞIN TESPİTİNDE DİKKATE ALINAN ÖLÇÜTLER	164
--	-----

I. BİREYSEL İŞ HUKUKUNDA İŞÇİ KAVRAMI	164
---	-----

A) Genel Olarak	164
-----------------------	-----

B) İş Sözleşmesi	165
------------------------	-----

1- Unsurları	165
--------------------	-----

a) İş.....	165
------------	-----

b) Bağımlılık.....	166
--------------------	-----

c) Ücret.....	167
---------------	-----

2- Özellikleri	168
----------------------	-----

a) Özel Hukuk Sözleşmesi Olması	168
---------------------------------------	-----

b) Kişisel İlişki Kurması	168
---------------------------------	-----

c) İki Tarafa Borç Yüklemesi	169
------------------------------------	-----

d) Sürekli Olması.....	170
------------------------	-----

e) Bağımlı Hukuki İlişki Kurması	171
--	-----

II. İş Sözleşmelerinde Bağımlılık Unsuru	171
--	-----

A) Genel Olarak	171
-----------------------	-----

B) Ekonomik Bağımlılık.....	172
-----------------------------	-----

C) Teknik Bağımlılık	173
D) Kişisel ve Hukuki Bağımlılık	174
III. İŞ İLİŞKİLERİNDE BAĞIMLILIĞI BELİRLEMEDE DİKKATE ALINAN ÖLÇÜTLER VE TOPLULUK ÇALIŞMASI BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ	176
A) Başkasının İş Organizasyonu Çerçevesinde İş Yapma	176
B) İşletme Riskinin Üstlenilmesi	180
C) İşin İş Sahibi veya Bir Yardımcısı Tarafından Kontrol Edilmesi	182
D) Tek Bir İşveren İçin Çalışma	186
E) Çalışanın İş Reddetme Hakkı	188
F) İşin Görülmesi Bakımından İşverenden Talimat Alma	189
G) İşçinin İşini Görmede Ücret Ödemek Suretiyle Yardımcı Kullanmaması	195
H) Malzemenin İşveren Tarafından Sağlanması	198
I) Ücretin Ödenme Şekli	201
§ 11. İŞ SÖZLEŞMESİNDE TARAFLARIN BORÇLARI BAKIMINDAN TOPLULUK ÇALIŞMASININ DEĞERLENDİRİLMESİ	204
I. İŞÇİNİN BORÇLARI BAKIMINDAN	204
A) İş Görme Borcu	204
1- İşin Görüleceği Yer	204
2- İşin Özenle Yapılması	206
B) İtaat Borcu	208

C) Sadakat Borcu.....	209
1- Sır Saklama Borcu.....	209
2- Rekabet Etmeme Yükümlülüğü	212
II. İŞVERENİN BORÇLARI BAKIMINDAN	215
A) Ücret Ödeme Borcu.....	215
B) İşçiyi Gözetme Borcu	216
1- Kişisel Verilerin Korunması	216
2- İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Borcu	219
a) Genel Olarak.....	219
b) İşverenin Denetleme Yükümlülüğü.....	220
c) İşçinin İzolasyonu (Yalnızlaşması).....	222
C) Eşit Davranma Borcu.....	223
§ 12. TOPLULUK ÇALIŞMASININ SONA ERMESİ İLE FESİH KAVRAMININ KARŞILAŞTIRILMASI	225
A) FESİH KAVRAMI.....	225
B) BİLDİRİMLİ FESİH	226
C) BİLDİRİMSİZ FESİH	228
§ 13. İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ BAKIMINDAN TOPLULUK ÇALIŞMASININ DEĞERLENDİRMESİ.....	230
I. BELİRSİZ VE BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ.....	230
II. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ.....	234

III. TAKIM SÖZLEŞMESİNE DAYANARAK KURULAN İŞ SÖZLEŞMELERİ	237
IV. ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMAYA DAYALI İŞ SÖZLEŞMESİ VE SIFIR SAAT SÖZLEŞMELERİ	239
§ 14. TOPLULUK ÇALIŞMASININ BENZER İŞ HUKUKU KURUMLARI İLE KARŞILAŞTIRILMASI	243
I. TELE-UZAKTAN ÇALIŞMA	243
II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİ	246
III. ASIL İŞVEREN - ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ.....	247
IV. İŞ ARACILIĞI.....	251
§ 15. EVDE ÇALIŞMA AÇISINDAN TOPLULUK ÇALIŞMASI	252
I. GENEL OLARAK EVDE ÇALIŞMA	252
II. İŞİN İÇERİĞİ BAKIMINDAN DEĞERLENDİRME	254
A) İşin Konusu	254
B) İş Yeri Yerine Getirecek Kişi.....	255
C) İşin Yerine Getirileceği Yer	255
D) Çalışma Koşullarının Belirlenmesi.....	256
E) İşverence Verilen İş Reddetme	257
III. TARAFLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRME	258
A) Evde Çalışanın Yükümlülükleri.....	258
1- Vaktinde İşe Başlanması ve İşin İşverence Öngörülen Sürede Bitirilmesi.....	258

2- Malzeme ve Araçlara İlişkin Borç.....	259
B) İşverenin Yükümlülükleri	259
1- Ücretin Ödenmesi.....	259
2- İş Sonucuna İlişkin Ayıby Bildirme	260
§ 16. TOPLULUK ÇALIŞANININ HUKUKİ NİTELİĞİ İLE İLGİLİ TÜRK İŞ HUKUKU ÖĞRETİSİNDEKİ GÖRÜŞLER VE KANAATİMİZ.....	261
I) ÖĞRETİDEKİ GÖRÜŞLER.....	261
II) KANAATİMİZ	263
SONUÇ.....	267
KAYNAKLAR*	271

KISALTMALAR CETVELİ

AGBG	: Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
AMT	: Amazon Mechanical Turk
ArbGG	: Arbeitsgerichtsgesetz
ArbNErfG	: Arbeitnehmererfindungsgesetz
ArbRB	: Der Arbeits-Rechtsberater
Arbr Aktuell	: Arbeitsrecht Aktuell
ArbSchG	: Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit
ArbStättV	: Arbeitsstättenverordnung
ArbVG	: Arbeitsverfassungsgesetz
ArbZG	: Arbeitszeitgesetz
Aufl.	: Auflage
AuR	: Arbeit und Recht
AÜG	: Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung
AY	: Anayasa
AZG	: Arbeitszeitgesetz
BAG	: Bundesarbeitsgericht
BATİDER	: Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi

Beckok-BGB	: Beck'sche Online-Kommentare zum Bürgerliches Gesetzbuch
BetrAVG	: Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BGB	: Bürgerliches Gesetzbuch
BUrlG	: Mindesturlaubgesetz für Arbeitnehmer
C.	: Cilt
CLLPJ	: Comparative Labor Law & Policy Journal
CSCW	: Computer-Supported Cooperative Work and Social Computing
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
E.	: Esas
EntsG	: Entsendegesetz
ErfK	: Erfurter Kommentar
ErKoA-ArbGG	: Erfurter Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz
FLSA	: Fair Labor Standards Act
FMLA	: Family and Medical Leave Act
GewO	: Gewerbeordnung
GRUR	: Gewerblicher Rechtsschutz und Urheberrecht
H	: Heft

HGB	: Handelsgesetzbuch
HK-BGB	: Handkommentar zum Bürgerliches Gesetzbuch
Hrsg.	: Herausgeber
IBM	: International Business Machines Corporation
ILO	: International Labor Organization
İMİHD	: İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İSGK.	: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İşK.	: 4857 sayılı İş Kanunu
K.	: Karar
KVKK.	: 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
Legal İHSGHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
MitbestG	: Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer
MMR	: Zeitschrift für Informations-, Telekommunikations- und Medienrecht
MükoBGB	: Münchener Kommentar zum Bürgerliches Gesetzbuch
NJW	: Neue Juristische Wochenschrift
NK-ArbR	: Nomos Kommentar zum Arbeitsrecht
NLRA	: National Labor Relations Act
No, Nm, Nu, Nr	: Numara / Number / Nummer
NZA	: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht

NZS	: Neue Zeitschrift für Sozialrecht
OFK	: Orell Füssli Kommentar
OR	: Obligationenrecht
OUP	: Oxford University Press
RdA	: Recht der Arbeit
RG.	: Resmi Gazete
Rn.	: Randnummer
S, s.	: Sayı, Sayfa
SGB	: Sozialgesetzbuch
Sicil İHD	: Sicil İş Hukuku Dergisi
SK	: Stichwort Kommentar
SSA	: Social Security Act
SSGSSK.	: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STİSK.	: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
SÜHFD	: Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
TAAD	: Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TBB Dergisi	: Türkiye Barolar Birliği Dergisi
TBK.	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası

TVG	: Tarifvertragsgesetz
TzBfG	: Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge
Urt.	: Urteil
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
Vol	: Volume
YBHD.	: Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi
Y7HD.	: Yargıtay Yedinci Hukuk Dairesi
Y9HD.	: Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi
Y10HD.	: Yargıtay Onuncu Hukuk Dairesi
Y22HD.	: Yargıtay Yirmi İkinci Hukuk Dairesi
ZAS	: Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht
ZfA	: Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZfCM	: Zeitschrift für Controlling und Management
ZSR	: Zeitschrift für Sozialreform
ZRP	: Zeitschrift für Rechtspolitik

GİRİŞ

Şirketlerin çalışan yükünden kurtulmak istemesi, devam eden teknolojik gelişmelerin sağladığı imkânlar veya iş ilişkilerinde yaşanan dijitalleşme hareketleri nedeniyle farklı girişimci kimselerin yeni ekonomik modeller ortaya çıkarması gibi hususlar çalışma yaşamını etkilemeye devam etmektedir. Bu etkilerden birisi olan yeni çalışma modelleri, istihdam açısından makul olanaklar sağlasa da, genellikle klasik çalışma prensiplerine birebir uygun olmama özelliğini ihtiva etmekte ve İş Hukuku açısından çeşitli problemleri de beraberinde getirmektedir. Bilindiği üzere İş Hukuku esasında işçi ve işverenin karşılıklı olarak meydana getirdiği iş sözleşmesi etrafında şekillenir. İş sözleşmelerinin özelliklerinden birisi de kuşkusuz tarafların aralarındaki hukuki ilişkiyi İş Hukukuna özgü bir bağımlılık çerçevesinde sürdürmeleridir. Bu bağımlılık, kişisel ve hukuki bağımlılık olarak ifade edilir. İş sözleşmeleri veya iş sözleşmesine dayanan çalışma modellerinin tümünde bağımlılık ilişkisi birbiriyle aynı derecede olmasa da, işçi ve işveren arasında bağımlılığa ilişkin unsurlar mutlaka bulunur. Yeni çalışma modellerinin İş Hukuku açısından temel problem kaynağının iş sözleşmesine özgü kişisel ve hukuki bağımlılığın tespitinin oldukça zor olması olarak ifade edilebilir.

Dijitalleşmenin ortaya çıkardığı yeni çalışma modellerinden birisi de “Topluluk Çalışması”dır. Dünyada çok yaygın olmakla birlikte ülkemizde aynı ilgiyi görmeyen topluluk çalışması modelinde iş sanal dünyada gerçekleşmektedir. Topluluk çalışması bu haliyle klasik çalışma modellerinden farklılık arz etmektedir. Ülkemizde popüler hala gelen konum tabanlı çalışmalarda iş fiziken yerine getirilmekte ve işin görüldüğü yer gerçek dünya olarak karşımıza çıkmaktadır. Aslında bu açıdan konum tabanlı model klasik çalışmalara da benzemektedir. Örneğin, fabrika çalışma modelinde işçiler işyerinde fiziken bulunmakta ve işi de bu yerde yerine getirmektedirler. Benzer şekilde Uber, Armut gibi uygulamalarda da platform kullanıcıları işi gerçek dünyada ifa etmektedirler. Topluluk çalışmasında, konum tabanlı çalışmaya nazaran denetlenebilirlik veya çalışanların örgütlenebilirliği daha zor olmaktadır.

Topluluk çalışması, işin görülmesi için gerekli olan insan kaynağını işverenin kendi oluşturacağı istihdam yapısından ziyade işyeri dışından sağlamaya hizmet eden platformlar üzerinden yerine getirilir. Platformlar, kullanıcılarına web tabanlı bir ortam sunar veya aplikasyon uygulaması temin ederler. Platformlardaki kullanıcılar çalışanlar ve müşteri/işveren oluşur. Müşterilerin talep ettiği işler görev adı altında platformdaki çalışanlar tarafından yerine getirilir. Platformlar bu çalışanlarının iş gücünü kullanmak suretiyle klasik işletmelerde çalışan sigortalı işçilere sahip olmaksızın ticari hayatlarına devam etmeyi hedefler. Diğer deyişle, platformlar kullanıcı olarak adlandırdıkları topluluk çalışanları ile İş Hukuku kapsamında işçi işveren ilişkisinin ortaya çıkmasını istemezler. Böylece “işçi çalıştırma” yükümlülüklerine katlanmak zorunda olmadan kendi müşterilerinin talep ettikleri işleri “görünürde platformun işçisi olmayan” kimselere gördürmeye çalışırlar. Platformlar, sadece kayıtlı kullanıcı olarak gördükleri bu kimseleri bağımsız çalışan olarak sınıflandırılmasını isterler. Bu doğrultuda, kullanıcılarla aralarında iş sözleşmelerine özgü bağımlılık unsurunun bulunmadığını, kullanıcıların kendi adlarına ve hesaplarına çalıştıklarını, bu kimselerin işçi değil olsa olsa girişimci olarak görülebileceğini iddia etmekte ve ikili ilişkileri bu prensip ile sürdürürler.

Topluluk çalışanları, platform ile ilişkisinde tıpkı işçiler gibi platformlar karşısında hukuki ilişkinin zayıf tarafında yer almaktadır. Kanun koyucu tarafından belirli bir kategoriye dâhil edilmeyen topluluk çalışanları, hâlihazırda çalıştığı platform tarafından işçi olarak görülmemeleri nedeniyle, taraflar arasında iş sözleşmesi olsa bile platformlarca işçilerin sahip olduğu kanuni düzenlemelerden mahrum kalmaya devam edecektir. Örneğin asgari ücretten, feshe ilişkin düzenlemelerden, toplu iş sözleşmesinden, sosyal güvenliğe ilişkin haklardan işçiler gibi yararlanamayacaklardır.

Topluluk çalışanlarının hukuki niteliği karşılaştırmalı hukukun da temel meseleleri arasında yer almaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasında; platform-çalışan-müşteri arasındaki ilişkiler bakımından yasal düzenlemelerin bulunmaması, bazı platform yapılanmalarının açıkça bağımlı hukuki ilişki kuracak şekilde örgütlendirilmesi,

Türk Hukukundan farklı olarak çalışma modeli ile ilgili mahkeme kararlarının güncellik niteliği taşıması gibi nedenler rol oynamaktadır.

Bu doğrultuda, topluluk çalışmasının esas teşkil eden prensipleri ortaya koymak, taraflar arasındaki hukuki ilişkileri sınıflandırmak ve karşılaştırmalı hukukta bu konuya ilişkin tartışmalardan hareketle topluluk çalışmasının Türk Hukuku bakımından hangi hukuki niteliğe sahip olduğunu tespit etmek çalışmamızın hedefleridir.

Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır:

Birinci bölümde, topluluk çalışması kavramını açıklamadan önce bu kavrama hangi çalışma modelinin öncülük ettiği, topluluk çalışmasının unsurları olan platform, topluluk çalışanı ve müşteri ifadelerine hangi içeriğin karşılık geldiği üzerinde durulacaktır. Bunun yanı sıra topluluk çalışması sırasında çalışmanın paydaşları özelinde ortaya çıkabilecek olumlu ve olumsuz yönler belirtilecektir. Daha sonra topluluk çalışmasının türleri ele alınmış ve türlere ait özellikler detaylı şekilde incelenecektir.

İkinci bölümde, taraflar arasındaki hukuki ilişkilere değinilmiş bu minvalde bu çalışma modelinin başlama noktası kabul edilen kullanıcı sözleşmeleri değerlendirilecektir. Kullanıcı sözleşmelerin içeriğinde yer alan hususlar genel olarak çerçevelendirilecek ve sözleşmenin hukuki niteliği belirlenmeye çalışılacaktır. Daha sonra topluluk çalışmasının tarafları arasında hukuki ilişkileri aydınlatmak amacıyla görev ve bunların atanması hususu üzerinde durulacak ve topluluk çalışmasının türlerine göre hukuki ilişkilerin varlığı ele alınacaktır. Devamında ise dünyada faaliyet gösteren çeşitli platformlardaki taraflar arasındaki hukuki ilişkiler incelenecektir. Nihayet, karşılaştırmalı hukukta topluluk çalışmasına ilişkin hususlara değinilecektir. Öncelikle Alman iş hukukunun genel prensipleri üzerinde durulmuş, yargı kararları ve öğreti görüşleri ifade edilecektir. Sonrasında sırasıyla Avusturya, İsviçre, Amerika Birleşik Devletleri ve Japon hukuku olmak üzere bu ülke hukukları bakımından da aynı yöntem kullanılarak hareket edilecektir.

Üçüncü bölümde, Türk İş Hukuku açısından işçi kavramının üzerinde durulacaktır. Buradan hareketle işçi ve işveren arasındaki ilişkisinin temel dayanağı olan iş sözleşmesine değinilecek ve iş sözleşmesinin bir unsuru olan bağımlılık kavramı incelenecektir. Daha sonra işçi niteliğinin belirlenmesinde esas olan bağımlılık kavramına ilişkin Türk İş Hukukunda esas olan ölçütler bakımından taraflar arasındaki hukuki ilişki ele alınacaktır. Bağımlılık ölçütlerine ilişkin hususlar topluluk çalışması açısından ayrı ayrı değerlendirilecektir. Sonrasında ise Türk İş Hukuku genel prensiplerine göre işçi ve işveren taraflarının karşılıklı borçları ve iş sözleşmelerinin sona ermesi bakımından topluluk çalışmasının özellikleri incelenecektir. Tüm bunlar neticesinde ortaya çıkabilecek bir iş ilişkisinin varlığı durumunda aradaki hukuki ilişkinin mevcut iş sözleşmesi türleri ile bağdaşıp bağdaşmadığı ve topluluk çalışmasının hâlihazırdaki iş hukuku kurumları ile örtüşüp örtüşmediği detaylı biçimde ele alınacaktır. Ayrıca evde çalışma modeli hakkında bilgi verilecek ve topluluk çalışması modeli karşılaştırılacaktır. Nihayet topluluk çalışmasının hukuki niteliği hakkında Türk İş Hukuku öğretisindeki görüşlere ve kanaatimize yer verilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLULUK ÇALIŞMASI KAVRAMI, TOPLULUK ÇALIŞMASININ TARAFLARI, OLUMLU VE OLUMSUZ YÖNLERİ, TÜRLERİ

§ 1. TOPLULUK KAYNAĞININ KULLANIMININ BİR TÜRÜ OLARAK TOPLULUK ÇALIŞMASI

I. GENEL OLARAK

Teknolojide hızlı ve önemli gelişmelerin yaşanması işin şeklini, süresini, yöntemini, denetimini ve yapılacağı yeri etkilemiştir. Böylece, işyeri ve iş modellerinde, işverenler ve işçiler arasındaki hukuki bağımlılığın derecesinde klasik çalışmalara göre değişiklikler meydana gelmiştir. İş süreçlerinde internetin kullanımının yaygınlaşması; talep edilen işin, işverenin, işçinin ve müşterilerin dünyanın herhangi bir yerinde bulunabilmesine olanak sağlamıştır¹.

Günümüzde ise yeni atipik çalışma modelleri şekillenmeye devam etmekte², çalışma süreleri ve yöntemleri esnekleşmekte ve birbiriyle bağlantılı olmayan işler ortaya çıkmaktadır³. Bunun sonucu olarak klasik istihdam modelleri, ekonomik an-

¹ **Graham**, Mark / **Hjorth**, Isis / **Lehdonvirta**, Vili, Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods, Transfer, Vol: 23, Issue: 2, 2017, (s. 135-162), s. 136; **Bajwa**, Uttam / **Gastaldo**, Denise / **Di Ruggiero**, Erica / **Knorr**, Lilian, The Health Of Workers In The Global Gig Economy, Globalization and Health (2018) 14: 124, s. 1.

² *Churchill / Craig'e göre*, her ne kadar bunlar yeni ve gelişmiş çalışma formları olarak görünse de; çalışmanın serbest çalışmaya dayandığı, standart çalışma saatlerinin bulunmadığı, hatta daha fazla sürelerle çalışmanın söz konusu olduğu Sanayi Devrimi dönemini anımsatmaktadır. Bkz., **Churchill**, Brendan / **Craig**, Lyn, Gender in the Gig Economy: Men and Women Using Digital Platforms to Secure Work in Australia, Journal of Sociology, Vol: 55, Issue: 4, 2019, (s. 741-761), s. 742.

³ **Ungureanu**, Alexandra, "Industry 4.0. The Role of Gig Economy in the Industrial Revolution of the 21st Century" The USV Annals of Economics & Public Administration, Vol: 19, Issue: 2, 2019, (s. 77-84), s. 78.

lamda daha kârlı durumda olmak için tercih edilen esnek metotlar karşısında yetersiz kalmakta ve bu da yeni zorlukları beraberinde getirmektedir⁴. İş sözleşmesinin kanuni özellikleri açısından sınırlı bir kapsama sahip olması, uygulamada çok sayıda kullanılan standart dışı işi kapsamı içerisine dâhil etme hususunda yetersiz kalmasına neden olmaktadır⁵. Bu süreçte iş etiği, müşteri seçimi ve çalışma koşulları hususları temel tartışma alanlarını oluşturmaktadır⁶.

Standart dışı işlerin var olduğu iş piyasalarından birisi de paylaşım ekonomisinin-esnek ekonominin (*Sharing Economy-Gig Economy*) sonuçlarından olan platform ekonomisidir^{7,8}. Platform ekonomisi, dijital ve fiziksel platform ekonomisi olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür⁹. Dijital platform ekonomisinde borçlanılan fiil internet - platform ara yüzü üzerinden gerçekleşirken, fiziksel platform ekonomisinin

⁴ **Perulli**, Adalberto, The Legal and Jurisprudential Evolution of the Notion of Employee, *European Labour Law Journal*, Vol: 11(2), 2020, (s. 117-130), s. 122.

⁵ **Countouris**, Nicola, Defining and Regulating Work Relations for the Future of Work, Governance working paper series, ILO, Geneva, 2019, s. 6.

⁶ **Healy**, Joshua / **Pekarek**, Andreas / **Vromen**, Ariadne, Sceptics Or Supporters? Consumers' Views Of Work In The Gig Economy, *New Technology, Work & Employment*, Vol: 35, Issue: 1, 2020, (s. 1-19), s. 2.

⁷ **Johnston**, Hannah / **Land-Kazlauskas**, Chris, Organizing On-Demand: Representation, Voice, And Collective Bargaining In The Gig Economy, *International Labour Office*, Geneva, 2019, s. 3; **González**, Santiago Melián, What do Consumers Appreciate About On- Demand Economy Workers?, *Psychosociological Issues in Human Resource Management*, Vol: 6, Issue: 2, 2018, (s. 29-43), s. 32.

⁸ *Santos Silva'ya göre*, bu ekonomi genellikle sosyal ağlarla ilgilidir ve alışverişin sağlanması karşılıklı güven çerçevesinde mümkün kılınır. Bkz., **Santos Silva**, Marta, A New Labour Ecosystem in the Sharing Economy: A Platform for Growth?, 2017, s. 2.

⁹ **Heeks**, Richard, Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, etc., 2017, s. 3.

de borçlanılan fiil gerçek dünyada ifa edilir. Ayrıca platform ekonomisinin üzerinde uzlaşılan ortak bir tanımı bulunmamaktadır¹⁰.

Amerika Birleşik Devletleri'nde ortaya çıkan ve yeni iş organizasyonu biçimi olan platform ekonomisi¹¹ daha sonra diğer ülkelere de yayılmıştır¹². Başlangıçta bilgisayar programcıları ve bağımsız danışmanlar arasında popüler olan paylaşım ekonomisi piyasası daha sonra çeşitli alanlarda yaygınlaşmıştır¹³. Platform ekonomisinin büyümesi ilk olarak şirketlerin diğer şirketlerle ilişkileri çerçevesinde geleneksel ekonomi içerisinde gerçekleşmiştir. Daha sonra tamamen dijital tabanlı şirketlerin yeni pazarlar kurma ve bunlar üzerinde hâkimiyet sağlama düşüncesiyle geleneksel ekonominin dışında meydana gelmiştir¹⁴. Platformlar; yeni pazar kurma ve dijital kamusal meydanlar oluşturmada önemli rol oynamaktadır. Bu doğrultuda platformlar, ürünlerin üretim, organizasyon ve dağıtım yöntemlerini doğrudan etkilemektedir¹⁵. Ayrıca arz ve talebi, kişilerin herhangi bir erişim engeli olmaksızın mal ve



-
- ¹⁰ **Leong**, Nancy, The Platform Identity Crisis: Responsibility, Discrimination, and a Functionalist Approach to Intermediaries, The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy, 12 November 2018, (s. 449-458), s. 450.
- ¹¹ Son araştırmalara göre Amerika Birleşik Devletleri'nde platform ekonomisinde çalışan kişi sayısı neredeyse elli yedi milyon kişiye ulaşmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Burkard**, Lisa / **Craven**, Kelley, The Gig Economy is Here: Is HR Ready, and How Will it Impact Employee Benefits?, Benefits Quarterly, Vol: 35, Issue: 4, 2019, (s. 54-58), s. 54.
- ¹² **Krause**, Rüdiger, Herausforderung Digitalisierung der Arbeitswelt und Arbeiten 4.0, NZA-Beilage 2017, (s. 53-59), s. 59.
- ¹³ **Kirven**, Alex, Whose Gig is it Anyway? Technological Change, Workplace Control and Supervision, and Workers' Rights in the Gig Economy, University of Colorado Law Review, Vol: 89, Issue: 1, 2018, (s. 249-292), s. 257.
- ¹⁴ **Vallas**, Steven / **Schor**, Juliet B., What do Platforms do? Understanding the Gig Economy, Annual Review of Sociology, Vol: 46, 2020, (s. 273-294), s. 272.
- ¹⁵ **Garben**, Sacha, Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, 2017, s. 4.

emek paylaşımını sağlayarak birbirine bağlaması platform ekonomisinin popüler olmasına katkı sağlamıştır¹⁶.

Platformlar, küçük ve orta ölçekteki şirketler için yeni pazarlara erişim anlamında önemli ölçüde yarar sağlamaktadır¹⁷. Şirketler, daimi iş gücü kullanmak suretiyle kişilere ücret ödemektense, sadece talep edilen işin sonucuna ücret ödeyerek bütçelerini dizayn etme eğilimi göstermektedir¹⁸. İş süreci; yapılan işe düşük fiyat ödeme, iş neticesinde iyi kalitede iş sonucu elde etme şeklinde işlemektedir¹⁹. Bu şekilde zaman içerisinde tüketiciler arası platformlar, sosyal medya platformları, şirketler arası platformlar, tüketici ve şirketler arası platformlar ve emek platformları ortaya çıkmıştır²⁰.

Platform ekonomisinde platformların hareket mekanizması müşteriler ile bu kimselerin işlerini yapacak kişileri eşleştirme²¹ şeklinde işlemektedir²². Platform ekonomisinde platformlar, çalışanlar ve müşteriler rol oynamaktadır. Taraflar arasında üçlü bir ilişki söz konusu olmakta; platform-çalışan, platform-müşteri ve müşteri-

¹⁶ **Correa**, Ana Maria, Regulatory Risks Faced by the Transportation Sharing Economy: Workforces at Stake, European Journal of Risk Regulation, Vol: 9, Issue: 4, 2018, (s. 641-654), s. 641.

¹⁷ **Busch**, Christoph, Mehr Fairness und Transparenz in der Plattformökonomie?, GRUR 2019, (s. 788-796), s. 788.

¹⁸ **Aschoff**, Nicole, App Workers in the Gig Economy: Precarious Labor During the COVID-19 Pandemic, Dollars & Sense, Issue 348, 2020, (s. 9-11), s. 9.

¹⁹ **Atmore**, Emily, Killing the Goose that Laid the Golden Egg: Outdated Employment Laws Are Destroying the Gig Economy, Minnesota Law Review, Vol: 102, Issue: 2, 2017, (s. 887-922), s. 888.

²⁰ **Spindler**, Gerald / **Seidel**, Andreas, Die Regulierung von Online-Plattformen, NJW 2022, (s. 2730-2734), s. 2730.

²¹ **Muller**, Zane, Algorithmic Harms to Workers in the Platform Economy: The Case of Uber, Columbia Journal of Law & Social Problems, Vol: 53 Issue: 2, 2020, (s. 167-210), s. 168.

²² *Hogan'a göre*, her ne kadar operatörler işlerinin tarafları eşleştirmekten ibaret olduğunu ifade etseler de, fiili durum bunun ötesine geçmektedir. Bkz., **Hogan**, Hilary, Rewinding the Clock: Workers' Rights in the Gig Economy, King's Inns Law Review, Vol: 9, 2020, (s. 114-128), s. 116.

alışan arasında sözleşmeye dayalı ilişkiler meydana gelebilmektedir²³. Ayrıca platform ekonomisinde, belirli sorunlar özölüp görevler yerine getirilmekte, işler görevlere bölünmekte, görevlerin yerine getirilmesi talep üzerine gerçekleşmektedir²⁴.

Çalışma hayatında meydana gelen değışikliklerden birisi de kişilerin istedikleri işleri bir işyerinde sabit çalışanlara değil de bulundukları ülkedeki veya dünyanın farklı yerlerindeki insanlara yaptırmasıdır. Kişilerin bu olanaktan yararlanması kavram olarak topluluk kaynağının kullanımına (*Crowdsourcing*) karşılık gelmektedir. Çalışmamızın konusu olan topluluk çalışması (*Crowdwork*) ise topluluk kaynağının kullanımının türlerinden birisidir. Yapılan iş karşılığında her zaman bir miktar ödeme alınması nedeniyle topluluk kaynağının kullanımından farklılaşır.

Crowdwork kelimesi İngilizce “Crowd” ve “Work” kelimelerinin birleşiminden oluşmaktadır. “Work” kelimesinin Türkçe karşılığı “alışma” olmakla birlikte²⁵, “Crowd” kelimesi; kalabalık, yığın, kitle ve topluluk gibi Türkçe anlamlara karşılık gelmektedir²⁶. Faaliyet alanı oyun, medya, içerik üretimi vb. olan platformlara üye olan kişilerin birbirlerinden bağımsız olarak oluşturduğu -satış yapma, satın alma, yeni içerikler üretmeye dayalı - birliktelik “topluluk” olarak ifade edilmektedir. Bazı siteler ise, kendileri ile çalışanların kendine has bir topluluk meydana getirdiklerini sitelerinde açıkça belirtmektedir. Biz de, “Crowdwork” kavramının karşılığı olarak öğretilerdeki birebir çeviri niteliğindeki “kalabalık çalışma”, “kitle çalışması” kavramlarından ziyade, uygulamada yaygın olarak kullanılan “topluluk çalışması” ifadesini kullanmayı tercih etmekteyiz.

²³ **Black**, Celeste M., The Future of Work: The Gig Economy and Pressures on the Tax System, Canadian Tax Journal, Vol: 68, Issue: 1, 2020, (s. 69-98), s. 75.

²⁴ **Mandl**, Irene, Back to the Future: Policy Pointers From Platform Work Scenarios, New Forms of Employment Series, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), Luxembourg, 2020, s. 3.

²⁵ <https://www.oed.com>.

²⁶ <https://www.oed.com>.

II. TOPLULUK KAYNAĞININ KULLANIMI

Topluluk kaynağının kullanımı, işletmenin işlerinin üçüncü kişiler tarafından yerine getirilmesi veya daha doğru bir ifadeyle işletme bakımından değer yaratma faaliyetlerinin yeni bir şekli olarak kabul edilmektedir²⁷. Gerçekten, bilgi teknolojisinin olanak sağladığı ve son yıllarda ortaya çıkan ve işletmeler tarafından başvuru alan iki özel dış kaynak, talep üzerine çalışma (*Work on Demand*) ve topluluk kaynağının kullanımıdır. Her iki çalışma modeli de, şirketlerin veya müşterilerin bağımsız çalışan kişilerden ya da işçilerden çevrim içi olarak mal ve hizmet alımına yönelik işlemler yapmasına imkân veren onaylı uygulamalar veya web siteleri oluşturmaya ya da kullanmasına olanak sağlayan paylaşım ekonomisinin (*Sharing Economy*) ortaya çıkardığı sonuçlardandır²⁸.

Topluluk kaynağının kullanımında, atanacak görevler yalnızca çevrim dışı olarak kişilere yöneltilmez, bunun yanı sıra atama çevrim içi şeklinde de gerçekleştirilebilir²⁹. Topluluk çalışanlarına yöneltilecek işler, topluluk çalışanlarının seçimi ya da üstlenilen işlerin denetimi, bilgisayar algoritması tarafından yerine getirilir. Topluluk kaynağının kullanımı için iyi bilinen platformlar arasında Figure Eight³⁰ (yeni adıyla

²⁷ **Leimeister**, Jan Marco, Crowdsourcing Crowdfunding, Crowdvoting, Crowdcreation, ZfCM, Controlling & Management, Nm: 56, 2012, H.6, s. 388.

²⁸ **Dau-Schmidt**, Kenneth G., The Impact of Emerging Information Technologies on the Employment Relationship: New Gigs for Labor and Employment Law, 2017, Articles by Maurer Faculty. 2657, s. 74. Topluluk kaynağının kullanımı sürecini inceleyen bir görüşe göre, topluluk kaynağının kullanımında öncelikle açıkça tanımlanmış bir topluluk söz konusudur; istenen sonucu nettir; topluluğun görev neticesinde alacağı karşılık belirlenir; topluluk kaynağı yöntemi kullanan kişiler açıkça tanımlanır; görev sahibi kişilerin görev karşılığı temin edeceği para miktarı da belirlenir; katılım şekli çevrim içi olarak sağlanır; değişken türlerde açık çağrı şeklinde teklifler ortaya çıkar; internet kullanılır. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Estelles-Arolas**, Enrique / **Navarro-Giner**, Raul / **Gonzalez-Ladron-de-Guevera**, Fernando, Crowdsourcing Fundamentals: Definition and Typology, In: Garrigos-Simon F., Gil-Pechuán I., Estelles-Miguel, Advances in Crowdsourcing, s. 34.

²⁹ **Hammon / Hippner'e göre**, belirsiz sayıdaki kişiye yapılacak açık yollu çağrı ancak internet tabanlı bir sistem ile gerçekleştirilebilir. Bkz. **Hammon**, Larissa / **Hippner**, Hajo, Crowdsourcing, Wirtschaftsinformatik 3, 2012, s. 166.

Appen) ve clickworker³¹ yer almaktadır, ancak piyasa hacmi en fazla ve kişiler tarafından en iyi bilinen platform Amazon Mechanical Turk'tür³².

Topluluk kaynağının kullanımı kavramından ilk olarak 2006 yılında Amerikan dergisi Wired Magazine'deki bir makalede bahsedilmiştir. Makalenin yazarı bilgisayar bilimcisi ve gazeteci Jeff Howe, topluluk kaynağının kullanımı teriminin temel unsurlarını ifade etmiştir. Howe makalede, şirketlerin faaliyetlerini yürütmek için sadece geleneksel dış kaynak kullanımından (*Outsourcing*) faydalanmakla yetinmediklerini, ayrıca kendi işlerini internet kullanıcıları aracılığıyla sanal dünya üzerinden ve bir ücret karşılığında nasıl yerine getirdiklerini ortaya koymuştur³³.

Dış kaynak kullanımı (*Outsourcing*) kavramında, işletme içinde tanımlanmış bir işin belirli başka bir kişi veya bir şirket tarafından yapılmak suretiyle görülmesi söz konusu iken³⁴, topluluk kaynağının kullanımında ise belirli bir şirket veya kişi değil, bilakis sayısı belirli olmayan bir topluluğun işletmeye ilişkin bir işi “görev” adı altında yerine getirmesi hedeflenir³⁵. Zaten dikkat edilirse, Crowdsourcing kelimesi

30 Figure Eight (eski adıyla Dolores Labs, CrowdFlower ve yeni adıyla Appen), kuruluşu 2007 yılı ve merkezi San Francisco olan önceleri insan makine öğrenimi ve yapay zekâ şirketi iken daha sonra bilgisayar algoritmasını kullanarak küçük işleri bir topluluğa sunan bir yapılanmaya geçmiştir. www.wikipedia.org (Erişim Tarihi: 11.11.2022).

31 Clickworkers, bilimsel görevler için kamu gönüllülerini kullanan ve 2001 yılında oluşturulan NASA'nın deneysel bir projesiydi. “clickworkers” olarak adlandırılan çalışanları, normalde bilim adamları veya lisansüstü öğrenciler tarafından aylarca çalışmayı gerektiren rutin analizler yaparak istedikleri zaman ve istedikleri süre boyunca çalışabilirdi. www.wikipedia.org (Erişim Tarihi: 11.11.2022).

32 **Dau-Schmidt**, s. 76.

33 **Hoßfeld**, Tobias / **Hirth**, Matthias / **Tran-Gia**, Phuoc, Crowdsourcing - Modell einer neuen Arbeitswelt im Internet, Wirtschaftsinformatik & Management 5 | 2013, s. 63; **Schneider-Dörr**, Andreja, Crowd Work und Plattformökonomie, Eine arbeitsrechtliche Fallstudie, Arbeitsrechtliche Schriften Band 4, 1. Auflage 2021, s. 28; **Estelles-Arolas** / **Navarro-Giner** / **Gonzalez-Ladron-de-Guevera**, s. 34.

34 **Warter**, Johannes, Crowdwork, OGB Verlag, Wien 2016, s. 27; **Hammon** / **Hippner**, s. 165; **Estelles-Arolas** / **Navarro-Giner** / **Gonzalez-Ladron-de-Guevera**, s. 34; **Hoßfeld** / **Hirth** / **Tran-Gia**, s. 64; **Leimeister**, s. 388.

35 *Dau-Schmidt'e göre*, topluluk kaynağının kullanımını organize eden işletme, çalışanların işlere onay vermesi, fiyatlandırmaya ilişkin standartların belirlenmesi ve işlerin tamamlanmasına ilişkin süreçlerin yönetilmesini tamamladıktan sonra topluluk kaynağının kullanımı yöntemini

“crowd” (topluluk) ve “sourcing” (dış kaynak kullanımı) kelimelerinden oluşmaktadır.

Topluluk kaynağının kullanımının yaratıcısı olan Howe, daha sonra kavramın tanımını daha da netleştirmiştir. Howe’a göre, işletmenin geleneksel olarak icra edilen faaliyetlerinin bir açık çağrı sonucu işi alan ve daha önceden belirlenmemiş olan bir insan grubu kullanılarak yerine getirilmesi süreci topluluk kaynağının kullanımı olarak adlandırılır. Süreci müşteriler başlatmakta, toplulukta yer alan çalışanlar görevleri kabul edip etmeme noktasında özgür olarak seçim yapmaktadır. Toplulukta bulunan kişilere dijital çalışanlar adı da verilmektedir³⁶.

kullanan işletmenin ödediği ücretten birtakım kesintiler yaparak geri kalan kısmı topluluk üyelerine öder. Task-Rabbit ve Handy gibi birçok talebe bağlı çalışmaya dayalı işletme söz konusudur, fakat İş Hukukunu özellikle ilgilendiren topluluk kaynağının kullanımına ilişkin örnekler Uber ve Lyft şirketleridir. Bu iki şirket, protokollerini takip eden müşterilerin, kendi arabalarında ve kendi seçtikleri çalışma saatlerinde faaliyet gösteren ve önceden onaylanmış olan sürücüler tarafından seyahat ettirilmelerini ve ödemede bulunmaları için çevrim içi uygulamalar aracılığıyla bir sistem oluşturmuştur. Uber ve Lyft tarafından organize edilen bu sistem, seyahat taleplerinin hâlihazırda bulunan sürücü talebini aştığı noktada seyahat fiyatının ve sürücü ücretinin artmasına olanak sağlar. Diğer bir deyişle, ücret ve görülen işin karşılığı sabit olmayabilir. Böylece bu şirkette çalışan sürücüler yoğun seyahat saatlerinde daha fazla çalışmaya sevk edilir. Uber ve Lyft ilgili uygulamalarında sürücüleri değerlendirme gibi performans ölçme sistemi de oluşturmaktadır. Bu şirketler kendilerini yalnızca bilgi aktaran; şirket sürücüleri ise müşterilerden (seyahat eden yolculardan) iş alan yüklenici veya bağımsız çalışan olarak nitelendirmeye çalışmaktadır. Bkz., **Dau-Schmidt**, s. 75. **Boes / Kämpf / Langes / Lühr / Steglich’e göre**, çalışanların bu pozisyonda bulunması (yüklenici / bağımsız çalışan), daha doğrusu işletmeler tarafından bu pozisyonda olmaya zorlanması Almanya’da tartışma konusu olmuştur. Özellikle sendikalar topluluk kaynağının kullanımının geleceğine yönelik olarak yoğun bir müzakere içerisinde bulunmaktadır. İşletmeler bakımından topluluk kaynağının kullanımı; maliyet azaltma, çalışma koşullarında esneklik, verimlilik sağlanması ve pazarın büyümesinin bir sonucudur. Genelde aracı pozisyonunda bulunan şirketler çalışanların emeklerini piyasaya arz ettiklerinden, çalışanları eBay’ı (internet üzerinde açık artırma usulü alışveriş yapılmasına hizmet eden bir internet sitesi) olarak adlandırılır. Ayrıca sanal ortamda çalışma korumasız bir alanda iş görme olarak kabul edilmekte ve günlük işçiliğin yaygınlaşmasından endişe edilmektedir. İşte, sendikalar müzakere sürecinde dijital gündelik çalışanlar topluluğunun süreklilik arz etmesi ve yaygınlaşması tehlikelerinin var olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Boes**, Andreas / **Kämpf**, Tobias / **Langes**, Barbara / **Lühr**, Thomas / **Steglich**, Steffen, Cloudworking und die Zukunft der Arbeit Kritische Analysen am Beispiel der Strategie, “Generation Open” von IBM, 2014, s. 6.

Topluluk kaynağının kullanımı, internet üzerinde aktif olan veya herhangi bir giriş aleti kullanarak çevrim içi erişim sağlayan her birey sayesinde ilgili kurum ve kuruluşlara dış kaynak sağlar³⁷. *Hoßfeld / Hirth / Tran-Gia*'ya göre, işverenler topluluk kaynağının kullanımıyla birlikte işyeri veya işletmelerde belki de hiçbir zaman ulaşamayacakları bir topluluğa erişim sağlayabilir³⁸. Topluluk kaynağının kullanımına ilişkin platformların en bilinen örneklerden birisi de çevrim içi ansiklopedi olarak kabul gören Wikipedia³⁹'dır. Wikipedia üzerinde yer alan bilgilerin birçoğu dış kaynak kullanımı sonucu belirsiz topluluk tarafından işlenmektedir⁴⁰.

Topluluk kaynağının kullanımına iştirak eden taraflar arasındaki iletişim süreci internet tabanlı platformlar tarafından organize edilir. Platformlar işletmelerin kendisi tarafından kurum içinde kullanılmak amacıyla çevrim dışı modda kurulabileceği gibi, harici bir platform işletmesi tarafından da oluşturulabilir. Topluluk kaynağının kullanımı için başvurulmuş platform, çalışanlar ile dış kaynak kullanan kişiler arasında aracı olarak hareket etme noktasında özen gösterir⁴¹.

Topluluk kaynağının kullanımının temel hedefi, topluluğun bilgeliğinden veya topluluğu oluşturan kişilerin yeteneklerinden ve zekâlarından avantaj sağlamaktır. Bu hedefin altında yatan ana düşünce, belirli şartlar altında birden fazla insanın iş görme hususunda tek bir bireyinkinden daha nitelikli çıktılar elde edeceği inancıdır⁴². Bundandır ki, işletmeler salt maliyeti düşürme amacıyla değil, aynı zamanda yeni değer-

³⁷ **Schneider-Dörr**, s. 28.

³⁸ **Hoßfeld / Hirth / Tran-Gia**, s. 65.

³⁹ **Vikipedi** (İngilizce: Wikipedia), kullanıcıları tarafından ortaklaşa olarak birçok dilde hazırlanan; özgür, bağımsız, ücretsiz, reklamsız ve kâr amacı gütmeyen 2001 yılında oluşturulan bir internet ansiklopedisidir. www.wikipedia.org (Erişim Tarihi: 11.11.2022).

⁴⁰ **Estelles-Arolas / Navoro-Giner / Gonzalez-Ladron-de-Guevera**, s. 35.

⁴¹ Platformlar genelde şirket olarak tanımlanır, zira topluluk kaynağının kullanımına yol açan neden kâr etme amacı olduğu için görev veren kişileri şirket olarak görmek yerinde olacaktır. Bkz., **Hammon / Hippner**, s. 165; **Schneider-Dörr**, s. 30; **Hoßfeld / Hirth / Tran-Gia**, s. 65.

⁴² **Leimeister**, s. 388; **Estelles-Arolas / Navarro-Giner / Gonzalez-Ladron-de-Guevera**, s. 34.

ler üretme noktasında verimli bir kaynak ve birçok yeniliğin ortaya çıkmasına öncülük edeceğinden hareketle, toplulukla çalışmayı daha fazla tercih etmektedir⁴³.

Topluluk kaynağının kullanımı, topluluk yayını (*Crowdcasting*), topluluk finansmanı (*Crowdfunding*), topluluk iş birliği (*Crowdcollaboration*), topluluk içeriği (*Crowdcontent*), topluluk oylaması (*Crowdvoting*), topluluk görüşü (*Crowdopinion*) ve topluluk çalışması (*Crowdwork*) gibi farklı alt başlıklara sahiptir. Meselenin özünü anlamak amacıyla; topluluk finansmanı, topluluk yayını, topluluk iş birliği, topluluk içeriği, topluluk oylaması ve topluluk görüşünden bahsedilecek olup, bu çalışmamızın konusunu oluşturması sebebiyle topluluk çalışması kavramına bu başlık altında yer verilmeyecektir.

Topluluk yayını, topluluğa sunulan proje veya işin, birçok kullanıcı tarafından yapılabilmesi, ancak bunlardan sadece proje veya işi ilk yapan kişinin sunulan ödülü veya ücreti alması olarak tanımlanmaktadır⁴⁴. Genelde büyük şirketler tarafından gerçekleştirilen topluluk yayını yöntemi, ilk gelenin ürünü aldığı yarışma yöntemine de benzemektedir.

Topluluk finansmanında topluluğu oluşturan herkes bir finansman aracı olarak görülür ve kullanılır⁴⁵. Bir projeyi hayata geçirmek amacıyla, projeye teşvik eden kişi tarafından internet kullanıcılarından finansman sağlamak amaçlanır⁴⁶. Bu doğrultuda, öncelikle parasal bir rakam hedeflenir. Daha sonra parasal değere ulaşmak için kişilerden bireysel olarak para elde edilir. Kişiler tarafından gönderilen tutarlar genellikle-

⁴³ **Estelles-Arolas / Navarro-Giner / Gonzalez-Ladron-de-Guevera**, s. 34; **Boes / Kämpf / Langes / Lühr / Steglich**, s. 5; **Hammon / Hippner**, s. 165.

⁴⁴ **Sánchez, Diego Álvarez / Gimilio, David Pardo / Altamirano, Jorge Isnardo**, Crowdsourcing: A New Way to Citizen Empowerment, In: Garrigos-Simon F., Gil-Pechuán I., Estelles-Miguel, Advances in Crowdsourcing, s. 78.

⁴⁵ **Pacha, Julia**, Crowdwork, Arbeitsrechtlicher Schutz einer neuen Beschäftigungsform, München 2018, s. 32.

⁴⁶ *Lebraty / Lebraty'e göre*, süreç üç ana öğeden oluşur. Bunlar; finansman eylemini başlatmaya teşvik eden kişi, fonlamada bulunan internet kullanıcıları ve tüm bu mekanizmayı organize eden çevrim içi şekilde kurulan platformlardır. Bkz., **Lebraty, Jean-Fabrice / Lobre-Lebraty, Katia**, Crowdsourcing- One Step Beyond, 2013, United Kingdom, s. 58.

le çok küçük olmaktadır. Tek bir havuzda birleştirilen tutarlar topluluk finansmanını oluşturmaktadır. *Lebraty / Lebraty'e göre*, finansman sayesinde yenilikçi fikirlerin gerçek dünyada somut olarak ortaya çıkması da sağlanabilmektedir⁴⁷. Topluluk finansmanına Wikimedia⁴⁸ ve SellaBand⁴⁹ örnek olarak verilebilir. Wikimedia'da çevrim içi ansiklopedi olan Wikipedia'nın fonlanması amacıyla hareket edilir. SellaBand'da ise kamuoyu tarafından henüz bilinmeyen müzik gruplarının tanıtımı yapılmaktaydı. Topluluk tarafından bu grupların finansmanın sağlanması hedeflenmekteydi. Hedeflenen para miktarına ulaşılması halinde, ilgili müzik gruplarına plak çıkarılmaktaydı⁵⁰.

Topluluk iş birliği, katılımcılarının bilgilerini paylaştığı veya bir projeye katkı sağladığı ve bu faaliyet karşılığı genellikle ücret almadığı bir süreci ifade eder⁵¹. Çevrim içi platform veya aplikasyonlarda oturumlar düzenlenerek beyin fırtınası yoluyla görüşler paylaşılır⁵². Bir bakıma topluluk iş birliğinden faydalanan kişilere farklı bir teknik destek ya da ekstra işgücü gerekmeksizin topluluğun fikirleri sayesinde çözüm olanağı sağlanır⁵³.

Topluluk içeriğinde yeni fikir ve tasarımların üretilmesi amaçlanır. İlk gelenin ödülü aldığı tarzda bir yarışma söz konusu değildir. Ortada yine tek bir görev-iş söz konusu olmakla birlikte, topluluğun ürettiği tüm fikir veya çalışmalar değerlendirir-

⁴⁷ **Lebraty / Lobre-Lebraty**, s. 58.

⁴⁸ Wikimedia, Wikipedia'yı da içerisine alan bir üst kuruluş olarak ifade edilebilir.

⁴⁹ SellaBand 2010 yılında iflasını istemiştir.

⁵⁰ **Leimeister**, s. 389.

⁵¹ **Sánchez / Gimilio / Altamirano**, s. 78; **Estelles-Arolas / Navoro-Giner / Gonzalez-Ladron-de-Guevera**, s. 36.

⁵² **Estelles-Arolas / Navoro-Giner / Gonzalez-Ladron-de-Guevera**, s. 36; **Sánchez / Gimilio / Altamirano**, s. 78.

⁵³ **Estelles-Arolas / Navoro-Giner / Gonzalez-Ladron-de-Guevera**, s. 36; **Sánchez / Gimilio / Altamirano**, s. 78.

lir⁵⁴. Örneğin, bir platforma yüklenen görüntüler içerisinde bulunması istenilen öğelerin topluluk tarafından taranıp düzenlenmesi topluluk içeriğine örnektir⁵⁵.

Topluluk oylamasında, sayısı belirsiz olan topluluktan, topluluğa sunulan öğelere ilişkin derecelendirme yapımları, tavsiyede bulunmaları, oy vermeleri veya görüş belirtmeleri beklenir⁵⁶. Bu doğrultuda, Amazon firması çevrim içi mağazasında müşterilerinden veya topluluktan mağazada sunulan kitap ya da diğer ürünlerin derecelendirilmesini talep etmektedir. Şirket daha sonra derecelendirmeleri esas alarak yeni veya potansiyel müşterilerine satın alma önerileri yapmaktadır⁵⁷.

Topluluk görüşü, topluluktan yaratıcı fikirlerin talep edildiği, yenilikçi tasarımların meydana getirilme sürecinde katkı istendiği, farklı içerikler oluşturma hususunda yardım beklendiği topluluk kaynağının kullanımı türüdür. Amazon Mechanical Turk şirketi bu kapsamda topluluğun yaratıcılığına yönelik bir platform oluşturmuş ve yetenekli web sitesi tasarımcılarını ve test edicilerini, video ve ses kayıt kopyalayabilen kişileri bu platform aracılığıyla sürekli şekilde işe almıştır⁵⁸.

III. TOPLULUK ÇALIŞMASI KAVRAMI

İş hayatının değişmesinin, gelişmesinin veya yeni dinamiklerinin ortaya çıkmasının en önemli tetikleyicilerinden birisi, bilim ve düşüncenin yanı sıra teknolojidir⁵⁹. Teknolojinin iş yaşamına armağan ettiği çalışma modellerinden olan platformlar üzerinden çalışma olgusu, platform ekonomisi (*Platform Economy*) olarak adlandırılan

⁵⁴ Sánchez / Gimilio / Altamirano, s. 79; Estelles-Arolas / Navoro-Giner / Gonzalez-Ladron-de-Guevera, s. 36.

⁵⁵ Sánchez / Gimilio / Altamirano, s. 79; Estelles-Arolas / Navoro-Giner / Gonzalez-Ladron-de-Guevera, s. 36.

⁵⁶ Pacha, s. 32.

⁵⁷ Leimeister, s. 389.

⁵⁸ Leimeister, s. 389.

⁵⁹ Mrass, Volkmar / Peters, Christoph, Crowdfunding-Plattformen In Deutschland, Kassel, April 2017, s. 7.

bir çağrı da beraberinde getirmiştir⁶⁰. Böylece platformlar üzerinden çalışmaya dayalı topluluk çalışması (*Crowdwork*) modeli ortaya çıkmıştır⁶¹.

Topluluk çalışması, topluluk kaynağının kullanımının “iş görme sonrasında belirli bir miktar ödemenin alındığı” türüdür. *Warter*’a göre, hâlihazırda web üzerinde birden çok platformun yer alması ve bunların işleyişinin ve sisteminin birbirinden farklı olmasından dolayı topluluk çalışmasının tanımını tam olarak belirlemek zor olsa da⁶² yazarın kendisi de dâhil olmak üzere topluluk çalışmasına ilişkin öğretilerde çeşitli tanımlar yapılmıştır. *Hensel*’e göre topluluk çalışması, şirketlerin dijital platform kullanmak suretiyle platform bünyesinde yer alan kullanıcıların performanslarına göre ücretlendirildiği çalışma modelidir⁶³. *Lingemann*’a göre, şirketlerin talep ettikleri işleri yerine getirmek üzere çevrim içi platformlar üzerinden açık çağrı yoluyla⁶⁴ belirli sayıdaki kişiye yaptırdığı iş organizasyonu, topluluk çalışması olarak adlandırılır⁶⁵. *Kreß*’e göre topluluk çalışması, bir gerçek veya tüzel kişinin genellikle

⁶⁰ **Mrass / Peters**, s. 7.

⁶¹ Platformların kullanımının yaygınlaşması sonucu emeğin dijital ortamda sunulması birçok araştırmacıyı şaşırtmıştır. Teknoloji, diğer alanları olduğu gibi iş ilişkilerinde emeğin sunulma şeklini de dönüştürmüştür. Bu durum emeğin bir ücret karşılığı sunulduğu iş piyasasında terminolojik karmaşaya yol açmıştır. Bkz., **Huws**, Ursula / **Spencer**, Neil / **Syrdal**, Dag, Online, on call: the spread of digitally organised just-in-time working and its implications for standard employment models, *New Technology, Work and Employment*, Vol: 33, Issue: 2, 2018, (s. 113-129), s. 116.

⁶² **Warter**, s. 27.

⁶³ **Hensel**, Isabell, Soziale Sicherheit für Crowdworker_innen? Zu Regulierungsproblemen am Beispiel der Alterssicherung für Selbständige, *Sozialer Fortschritt* 2017, (s. 897-918), s. 897.

⁶⁴ Açık çağrı yolunun topluluk çalışmasının bir unsuru olup olmadığını değerlendiren *Warter*’a göre, bir Alman platformu olan clickworker, çalışanların yeteneğine, eğitimine ve ayrıca işin gereklerine göre çeşitli bireysel görevleri sadece bu kişilere teklif eder. Görevler platform üyesi tüm çalışanlara değil, ilgili kişilere kendi hesapları üzerinden ilan edilir. Her ne kadar topluluk çalışması açık çağrı yoluyla yapılabilecek olsa bile bu örnekte böyle bir özellik söz konusu değildir. O halde denilebilir ki açık çağrı yolu, topluluk çalışmasının mutlak bir unsuru değildir. Bkz., **Warter**, s. 30.

⁶⁵ **Lingemann**, Stefan, in: Jobst - Hubertus **Bauer** / Stefan **Lingemann** / Martin **Diller** / Katrin **Haußmann**, *AnwaltsFormularbuch Arbeitsrecht*, 7. Aufl. 2021, Dienstverträge außerhalb des Arbeitsverhältnisses, Rn., 29. Benzer yönde bkz., **Heise**, Dietmar / **Belovitzer**, Kerstin, in: Frank **Maschmann**, *Total Compensation*, 2. Aufl. 2019, II. Erscheinungsformen des Crowdworkings, Rn. 5; **Riesenhuber**, Karl, *ZfA* 2021, (s. 5-43), s. 4; **Henssler**, Martin, in:

düzenli olarak belirli işlere belirsiz bir grubu çağrı yoluyla yönlendirilmesi, bu minvalde platformların desteğini almak ve platformları kullanmak suretiyle topluluk çalışanlarına bu işlerin gördürülmesi ve karşılığında ödüllendirilmesi olarak anlaşılmaktadır⁶⁶. *Howe*'e göre, kazançlı istihdam amacıyla daha önceden işletme içi işlerin yerine getirilmesine yönelik olarak farklı şirketlerin istihdamını kullanan işletmelerin, gelişen teknoloji ile bunları platformlar aracılığıyla belirsiz kişi topluluğuna yaptırmasına topluluk çalışması denir⁶⁷. *Däubler / Klebe*'e göre topluluk çalışması, geleneksel çalışanlar tarafından yerine getirilmesi mümkün olan işlerin, internet tabanlı bir platform aracılığıyla daha fazla kişiye sunulması ve bu kişilerin söz konusu işler bakımından dış kaynak olarak kullanılmasıdır⁶⁸. *Warter*'a göre topluluk çalışması, organizasyonlara veya bireysel girişimcilere platformlar üzerindeki belirli problemleri çözen veya belirli hizmet ya da üretim faaliyetini ücret karşılığında yerine getiren önceden tanımlanmamış insanlardan oluşan topluluğa erişim imkânı veren internet platformlarının kullanıldığı çalışma organizasyonu şeklidir⁶⁹. *Kittur / Nickerson / Bernstein / Gerber / Shaw / John Zimmerman / Lease / Horton*'a göre, topluluk çalışması kuruluşları, bireyleri, iş faaliyetlerini ve teknolojiyi birbirine bağlayan bir

Martin **Henssler**/ Heinz Josef **Willemsen**/ Heinz- Jürgen **Kalb**, Arbeitsrecht Kommentar, 9. Aufl. 2020, § 12a TVG., Rn. 22; **Gärtner**, Jan Armin, Koalitionsfreiheit und Crowdwork Zur Kollektivierung der Beschäftigteninteressen soloselbstständiger Crowdworker, Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht, Band 361, s. 21; **Pacha**, s. 22.

⁶⁶ **Kreß**, Stefan, Crowdwork, Schriften zum Bürgerlichen Recht, Band 525, Duncker & Humblot · Berlin, s. 26.

⁶⁷ **Howe**, Jeff, The Rise of Crowdsourcing. In: Wired Magazine 2006: (s. 1-4) , s. 2; **Klebe**, Thomas, Crowdwork: Faire Arbeit im Netz?, AuR 2016, (s. 277-281), s. 278.

⁶⁸ **Däubler**, Wolfgang / **Klebe**, Thomas, Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht?, NZA 2015, (Rn. 1032-1041), Rn. 1033. Benzer yönde bkz., **Mayr**, Daniela, Arbeitsrechtlicher Schutz Soloselbstständiger am Beispiel der Plattformarbeit, Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht, Band 362, s. 39; **Ruland**, Franz, Beschäftigungsverhältnis oder „Neue Selbständigkeit“?, NZS 2019, (Rn. 681-693), Rn. 683; **Greef**, Samuel / **Schroeder**, Wolfgang, Plattformökonomie und Crowdfunding: Eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure, Kassel 2017, s. 15; **Risak**, Martin, Gig-Economy und Crowdwork - was ist das?, in: Doris Lutz / Martin Risak, Arbeit in der Gig Economy, Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud, (s. 12-27), s. 17; **Pacha**, s. 36.

⁶⁹ *Warter'a göre*, görevlerin gerçek dünyada yerine getirildiği platformların topluluk çalışması tanımında yer alabilmesi mümkün değildir. Zira topluluk çalışanlarının kabul ettikleri görevleri ifa ettikleri yer sanal dünyadır. Bkz., **Warter**, s. 30 - 31.

dizi ilişki ağıyla temellendirilen sosyoteknik bir çalışma sistemidir⁷⁰. *Günther / Bögmüller'e göre*, topluluk çalışması, şirketlerin dış kaynak kullanımının dijitalleşmiş halidir. Şirketler web tabanlı platformlar aracılığıyla şirket içi işlerin bir bakıma reklamını yapar. Platformlara kayıtlı kullanıcılar bulundukları konum fark etmeksizin reklamı yapılan bu işleri elektronik aygıtları üzerinden işleme olanağına sahip olur⁷¹. *Bourazeri'ye göre*, bu açıdan, topluluk çalışması işverenin işi organize ederken başvurduğu bir yoldur. İşverenler burada somut görev veya işleri açık bir çağrı yoluyla topluluğa sunmaktadır⁷². Genel olarak yapılan tanımlardan ayrılan *Hensel / Koch / Kocher / Schwarz'* a göre, topluluk çalışması, şirket içi yeniden yapılandırmayı hedefleyen değişimlerden birisi olarak sayılan ve el işleri yapmak suretiyle evden çalışılan kimselerin iş süreçlerinin şirkete entegre edilmek suretiyle geleneksel modellerin ötesine geçen bir açılımı tanımlar⁷³.

Daha önce de ifade ettiğimiz üzere, topluluk çalışması İngilizcede yer alan iki kelimenin birleştirilmesi ile türetilmiştir. Buna göre topluluk anlamına gelen “*Crowd*” ile çalışma anlamına gelen “*Work*” kelimesi bir araya getirilerek topluluk çalışması “*Crowdwork*” terimi ortaya çıkmıştır. Topluluk ifadesi ile platformların

⁷⁰ **Kittur**, Aniket / **Nickerson**, Jeffrey V. / **Bernstein**, Michael S. / **Gerber**, Elizabeth M. / **Shaw**, Aaron / **Zimmerman**, John / **Lease**, Matthew / **Horton**, John J., The Future of Crowd Work, CSCW '13, February 2013 (s. 23-27), s. 24.

⁷¹ **Günther**, Jens / **Bögmüller**, Matthias, Arbeitsrecht 4.0 Arbeitsrechtliche Herausforderungen in der vierten industriellen Revolution, NZA 2015, (Rn. 1025-1031), Rn. 1030 - 1031.

⁷² **Bourazeri**, Konstantina, Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft am Beispiel soloselbstständiger Crowdworker, NZA 2019, (Rn. 741-746), Rn. 742.

⁷³ **Hensel**, Isabell / **Koch**, Jochen / **Kocher**, Eva / **Schwarz**, Anna, Industrielle Beziehungen / The German Journal of Industrial Relations, 2016, Jahrg. 23, H. 2, Entgrenzung von Organisation und Arbeit? Herausforderungen für Arbeitsrecht, Management und Mitbestimmung (2016), (s. 162-186), s. 166. Benzer yönde bkz., **Krause**, s. 59.

sahip olduğu belirsiz sayıdaki kiři⁷⁴, çalışma ile de bu kişilerin verilen işleri yerine getirirken yaptıkları fiil ifade edilmektedir⁷⁵.

Topluluk çalışması tanımlanırken çoğu zaman topluluk kaynağının kullanımı ifadesine başvurulur. Bu kullanımın genel itibariyle yanlış olarak kullanıldığının kabul edilmesi gerekir⁷⁶. Topluluk kaynağının kullanımı, hem daha geniş bir kavramı ifade eder hem işgücü ücretsiz olarak sağlanabilir. Topluluk çalışması, her ne kadar rekabete dayalı topluluk çalışmasında işi en iyi ve en hızlı yapanın ücret alması söz konusu olsa bile⁷⁷, mutlak şekilde bir bedel karşılığında yapılır⁷⁸⁷⁹.

Topluluk çalışanlarından talep edilen işler, işletmeler veya işin görülmesini isteyen kişiler tarafından platforma yüklenir ve bunlar platform tarafından platforma kayıtlı kişilere yönlendirilir⁸⁰. Görev sonucunda platforma ödenecek ücreti platform-

⁷⁴ *Mayr'a göre*, açık kaynak kullanımının (Open- Source Projekten) aksine buradaki çalışmalar kamuya açık değildir. Proje ve görevlerin büyük bir kısmı sadece kayıtlı kullanıcılara açık olarak platforma işlenmektedir. Bkz., **Mayr**, s. 40.

⁷⁵ **Mayr**, s. 39; **Hensel / Koch / Kocher / Schwarz**, s. 169.

⁷⁶ Topluluk çalışması, topluluk kaynağının kullanımının temel prensipleri doğrultusunda gelişmiştir. Bkz., **Heise**, Dietmar, Agile Arbeit, Scrum und Crowdfunding – New Work außerhalb des Arbeitsrechts?, NZA-Beilage 2019, (s. 100-105), s. 102.

⁷⁷ *Hensel / Koch / Kocher / Schwarz'a göre*, topluluk çalışmasının şirket veya dış kaynak kullanımı ile özdeşleştirilmesi doğru değildir. Zira topluluk iş birliği veya yaratımı gibi topluluğun bilgisinin veya yaratıcılığının kullanıldığı hallerde herhangi bir şirketin dış kaynak kullanımına başvurması mümkündür ancak bu şart değildir. **Hensel / Koch / Kocher / Schwarz**, s. 166 - 167. *Bize göre*, yazarın burada atladığı husus topluluk işbirliğinin topluluk kaynağının kullanımının bir türü ve topluluk çalışmasının da topluluk kaynağının kullanımından farklı olarak ücretin çalışma bakımından zorunlu bir unsur olmasıdır.

⁷⁸ **Däubler / Klebe**, Rn. 1033; **Mayr**, s. 40.

⁷⁹ *Warter'e göre*, topluluk çalışanlarının yaptıkları görevler müşteriler veya işverenler açısından gelir getirici işlerdir. Bu husus ise ücretin en önemli özelliğine işaret etmektedir. Ancak bazı taraf ilişkilerinde ücret yerine geçen unsurların olması tartışmaya açık bir husus olarak varlığını sürdürmektedir. Bkz., **Warter**, s. 29.

⁸⁰ **Thüsing**, Gregor, Digitalisierung der Arbeitswelt – Impulse zur rechtlichen Bewältigung der Herausforderung gewandelter Arbeitsformen, Soziales Recht, August 2016, (s. 87-108), s. 89; **Rosin**, Annika, Platform work and fixed-term employment regulation, European Labour Law Journal 2021, Vol: 12(2), (s. 156-176), s. 157; Erika **Kovács**, Regulatory Techniques for Vir-

lar tek başına değil, bu işletmeler veya kişiler ile birlikte belirler. En nihayetinde bunun için dijital bilgiye sahip olunması ve iletişim teknolojilerinin bulunması gerekir⁸¹. Dolayısıyla topluluk çalışması ancak teknolojik aletlerin veya sistemin var olması halinde mümkün olabilir⁸². Görevler web üzerinden, yazılım yardımıyla, aplikasyon uygulaması aracılığıyla veya akıllı telefonlar ile yerine getirilebilir⁸³. Topluluk çalışması, çevrim içi internet tabanlı sanal ortamda meydana gelir⁸⁴. Dolayısıyla, Uber gibi gerçek dünyada somut olarak yerine getirilen görevler topluluk çalışması kavramının içerisinde yer almaz⁸⁵.

Topluluk çalışanları, bir projenin ortaya çıkarılmasında veya parçalara bölünen bir işin birleştirilmesinde yahut bütün bir işin parçalanmasında, birbirlerinden habersiz şekilde ancak dolaylı yoldan iş birliği içerisinde çalışabilir. Diğer yandan, aynı topluluk çalışanlarının işin yerine getirilmesinde birbirleri ile mücadele halinde olmaları da mümkündür⁸⁶. Platforma görevlerinin yüklenmesini isteyen kişiler de yapılan sonuçlardan birini seçebilir, parça halinde yapılmış işleri birleştirebilir veya tamamını kabul edebilir⁸⁷.

tual Workers, Hungarian Labour Law E-Journal 2017/2, s. 2; **Lingemann**, in: **Bauer / Lingemann / Diller / Haußmann**, Rn. 29; **Däubler / Klebe**, Rn. 1033.

⁸¹ **Waas**, Bernd, Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten, ZRP 2022, (s. 105-108), s. 105.

⁸² **Klebe**, s. 278; **Hensel / Koch / Kocher / Schwarz**, s. 169.

⁸³ **Heise / Belovitzer**, in: **Maschmann**, Rn. 5. *Lingemann'a göre*, topluluk çalışanlarının yapacakları işler, genellikle kendi bilgisayarlarını kullanarak yerine getirebilecekleri türden işlerdir. Bkz., **Lingemann**, in: **Bauer / Lingemann / Diller / Haußmann**, Rn. 29.

⁸⁴ **Mayr**, s. 40.

⁸⁵ **Warter**, s. 30

⁸⁶ **Lingemann**, in: **Bauer / Lingemann / Diller / Haußmann**, Rn. 29; **Klebe**, s. 278; **Hensel / Koch / Kocher / Schwarz**, s. 169; **Heise / Belovitzer**, in: **Maschmann**, Rn. 5; **Ruland**, Rn. 683.

⁸⁷ *Däubler / Klebe'ye göre*, gerçekten platforma görevleri yükleyen kişiler, uzak bir merkezden topluluğa sundukları görevleri kategori halinde düzenleyip alt bölümlere ayırabilir, çalışanların yaptıkları bu işleri kendisi tekrardan birleştirebilir. **Däubler / Klebe**, Rn. 1033. Benzer yönde bkz., **Heise / Belovitzer**, in: **Maschmann**, Rn. 5.

Topluluk çalışmasında, platforma kayıtlı topluluk çalışanlarının mutlak bir kolektif amaca sahip olmaları beklenmez. Dolayısıyla, bir kişinin topluluğa katılması için topluluğa ait belirli fikirlere sahip olması söz konusu olmayabilir. Ancak belirtmek gerekir ki, topluluğa katılmak isteyen kişilerin entegre olmasına ilişkin sınırlar veya topluluktan ayrılmasına yol açacak davranışlar platformlar tarafından önceden düzenlenmektedir⁸⁸.

Buraya kadar değinilen açıklamalar ışığında topluluk çalışması, kişi veya kişilerin ihtiyaçları olan ve ekonomik bir değer ifade eden işlerini bir bedel karşılığında olmak üzere ve internet platformları tarafından organize edilen bir süreç çerçevesinde belirsiz sayıdaki kişiye (topluluk çalışanlarına) sunması olarak ifade edilebilir.

§ 2. TOPLULUK ÇALIŞMASININ TARAFLARI

Topluluk çalışması süreci, platformlar, topluluk çalışanları ve müşteriler arasında gerçekleşir. Belirtilen kimseler topluluk çalışmasının taraflarını oluşturur. Herhangi birisinin olmaması, çalışmanın topluluk çalışması olarak ifade edilmesine engel teşkil eder. Dolayısıyla platformların, topluluk çalışanlarının ve müşterilerin topluluk çalışmasının temel öğeleri olduğu ifade edilebilir. Bu doğrultuda, topluluk çalışanlarının öğeleri aşağıda ayrı başlıklar halinde incelenecektir.

I. TOPLULUK ÇALIŞANI

Çok sayıda internet kullanıcısının bir platform üzerinde faaliyet göstermesi topluluk çalışması, bu toplulukta yer alan kişilere de topluluk çalışanı denilmektedir⁸⁹. *Hirsch-Kreinsen*'e göre topluluk çalışanları, kendilerine atanan görevleri yapan, önceden tanımlanmamış ve belirli alanlarda uzmanlaşmış kişiler topluluğunu

⁸⁸ **Hensel / Koch / Kocher / Schwarz**, s. 169.

⁸⁹ **Söller**, Martin, Die Kraft des Faktischen – oder: Warum Crowdworker doch Arbeitnehmer sein können, NZA 2021, (s. 997-1003), s. 997; **Pacha**, s. 40.

ifade eder⁹⁰. *Pürling*'e göre, müşterilerin iş organizasyonuna dâhil olmayan topluluk çalışanları genellikle hizmet gören olarak adlandırılabilir⁹¹.

Kişilerin internet erişimi ve uygun cihazlar aracılığıyla platformlara kaydolabilmesi, toplumun her kesiminden insanın bu platformlarda çalışan olmasına imkân sağlamaktadır⁹². *Mayr*'a göre, topluluk çalışanlarının birden fazla platformda çalışması mümkün olduğundan, bulunacak bir ortalama değerin platform sayısı ile çarpılması suretiyle topluluk çalışanlarının tam sayısının belirlenebilmesi mümkün değildir⁹³. Topluluk çalışanlarının mutlaka gerçek kişilerden oluşacağı söylenebilir. Platformlar sisteme kayıt aşamasında bu kimselerden kimlik bilgilerini istemekte ve işi bizzat yapmalarını talep etmektedir. Dolayısıyla bu durum ancak topluluk çalışanının gerçek kişi olması halinde mümkün olabilir.

Topluluk çalışanlarının yaş ortalaması, klasik işyerlerinde bağımlı şekilde sürekli olarak çalışan işçilerin yaş ortalamalarına göre daha düşüktür⁹⁴. Gerçekten *Berg* tarafından yürütülen bir ILO araştırmasına göre, platformlarda çalışan kişilerin yaş ortalaması otuz beşten az çıkmıştır⁹⁵. Cinsiyet dağılımına bakıldığında, kadın ve er-

⁹⁰ **Hirsch-Kreinsen**, Hartmut, Entwicklung und Gestaltung digitaler Arbeit, RdA 2019, (s. 88-91), s. 90.

⁹¹ **Pürling**, Meike, Die soziale Absicherung von Crowdworkern, Eine Untersuchung des Absicherungsstatus und -verhaltens von internetbasierten, selbständigen Erwerbstätigen, ZSR 2016, 62(4), (s. 411-442), s. 412.

⁹² Alman Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'nın yaptığı bir çalışmaya göre, Alman işgücünün %2,9'unu topluluk çalışanları oluşturmaktadır. Ancak platformların işlenen ürün sayısı hakkında verdikleri eksik bilgiler ve kullanıcılarını gizli tutması nedeniyle bu sayının daha fazla olduğu düşünülmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Bonin**, Holger / **Rinne**, Ulf, Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen, Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, IZA Research Report No. 80, November 2017, s. 9.

⁹³ **Mayr**, s. 69.

⁹⁴ **Warter**, s. 63.

⁹⁵ **Berg**, Janine, Income Insecurity in the On-Demand Economy, International Labour Organisation (ILO) 2016, s. 11.

kek topluluk çalışanı sayılarının denge içerisinde olduğu söylenebilir⁹⁶. Evli olanlar evli olanlara oranla daha fazla topluluk çalışması modelini tercih etmektedir⁹⁷. Bir veya birden fazla çocuğu olan kadın işçilerin de topluluk çalışmasında görev aldıkları görülmektedir⁹⁸.

Topluluk çalışanları, genel olarak iyi eğitimli ve eğitim sisteminin çeşitli kademelerinde bulunan olan kişilerden oluşmaktadır⁹⁹. Kimi çalışanlar topluluk çalışmasını asıl işleri olarak görmekte¹⁰⁰, kimi ise yaptıkları işin tamamlayıcısı olarak çalışmasını sürdürmektedir¹⁰¹. Çalışma şeklini göz önünde bulunduran kişilerden

⁹⁶ Almanya’da yapılan farklı araştırmalar, topluluk çalışan kadın ve erkek sayısı arasında nispeten bir denge bulunduğunu göstermektedir. Bkz., **Bonin / Rinne**, s. 12.

⁹⁷ Topluluk çalışanlarından hiç evlenmemiş olanlar yüzde kırk yedi ve evli ya da birlikte yaşayan kişiler ise yüzde kırk altılık dilimi oluşturmaktadır. Ancak Hintli Amazon Mechanical Turk topluluk çalışanları, Amerikalı Amazon Mechanical Turk çalışanlarından daha yüksek bir evlilik ve birlikte yaşama oranına sahiptir. Bu oran yüzde altmış bir olarak belirlenmiştir. Bkz., **Berg**, s. 5.

⁹⁸ Buna ek olarak, ankete katılan topluluk çalışanlarının yüzde altmış biri hanelerinde çocukların yaşadığını ve bunların yüzde seksen altısının kendi çocukları olduğunu ifade etmiştir. Bkz., **Berg**, s. 5.

⁹⁹ **Gajewski**, Eltje, Ambivalente Flexibilitat Crowdworkeinnen zwischen selbstbestimmter Arbeit und kapitalistischer (Selbst-) Verwertung auf Digitalen Plattformen, Duisburger Bitrage zur soziologischen Forschung, No. 2018-03, s. 4; **Bajwa**, Uttam / **Knorr**, Lilian / **Di Ruggiero**, Erica / **Gastaldo**, Denise / **Zendel**, Adam, Towards an Understanding of Workers’ Experiences in the Global Gig Economy, 2018, s. 3. Almanya’da yapılan bir araştırmaya göre, inovasyon platformlarına kayıtlı olan, topluluk çalışanlarının çeşitli kademelerden olmak üzere, cinsiyetten veya yaştan bağımsız olarak, iyi eğitim sahibi oldukları ortaya çıkmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Al-Ani**, Ayad / **Stumpp**, Stefan, Rebalancing Interests And Power Structures On Crowdfunding Platforms, Internet Policy Review, Journal on internet regulation, Volume 5, Issue 2, (s. 1-20), s. 6.

¹⁰⁰ Birçok kişi, diğer işlerden elde ettiği ücretleri hayatlarını devam ettirmek ve gerekli olan ücreti tamamlamak amacıyla topluluğa katılmaktadır. Fakat buna ek olarak topluluk çalışmasından kazandığı ücreti ana gelir kaynağı olarak gören ve bu ücrete güvenen topluluk çalışanları da vardır. Buna göre, AMT’nin Hintli çalışanları bakımından topluluk çalışmasından elde edilen gelirin ana gelirleri olma oranı oldukça yüksektir. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Warter**, s. 63 - 64. Almanya’da yapılan bir ankete göre, tam zamanlı topluluk çalışanlarının diğer alanlara kıyasla, piyasa marketlerinde ve tasarım alanlarında faaliyet gösterdiğini söylemek yanlış olmaz. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Leimester / Durward / Zogaj**, s. 51.

¹⁰¹ ILO tarafından yaptırılan ankete katılan çalışanların yüzde sekseni topluluk çalışmasını ek gelir sağlamak için yaptığını söylemiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Berg**, s. 11. Bir araştırmaya göre, Amerikalı ve Hintli AMT çalışanları için en önemli neden olarak, topluluk çalışmasından elde edilen gelirin diğer işlerden alınan ücretin tamamlayıcısı olması ifade edilmiştir. Hintli çalışan-

bazıları ise, çalışma türünün evde çalışma olanağı sağlaması nedeniyle bu modele yönelmektedir¹⁰². Bir kısım topluluk çalışanı ise yaptıkları işi eğlence olarak görmek- te, boş vakitlerini değerlendirmek amacıyla platformlardaki görevleri yerine getir- mektedir¹⁰³. Çalışma süreleri bakımından ise genel bir değerlendirme yapmak müm- kün olmamakla birlikte, platformlar üzerinde bir veya birden fazla yıl çalışan kişi sayısı oldukça yüksektir¹⁰⁴.

Topluluk çalışanlarını oluşturan profilin bir bölümü de sürekli bedensel engeli veya sağlık sorunları olan kişilerdir. İşe gidip gelmede zorluk yaşayacaklarını dü- şünmeleri, çalışma sürelerine uygun hareket etmekte zorlanacak olmaları ve uzun

larda bu oran yüzde altmış iki iken Amerikan çalışanlarda ise yüzde otuz dokuz olarak tespit edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Warter**, s. 64.

¹⁰² Hintli AMT çalışanlarının büyük çoğunluğu evde bakmakla yükümlü oldukları kişilerin varlığı nedeniyle topluluk çalışmasını tercih etmektedir. Öte yandan, Hintli AMT çalışanları için en önemli neden evden çalışmayı istemeleridir. Gerçekten bu oran yüzde otuz bir olarak belirlenmiştir. Bu oran Amerikalı AMT çalışanları için yüzde on dokuz ve Crowdfower çalışanları arasında yüzde on sekiz olmuştur. Evde çalışma isteği Hintli AMT çalışanları arasında, erkek- lerde yüzde yedi, kadınların ise yüzde on altı olarak tespit edilmiştir; Amerikalı AMT çalışan- ları arasında ise, erkeklerin yüzde dördüne kıyasla kadınların yüzde on beşi ve Crowdfower çalışanları için erkeklerin yüzde ikisine kıyasla kadınların yüzde altısı bunu gerekçe olarak gös- termiştir. Bkz., **Berg**, s. 11.

¹⁰³ Topluluk çalışanlarının bu modeli tercih etmelerindeki temel saik olarak boş zamanlarda ça- lışma ve eğlence maksadıyla çalışma seçenekleri öne çıkmıştır. AMT çalışanlarının yüzde kırk üçlük kısmı bu yönde cevap vermiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Felstiner**, Alek, Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry, J.D. 2011, (UC Berke- ley), (s. 144-202), s. 165. Bir araştırmaya göre, Crowdfower platformu çalışanlarının yüzde dokuzu topluluk çalışmasını bir tür boş zaman olarak ve yüzde on altısı ise bunu zevk aldıkları için yaptığını belirtmiştir. Aynı şekilde, Hintli AMT çalışanlarının yüzde on dokuzu bunu zevk için yaptığını, yüzde beşi ise boş zamanlarını bu işlerle doldurduğunu ifade etmiştir. Bunun ya- nında, Amerikalı AMT çalışanlarının yalnızca yüzde üçü eğlenmenin ana neden olduğunu be- lirtmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Berg**, s. 8.

¹⁰⁴ **Felstiner**, s. 167. Bir araştırmaya göre, genel olarak, ankete katılanlardan yüzde elli dördünün en az bir yıl boyunca topluluk çalışması platformlarında fiili olarak çalıştığı tespit edilmiştir. Bu kişilerin ortalama yüzde kırk yedisini Crowdfower platformunda çalışanlar oluşturmakta iken, yüzde elli birini Amerikalı AMT çalışanları ve AMT çalışanlarının yüzde seksen dokuzu- nu ise Hintli AMT çalışanları oluşturmaktadır. Hint-AMT çalışanlarının bir platformda uzun süre çalışmalarına, Amazon'un 2012'de aldığı karar neden olmuştur. Kararla birlikte, Amerika dışındaki topluluk çalışanları için yeni hesap açılması kısıtlanmış ve çalışanlar mevcut hesap- larla çalışmaya zorlanmıştır. Bkz., **Berg**, s. 6.

sürekli devam eden bir iş süreci için gereken tempoyu bedenlerinin kaldıramayacak olması, bu kişilerin topluluk çalışanı olmalarını tetikleyen temel nedenlerdir¹⁰⁵.

II. PLATFORMLAR

Dijitalleşmenin ortaya çıkardığı sonuçlardan birisi de dijital platformlardır^{106,107}. Platformlar, çevrim içi erişim sağlamak suretiyle veya çevrim dışı bir modda ulaşılabilecek şekilde bir veya birkaç girişimci ya da işveren tarafından dijital ortamda (sanal ortamda) oluşturulan organizasyonlardır¹⁰⁸. Platformların genel ama-

¹⁰⁵ Bakım sorumluluğun yanı sıra kendi sağlık sorunları nedeniyle de topluluk çalışmasına katılanlar evden çalışmayı tercih etmektedir. Ankete katılan çalışanların yüzde dokuzu yapacakları işi ve bunun karşılığı alacağı ücreti etkileyen ve on iki aylık çalışma temposunu kaldıramayacak bedensel veya zihinsel engelinin olduğunu ifade etmiştir. Bu oran AMT’de çalışan Hintli çalışanlar arasında daha da yüksek olarak belirlenmiştir. Gerçekten bu kişilerin ev dışından elde edilecek gelire olan güveninin evden elde edilecek gelire nazaran daha az oranda olması gayet doğal bir durumdur. Bkz., **Berg**, s. 8.

¹⁰⁶ Avrupa Komisyonu platformların özelliklerini sıralarken şu ifadelerle yer vermiştir: a) Platformların, büyük miktarda verinin toplanması, işlenmesi ve hazırlanması sayesinde yeni katılım ve iş biçimleri yaratma şansı vardır ve böylece yeni oluşumlar ortaya çıkarak geleneksel pazarı ele geçirmesi mümkün olabilir, b) Pazarlarının çeşitliği, kullanıcı grupları arasındaki doğrudan etkileşimi kontrol etmeye olanak sağlamaktadır, c) Bir hizmetin değerinin kullanıcı sayısı ile birlikte arttığı durumlarda “ağ etkilerinin” kullanılması olanağı vardır, d) Bilgi ve iletişim teknolojisinin kullanılması suretiyle kullanıcılara kolay bir şekilde ulaşılabilir, e) Büyük miktarda veri toplayarak, yeni girişimleri kolaylaştırarak ve stratejik bağımlılıklar yaratarak dijital değer yaratma hususunda kilit bir görev üstlenir. **Europäische Kommission**, Mitteilung zu Online-Plattformen im digitalen Binnenmarkt COM (2016) 288 Final, Brussels, 25.5.2016, s. 2 - 3, www.europa.eu, (Erişim Tarihi: 14.11.2021).

¹⁰⁷ *Heiling / Kuba’ya göre*, Avusturya’daki platformların özellikleri İş Hukuku bakımından ilgi çekicidir. Şöyle ki, platformlar topluluk çalışanları ile oluşturdukları çerçeve sözleşmelerde işçi ifadesinden özellikle kaçınmaktadır. Bunun yanı sıra işveren konumunda olmayı kabul etmekte, kendilerini dijital arabulucu veya aracı olarak tanımlamaktadır. Derecelendirme ve performans ölçümleri faaliyetlerinin olmazsa olmaz unsurlarındandır. Çalışanların sosyal güvenlik veya hafta tatili gibi haklarına ilişkin eylemsel herhangi bir harekette bulunmamakla birlikte, bu hususlara ilişkin şirket bilgilerinin kamuoyuna yansımaması noktasında özel çaba sarf etmektedirler. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Heiling**, Michael / **Kuba**, Sylvia, Die Ökonomie der Plattform in: Doris Lutz / Martin Risak, Arbeit in der Gig Economy, Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud, OGB Verlag, 2017, s. 33 - 34.

¹⁰⁸ *Mrass / Peters*, Almanya’da faaliyet gösteren platformlar hakkında şu tespitleri yapmıştır: a) Platformlar topluluk kaynağının kullanımının tüm karakteristik unsurlarını barındırmaktadır, b) İlgili platformlar parasal gelir elde etmeye ilişkin faaliyetlere yöneliktir, c) Platformların merkezi veya en azından işyerlerinden biri Almanya’da bulunmaktadır, d) Platformlar süreçte aktif

cı, müşterilerin ihtiyaç duydukları işleri yapmak isteyen kişiler ile müşterileri buluşturmak. Bu doğrultuda platformlar, topluluk çalışması modelini tercih eden müşterileri, şirket veya işverenlerle, talep edilen görevlerin formülize edilmesi ve çözümleri için iletişime geçer, görevleri yerine getirebilecek uygun çalışanların seçilmesini sağlar ve görevlerin kabulü ve işlenmesi için uygun ortamı oluşturur¹⁰⁹.

Bir bakıma iş gücü piyasasını yeniden tasarlamakta olan platformlar, talep üzerine iş gücü sağlama sistemi olarak görülebilir¹¹⁰. Platform üzerindeki işler, genel olarak herhangi bir mekâna veya belirli bir çalışanın kişiliğine bağlı olmayan işlerdir¹¹¹. Tarafların anlaşması neticesinde ortaya çıkan parasal ilişki platformların ekonomik çıkarına karşılık gelir¹¹². Bu doğrultuda platformlar, işletme risklerini ve maliyetlerini hukuki ilişkinin diğer taraflarına yüklemeye çalışır. Bu hedefini işçi çalıştırma yükünü veya üretim maliyetini üstlenmeyerek sadece sanal bir hizmet sunarak gerçekleştirir¹¹³.

Platformlar bir yandan işverenlerle iş birliğine gitmek suretiyle yalnızca sistemi oluşturma yükümlülüğünü üstlenerek şirket içi organizasyonu oluşturabilir, diğer

şekilde var olmakta ve işlemler bu platformların üzerine işlenmektedir. Bkz., **Mrass / Peters**, s. 9. *Chesalina'a göre*, platformlar öncelikle, çalışanların serbest meslek sahibi olarak görünmeleri için çaba harcıyıp, kendilerinin ise salt aracı biçiminde konumlandırırlar. Diğer yandan, tüm bunları yaparken teknolojinin ve dijitalleşmenin sunduğu tüm imkânlardan yararlanırlar. Böylece sisteme giriş yapan topluluk çalışanları ile ilgili tüm bilgileri toplar, depolar ve bunu çalışanlardan saklarlar. Bu veriler doğrultusunda ise, çalışanları teşvik edici veya yönlendirici tekliflerde bulunurlar. Söz konusu teklifleri yerine getirme hususunda fazla personel çalıştırma stratejisini kullanır ve bunun reklamını yaparlar. Gerçekten de, klasik istihdamda bulunan vardiya sistemine kıyasla çalışma sistemi daha hızlı ve çalışan sayısı daha fazladır. Nihayet, topluluk çalışanları ikamesi mümkün olan, genellikle kişiliği önem arz etmeyen kimselerdir. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Chesalina**, Olga, Platform Work: Critical Assessment of Empirical Findings and its Implications for Social Security, in: Ulrich Becker / Olga Chesalina, New Approaches for Ensuring and Financing Social Security in the Digital Age, Social Law 4.0, Nomos, Studien aus dem Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik, Band 74, s. 44 - 45.

¹⁰⁹ **Schneider-Dörr**, s. 51.

¹¹⁰ **Schneider-Dörr**, s. 51.

¹¹¹ **Gol**, Elham Shafiei, Creative Crowdwork Arrangements, Copenhagen Business School [PhD]. PhD Series No. 07. 2021, s. 18.

¹¹² **Gol**, s. 18.

¹¹³ **Gol**, s. 18.

yandan sadece aracılık yapma veya çalışan sağlama yoluyla da faaliyetlerini sürdürebilir¹¹⁴. Daha sonra da ifade edeceğimiz üzere, platformlar bu şekilde topluluk çalışmasının türlerinin ortaya çıkmasını da sağlar.

Topluluk çalışanlarının müşterilerin işlerini yapması hedefiyle hareket eden platformlar, bu kişilerin adeta buluşma noktası konumundadır. Diğer yandan platformlar, işletmelerin daha önceleri şirket veya diğer işletmelere gördürdükleri işleri, artık bireysel kişilere de yaptırabilmelerinin önünü açan oluşumlar olarak da ifade edilebilir¹¹⁵. Topluluk çalışması modelinde müşteriler, talep ettikleri hizmetleri ancak platformlar üzerinden arz edebilir. Topluluk çalışanları da müşterilerin doğrudan şahıslarına başvurarak değil, platform üzerindeki tekliflerine ulaşmak suretiyle görevleri kabul edebilir¹¹⁶. Platformlarda müşterilerden gelecek işleri yapmak üzere her zaman yeterli sayıda çalışan bulunmak zorundadır¹¹⁷. Dolayısıyla daha çok çalışana sahip olmak isteyen platformlar, çalışanların çalışma isteklerini ve performanslarını artırmak ayrıca onları motive etmek amacıyla topluluk çalışmasını teşvik edici çeşitli yöntemler kullanılmaktadır¹¹⁸.

Platformlar, mal sunma veya hizmet sunma platformları olarak kategorize edilebilir¹¹⁹. Bunlar arasında, ticaret platformları, sosyal iletişim platformları, bilgi platformları ve topluluk çalışanlarının da yer aldığı iş görme platformları yer alır¹²⁰.

¹¹⁴ **Schneider-Dörr**, s. 51.

¹¹⁵ **Heiling / Kuba**, s. 30

¹¹⁶ Platformlar üzerindeki görevleri sınıflandıran *Ay / Zogaj / Bretschneider*'e göre, görevleri rutin görevler, karmaşık görevler ve yaratıcı görevler olmak üzere üçe ayırmak mümkündür. Rutin görevler içerik değerlendirme, video değerlendirme gibi görevlerdir ve toplu şekilde yapılması mümkündür, ancak yaratıcı görevlerin çalışanlar tarafından tek başına yapılması gerekir. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Ay**, Hilal / **Zogaj**, Shkodran / **Bretschneider**, Ulrich, Management von Crowdsourcing-Projekten im Microtask-Bereich, Eine qualitative Analyse, Kassel 2015, s. 11.

¹¹⁷ **Heiling / Kuba**, s. 33.

¹¹⁸ **Gol**, s. 18.

¹¹⁹ Emekle ilgili olan platformlar, başlangıçta, işin üçüncü bir kişi tarafından istendiği talep üzerine ekonomi modeli şeklinde ya da işletme veya şirketler tarafından dış kaynak olarak kullanılmasına göre ayırma tutulabilir. Bkz., **Leist**, Dominik / **Hiebl**, Christina / **Schlachter**, Monika, Plattformökonomie - Eine Literaturschau, Forschungsbericht 499, November 2017, s. 7.

Mal sunumuna ilişkin platformlar İş Hukukunun ilgi alanına girmezken, hizmet sunulmasına yönelik platformlar, taraflar arasında işçi-işveren ilişkisi olup olmadığı veya topluluk çalışanlarının bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışıp çalışmadığına dair hususlar nedeniyle İş Hukuku ile doğrudan alakalıdır¹²¹. Hizmet sunumuna ilişkin platformlar çeşitli şekillerde karşımıza çıkabilir¹²². Bunlar arasında; mikro görev dayalı platformlar, iş piyasası platformları, tasarım platformları, test platformları, inovasyon platformları sayılabilir¹²³.

Mikro görev platformlarına kaydolan topluluk çalışanı, görevin dâhil olduğu genel işi bilmez sadece mikro görevi yerine getirir, ayrıca bu çalışanlar görevi ifa etme noktasında herhangi bir özel ön bilgiye ihtiyaç duymaz¹²⁴. Sıradan bir kişi dahi bu görevleri yapabilir¹²⁵. Tasarım platformlarında akla gelebilecek her türlü logo, imza, kartvizit, web sitesi tasarımı gibi nitelikli işler nitelikli çalışanlar tarafından yerine getirilir¹²⁶. Test platformlarında, ürünler, yazılım programları veya pazarlama kampanyaları test edilir¹²⁷. İnovasyon platformları mikro görev platformlarının aksi-ne nitelikli personel gerektirir¹²⁸. Bu platformlarda belirli bir projenin geliştirilmesi

¹²⁰ İletişim, bilgi ve ticarete ilişkin platformlar, İş Hukuku bağlamında bir çalışma ilişkisi meydana getirmedikten İş Hukuku kapsamında değerlendirilmez. Zira buralarda ücret karşılığında bir iş ifa edilmez. Bkz., **Mayr**, s. 37.

¹²¹ Platformlar ele alınacak olursa, bunları mal ve hizmet platformları olmak üzere ikiye ayırmak doğru olabilir. Zira İş Hukukunun alanına dâhil olması söz konusu olabilecek hizmet platformları bu bakımdan önem arz eder. Bkz., **Heiling / Kuba**, s. 30.

¹²² *Heiling / Kuba'ya göre*, platform endüstrisinin bu çeşitliliği, platformlardan hangilerinin İş Hukuku kapsamında yer alacağına ilişkin problemlere yol açabilir. Bkz., **Heiling / Kuba**, s. 31.

¹²³ **Leimeister**, Jan Marco / **Durward**, David / **Zogaj**, Shkodran, Crowd Worker in Deutschland, Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen, Düsseldorf 2016, s. 18; **Schneider-Dörr**, s. 52.

¹²⁴ *Ay / Zogaj / Bretschneider'e göre*, platformlardaki kimi görevler profesyonellik derecesinde bilgiye gereksinim duyarken kimi görevler ise alanında profesyonel olmayan kişilerce dahi yerine getirilebilecek zorluktadır. Bkz., **Ay / Zogaj / Bretschneider**, s. 12.

¹²⁵ **Schneider-Dörr**, s. 52.

¹²⁶ **Leimeister / Durward / Zogaj**, s. 19; **Schneider-Dörr**, s. 54.

¹²⁷ **Leimeister / Durward / Zogaj**, s. 20; **Schneider-Dörr**, s. 56.

¹²⁸ **Leimeister / Durward / Zogaj**, s. 21; **Schneider-Dörr**, s. 56.

hedeflenir. İnovasyon platformlarında, kayıt aşamasında çalışanlar kabul edilirken ve daha sonra görevler çalışanlara yönlendirilirken daha dikkatli davranılır.

Ayrıca platformlar, varlıklarını sürdürülebilir kılmak için; topluluk çalışanlarını platforma kaydetme, çalışanların niteliklerini de baz alarak belirlenmiş işlere yönlendirme, işin sonucu ödenecek karşılığın türünü ve miktarını belirleme, müşterilere yöneltilecek teklifleri oluşturma, müşteri veya çalışanların başvuru formlarını inceleme, müşterilerin ödemelerini işleme ve belgelendirme, müşteri geri bildirim mekanizmalarını geliştirme, çalışanlar, müşteriler ve platform arasındaki iletişimi sağlama gibi gereklilikler için çaba gösterir^{129,130}.

III. MÜŞTERİ / İŞVEREN

Müşteri veya işverenler işyerlerinde faaliyetlerini sürdürebilmek için çalışanlara ihtiyaç duyar. Klasik işyerlerinde çalışanlar, iş görme edimlerini genel olarak belirli sürelerle veya ortama bağlı olarak yerine getirir. Ancak teknolojiye yaşanan gelişmeler, bilgi ve iletişimde yaşanan ilerlemeler artık çalışanların mekândan ve sadece belirli bir zaman diliminde devamlı olarak çalışmaktan bağımsız şekilde iş görebilmelerine imkân sağlar¹³¹.

Birçok alanda farklı şekilde rekabete maruz kalan işverenler de bu gelişimlerden olabildiğince fazla şekilde faydalanmak istemektedir. Rakipler ile rekabet edebilmenin yollarından birkaçı da işlerin oldukça hızlı şekilde yerine getirilmesi, maliyetlerden tasarruf sağlanması ve işyerine ilişkin işlerin sabit bir mekândan ve sadece belirli bir zaman diliminde devamlı şekilde çalışmaktan bağımsız olarak sürekli biçimde yapılmasıdır. Belirtilen şekildeki rekabet ise ancak topluluk çalışması gibi bir

¹²⁹ Platformlar tüm bu gereklilikleri yerine getirerek çalışanlar bakımından ücretlerin düşük tutulmasını ve üçüncü kişilerin platform ekonomisini dış kaynak olarak kullanmasını sağlar. Ancak tüm bunların yanında çalışanların derecelendirme sistemi de söz konusudur ki, platformlar bir bakıma bu sistemi oluşturarak çalışanların kontrolünü ve farklı bir dış kaynak kullanımını da ortaya çıkarır. Bkz., **Heiling / Kuba**, s. 33.

¹³⁰ Platform şirketleri, platformda uyulacak kurallar, platforma işlenen veriler ve bu işlem süreçleri üzerindeki kontrolü elinde bulundurur. Bkz., **Gol**, s. 18.

¹³¹ **Schneider-Dörr**, s. 69.

modelin ve içerdği unsurların varlığı ile mümkün olabilir. Gerçekten topluluk çalışması, müşteri veya işverenlere bu olanağı sunmaktadır. Topluluk çalışmasında işverenler, işçi çalıştırmak üzere herhangi bir ünite açmak zorunda olmayıp üçüncü kişiler tarafından oluşturulmuş platformlardan ihtiyaç duydukları emeği karşılayabilmektedir.

Özellikle inovasyon içerikli platformların işverenler tarafından kullanımı gün geçtikçe artmaktadır. Dijital ortamda rekabet etmek isteyen büyük şirketler, sınırı olmayan vasıflı insan ve bilgi kaynağını değerlendirmekten kaçınmamaya devam etmektedir¹³².

Ayrıca kimi platformlar müşterilerin kimliklerini açık şekilde kamuoyuna açarken, kimi platformlar ise bunları gizli tutmakta ve çalışanların da belirlenen usule uygun davranmalarını istemektedir¹³³.

§ 3. TOPLULUK ÇALIŞMASININ OLUMLU VE OLUMSUZ YÖNLERİ

Topluluk çalışması, çalışanın gerçek dünyada fiziki olarak bulunan asıl işyerinde bulunmasının gerekmemesi, çalışanın işi sanal dünya üzerinde görmesi, çalışanın bazı topluluk çalışması modellerinde müşteri ile muhatap olması gibi özellikleri nedeniyle klasik çalışmalardan farklılaşır. Bu farklılaşma sonucunda, topluluk çalışmasının öğeleri bakımından olumlu ve olumsuz yönler ortaya çıkar. Öğelerden her biri için topluluk çalışmasının olumlu ve olumsuz yönleri ayrı başlıklar halinde aşağıda belirtilecektir.

I. ÇALIŞANLAR AÇISINDAN

A) Olumlu Yönler

Topluluk çalışanlarına verilen görevlerin karmaşık olmaması ve görevi şekillendirme imkânlarının çok az veya hiç bulunmaması, çalışanların benzer işleri hızlı

¹³² **Schneider-Dörr**, s. 69.

¹³³ Örneğin, mikro görev platformu olan clickworker Telekom, PayPal ve Honda gibi tanınmış şirketlerle çalıştığını öne sürmektedir. Bkz., **Schneider-Dörr**, s. 68.

ve tekrar tekrar yerine getirebilmelerini mümkün kılmaktadır¹³⁴. Yapılan görevin bilgisayar programları yardımıyla otomatik olarak sisteme işlenmesi, görevin sorunsuz olarak ve hızlı şekilde sonuçlandırılmasına yardımcı olmaktadır¹³⁵. Ayrıca henüz üzerinde uzmanlık sağlanmamış görevlerin küçük parçalar halinde alınması kişiye yetkinlik, deneyim ve hız bakımından avantajlar sağlayabilmektedir¹³⁶. Topluluk çalışanlarının hareket etme özgürlüğüne sahip olması, onlara sabit bir işyerine bağlı olarak çalışmama imkânı sunmaktadır¹³⁷.

Topluluk çalışanları, görevleri yerine getirmeden önce bunları kabul edip etmeme hususunda karar verme hakkına sahiptir¹³⁸. Çalışanlar bu şekilde, yetenekleri ve sahip oldukları zaman ölçüsünde görev alma imkânına sahiptir¹³⁹. Kabul edilen görevler platforma erişim sağlayan bir aygıt üzerinden yapılabilir olduğundan, küçük çocuk sahibi veya hamilelik dönemindeki kadınlar, bedensel engele sahip olan kişiler veya bakmakla yükümlü oldukları bir kişi ile birlikte yaşayanlar için bu çalışma modeli doğal olarak uygunluk arz edebilir¹⁴⁰.

Görevlerin platform üzerinden yüklenmesi nedeniyle çalışanlar platformlar ile sağlıklı bir iletişim olanağına sahiptir¹⁴¹. İşlerin gerçek dünyada yapılacak bir görüşme sonucu alınmaması veya sürekli şekilde bir iletişim trafiğine bağlı olarak yerine getirilmemesi, din, dil, ırk veya cinsiyete dayanan baskı olmaksızın ifa edilmesini

¹³⁴ **Leimeister**, Jan Marco / **Zogaj**, Shkodran / **Blohm**, Ivo, Crowdwork - digitale Wertschöpfung in der Wolke. Grundlagen, Formen und aktueller Forschungsstand, in: Brenner, Christiane (Hrsg.), Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit, Frankfurt a.M. 2015, (s. 9-42), s. 9, s. 34; **Warter**, s. 53.

¹³⁵ **Leimeister** / **Zogaj** / **Blohm**, s. 34; **Warter**, s. 53.

¹³⁶ **Risak**, s. 25.

¹³⁷ **Meyer-Michaelis**, Isabel / **Falter**, Kira / **Schäfer**, Amelie, DB. 2016, (s. 2543-2546), s. 2544.

¹³⁸ **Risak**, s. 24.

¹³⁹ **Leimeister** / **Zogaj** / **Blohm**, s. 34; **Warter**, s. 53.

¹⁴⁰ **Risak**, s. 24 - 25.

¹⁴¹ **Leimeister** / **Zogaj** / **Blohm**, s. 34; **Warter**, s. 53.

sağlar. Topluluk çalışanı bu şekilde, ayrımcılığa maruz kalmadan aldığı görevleri tamamlayabilir ve belirli bir gelire sahip olabilir¹⁴².

B) Olumsuz Yönler

Görevlerin küçük parçalardan oluşması ve kısa süre içerisinde ve büyük bir çaba ile yerine getirilmesi¹⁴³, ücretin de az olmasına neden olmaktadır^{144,145}. Çalışanların derecelendirilme sistemi de ücretlerinin düşük olmasına yol açmaktadır. Zira derecesi daha iyi olan çalışanlara daha yüksek ücretli işler teklif edilmektedir. Ayrıca platform değiştiren çalışanların dereceleri yeniden başlamaktadır, böylece topluluk çalışanın daha iyi işler yapmak için iş sürecini baştan tekrarlaması gerekmektedir¹⁴⁶.

Topluluk çalışanlarının görevlerini yerine getirdikleri sırada platformlar veya kişiler tarafından çevrim içi ortamda yaşadıkları sürekli olarak izlenilme hissi, onları psikolojik açıdan olumsuz etkileyebilmektedir¹⁴⁷. Çalışanların, belirli bir konumda çalışma zorunluluğu bulunmaksızın ve haftalık çalışma sürelerine bağlı olmaksızın işlerini yerine getirmeleri, dinlenme sürelerinin tespit edilememesine sebebiyet vermektedir¹⁴⁸.

¹⁴² Michaelis / Falter / Schäfer, s. 2544.

¹⁴³ Woodcock'a göre, her ne kadar işler çevrim içi ortamda dağıtılsa veya kabul edilse de, bu işlerin ifa edilmesi çalışanın fiziksel çabasını maddi veya fikri emeğini gerektirmektedir. Bkz., Woodcock, James, The Fight Against Platform Capitalism: An Inquiry into the Global Struggles of the Gig Economy, London: University of Westminster Press, 2021, (s. 53-66), s. 58.

¹⁴⁴ Leimeister / Zogaj / Blohm, s. 34; Warter, s. 53.

¹⁴⁵ Meyer-Michaelis / Falter / Schäfer'e göre, topluluk çalışmasının eleştirilen yönlerinden belki de en önemlisi çalışanların sadece mikro görevler üstlenmek suretiyle geçimlerini sağlayabilmelerinin mümkün olmamasıdır. Bkz., Meyer-Michaelis / Falter / Schäfer, s. 2544.

¹⁴⁶ Risak, s. 26.

¹⁴⁷ Leimeister / Zogaj / Blohm, s. 34; Warter, s. 53.

¹⁴⁸ Grimm, Detlef, Veränderungsbedarf in Bezug auf Arbeitszeit und -ort, Arbeitnehmerbegriff, Betriebsverfassung sowie Beschäftigtendatenschutz, Industrie 4.0 – Arbeiten 4.0 – Arbeitsrecht 4.0?, ArbRB 2015, (s. 336-339), s. 336- 337.

Rekabete dayalı topluluk çalışmalarında¹⁴⁹, birçok topluluk çalışanından yalnızca birinin ücrete hak kazanması emeğin karşılıksız kalmasına neden olmaktadır¹⁵⁰. Platformlar, çalışanların birbirleriyle iletişimini teşvik etmemekte, bilakis bunun önüne geçmeye çabalamaktadır. Böylece işçilerin izolasyonu ve yalnızlaşması ortaya çıkmaktadır¹⁵¹. Kişisel verilerin korunması, adil ücretin varlığı veya ücrete erişeme durumunda ulaşılabilirlik topluluk çalışanlarının sürekli biçimde karşılaştığı problemler olarak varlıklarını sürdürmektedir¹⁵². Topluluk çalışmasında çalışanların hukuki niteliklerinin henüz tespit edilememesi nedeniyle platform üzerindeki görünürdeki bağımlı çalışma oranının düşüklüğü, gerek kişinin sosyal güvenliğinin tam olarak sağlanmasına gerek sosyal güvenlik sisteminin sağlıklı prim toplayabilmesine engel teşkil etmektedir¹⁵³. Gerçekten *Hensel / Koch / Kocher / Schwarz'a göre*, çalışma sürelerinin esnekleştiği, çalışma koşullarının belirli kurallara bağlanmadığı denetimsiz topluluk çalışmalarında bireyin güvencesiz çalışma riski ortaya çıkabilir¹⁵⁴.

II. PLATFORM AÇISINDAN

A) Olumlu Yönler

Dünyanın çeşitli yerlerinde ikâmet eden, farklı nitelik, yetenek ve özelliğe sahip topluluk çalışanlarına sahip olmak müşterilere platform üzerinden görevlendirme yapma isteğine yol açabilir¹⁵⁵. Topluluk çalışanının ifa ettiği görev ile ilgili süreçte

¹⁴⁹ Rekabete dayalı topluluk çalışması için bkz., § 4., III.

¹⁵⁰ **Bourazeri**, Rn. 742; **Leimeister / Zogaj / Blohm**, s. 34; **Warter**, s. 53.

¹⁵¹ **Woodcock**, s. 61.

¹⁵² **Klebe**, Thomas / **Neugebauer**, Julia, Crowdsourcing: Für eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd Unite? Arbeit und Recht, Januar 2014, Vol: 62, No: 1 (Januar 2014), (s. 4-7), s. 4

¹⁵³ **Meyer-Michaelis / Falter / Schäfer**, s. 2544.

¹⁵⁴ **Hensel / Koch / Kocher / Schwarz**, s. 171.

¹⁵⁵ **Leimeister / Zogaj / Blohm**, s. 34.

müşteri ve çalışan arasındaki süreci takip edebilmesi, işin doğru şekilde sona ermesine ilişkin iletişim eksikliğinin önüne geçebilir¹⁵⁶.

B) Olumsuz Yönler

Topluluk çalışanlarının platform bünyesinde kalabilmeleri açısından sürekli olarak yeterli bir teşvik sisteminin oluşturulması gerekmektedir¹⁵⁷. Ayrıca platform topluluk çalışanlarının uzmanlaşması, görevleri daha hızlı yapabilmesi ve platform ile bir bağ oluşturması için, düzenli olarak görev teklif etmek zorundadır.

III. MÜŞTERİLER AÇISINDAN

A) Olumlu Yönler

İstenilen işlerin, çeşitlilik içeren bir topluluğa sunulması büyük bir bilgi potansiyeli içerir. Platformlarda dünyanın her yerinden topluluk çalışanlarının mevcut olması, çeşitli ve hatta çok karmaşık görevler için bile yaratıcı ve yenilikçi çözümler bulma olasılığını artırabilir¹⁵⁸. *Meyer-Michaelis / Falter / Schäfer*' göre, böylece işverenler kendi çalışanlarının bilgi ve tecrübeleri ile üstesinden gelemeyecekleri işleri, bu çalışma modeli yoluyla üçüncü kişilere gördürebilir¹⁵⁹. Platform üzerindeki işleri kendi iradeleri ile seçen topluluk çalışanları, çoğunlukla iyi oldukları faaliyet alanlarını tercih ettikleri için, müşteriler iyi sonuçlar elde edebilir¹⁶⁰. Şirketler, sipa-

¹⁵⁶ Leimeister / Zogaj / Blohm, s. 34.

¹⁵⁷ Leimeister / Zogaj / Blohm, s. 34.

¹⁵⁸ Klebe / Neugebauer, s. 4; Leimeister / Zogaj / Blohm, s. 34; Warter, s. 53.

¹⁵⁹ Meyer-Michaelis / Falter / Schäfer, s. 2543. Mikro işlerin olumlu yönleri hakkında görüş ifade eden Ettlinger'e göre, söz konusu organizasyonel yenilik, özellikle mikro iş hizmetleri arayan firmaların çoğunu temsil eden küçük firmalar için üretim yaparken işin mekândan bağımsız hale getirilmesini sağlamaktadır. Bkz., Nancy Ettlinger, Work Organisation, Labour & Globalisation, Vol: 11, No: 2 (Winter 2017), (s. 21-38), s. 23

¹⁶⁰ Meyer-Michaelis / Falter / Schäfer, s. 2543; Leimeister / Zogaj / Blohm, s. 34; Warter, s. 53.

rişlerin yoğun olduğu dönemlerde topluluk çalışanları aracılığıyla talep edilen işleri kolaylıkla ve hızlıca temin edebilirler¹⁶¹.

Müşteriler, özellikle görevlerin basit ve benzer olduğu durumlarda, işlerinin daha hızlı tamamlanabilmesi imkânına sahiptirler¹⁶². Gerçekten, birkaç topluluk çalışanı, görevi yerine getirmek için aynı doğrultuda çalışabilir. Topluluk çalışması modelinin uluslararası boyutta olması durumunda, ülkeler arasındaki zaman farkı, topluluğun görevler üzerinde çalışmak üzere yirmi dört saat hazır olabileceği anlamına gelebilir¹⁶³. *Woodcock*’a göre ise, işgücünün belki de işyeri sınırlarının çok uzağında bulunması, işverenlerin işletmesel risklerinin de artmasına neden olabilir¹⁶⁴.

Topluluk çalışması modelinde maliyetten tasarrufun yanı sıra¹⁶⁵, zamandan da tasarruf söz konusudur¹⁶⁶. Görevlerin yapılması, işyerinde herhangi bir araç ve gerecin bulundurulmasını gerektirmediğinden ve topluluk çalışanı görevleri otobüs, kafe veya seyahatte iken yapabildiğinden, iş malzemelerinin maliyeti azalmakta veya tamamen ortadan kalkabilmektedir¹⁶⁷.

Rekabete dayalı topluluk çalışmasında, yalnızca bir veya birkaç görev için ödeme yapılması mümkündür. Rekabet yoluyla en iyi sonucu yerine getiren kişiye ödül verilir ve az karşılık ile maksimum fayda elde edilir¹⁶⁸. Böylece müşteriler, ta-

¹⁶¹ **Meyer-Michaelis / Falter / Schäfer**, s. 2543.

¹⁶² **Leimeister / Zogaj / Blohm**, s. 34; **Warter**, s. 53.

¹⁶³ **Poppe**, Xenia-Isabel, Entrepreneurship, Eine Analyse des Wandels in Unternehmensgründung und Gründungsförderung, (Crowdworking im Entrepreneurship), 2018, s. 86. **Leimeister / Zogaj / Blohm**, s. 34; **Warter**, s. 53. *Ettlinger*’in tespitine göre, “Topluluk çalışması süreci, firmaların, geleneksel dış kaynak kullanımının yolu olan işçileri istihdam eden bağımsız yüklenicileri aradan çıkarmaya ve bunun yerine, prensipte dünya çapındaki tek bir tıklamayla bireysel çalışanlara erişmesine ve böylece işlem maliyetlerini ortadan kaldırırken bir yandan da işleri yerine getirme noktasında aciliyet elde etmesine olanak tanıyan bir “aracısızlaştırma” sürecidir”. Bkz., **Ettlinger**, s. 23.

¹⁶⁴ **Woodcock**, s. 57.

¹⁶⁵ **Ettlinger**, s. 23; **Däubler / Klebe**, Rn. 1033.

¹⁶⁶ **Klebe / Neugebauer**, s. 4.

¹⁶⁷ **Ettlinger**, s. 24.

¹⁶⁸ **Leimeister / Zogaj / Blohm**, s. 34; **Warter**, s. 53.

lep ettikleri iş sonucunun kötü olma riskini ortadan kaldırabilir. Başarılı olarak değerlendirildiği sonucu seçen müşteri, her zaman en iyi sonuca sahip olma şansını elde etmiş olur¹⁶⁹.

B) Olumsuz Yönler

Müşteriler, proje veya işlerini sistemde ayrıntılı olarak ve doğru bir şekilde tanımlamak zorundadır¹⁷⁰. Müşterilerden, çalışanların faaliyeti hangi şekilde yürüttüklerinin takip edilmesi veya düzenli geri bildirim yapmaları istenmişse, müşterilerin ilgili içeriklerin kontrolünü yapmaları gerekir¹⁷¹. Ayrıca şirket içi işlerin üçüncü şahıslara yaptırılması, şirkete ait bilgilerin başkalarının öğrenilmesine neden olabilir¹⁷².

§ 4. TOPLULUK ÇALIŞMASININ TÜRLERİ

I. MİKRO GÖREV

Mikro görevler, platformlar üzerinde mevcut olan küçük görevlerin oldukça küçük kazançlarla yerine getirilmesidir^{173,174}. Karmaşık ve zor görevler, platform

¹⁶⁹ Poppe, s. 86.

¹⁷⁰ Topluluk çalışmasının yukarıda belirtilen olumsuz yönüne değinen *Däubler / Klebe*'ye göre, görevlerin çok ayrıntılı bir biçimde tanımlanması gerekir. Bu doğrultuda, ayrıntılı talimatlar var olmalı, sonuçların kalitesi sağlanmalı ve nihayet tüm bu sürecin koordine edilmesi ile birlikte çıktılar dikkatlice bir araya getirilmelidir. Bkz., *Däubler / Klebe*, Rn. 1033.

¹⁷¹ *Leimeister / Zogaj / Blohm*, s. 34; *Warter*, s. 53.

¹⁷² *Däubler / Klebe*, Rn. 1033; *Leimeister / Zogaj / Blohm*, s. 34; *Warter*, s. 53; *Meyer-Michaelis / Falter / Schäfer*, s. 2543; *Klebe / Neugebauer*, s. 4.

¹⁷³ *Schmidt*, Florian A., *Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie - Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork*, Friedrich - Ebert - Stiftung, 2017, s. 15; *Leist / Hiebl / Schlachter*, s. 10. *Bourazeri*, Rn. 743. "19. yüzyılın ilk yarısında, George Airy belki de parça başı çalışma tarzını ayrıştırmayı titizlikle uygulayan ilk kişi olmuş olabilir; Airy, karmaşık hesaplamaları bileşenlerine ayırarak ve genç erkekleri basit cebirsel problemleri çözmeleri için eğiterek, işi yani tam hesaplamaları tamamlayabilecek olandan çok daha fazla kişiye dağıtmıştır. Yapılan şey çeşitli gök cisimlerinin yörüngelerini daha iyi tahmin etmek için denklemleri hesaplamak için genç erkeklerin çabasıydı.". Bkz., *Alkhatib*, Ali / *Bernstein*, Michael S. / *Levi*, Margaret, *Examining Crowd Work and Gig Work Through The Historical Lens of Piecework*, Conference on Human Factors in Computing Systems 2017, s. 3.

¹⁷⁴ Mikro görevli çalışma modelinin ortaya çıkışı Amazon şirketinin oluşturduğu platforma dayanmaktadır. İnternet üzerinden CD satan şirket, bilgisayarların tam olarak yerine getiremeye-

tarafından oluşturulan sistem aracılığıyla basit ve çabuk şekilde ifa edilecek küçük bölümlere ayrılır¹⁷⁵. Platform üzerinde kayıtlı bulunan topluluk çalışanları sisteme yüklenen görevleri görebilir ve işleyebilir¹⁷⁶. *Schmidt*'e göre, aslında çoğu işin bilgisayar veya otomasyon yoluyla çözülebileceği veya çok yakında insan olmaksızın algoritmik olarak yerine getirilebileceği mikro görevler, belki de ileriki zamanlarda otomatikleşecektir ancak şu an için insan faktörü (topluluk çalışanı) işverenlere daha ucuz gelmektedir¹⁷⁷.

Metin yazma, makale çevirisi yapma, verilerin toplanması ve sınıflandırılması gibi basit işler için de mikro görev kavramı kullanılmaktadır¹⁷⁸. *Schmidt*'e göre, görevlerin tamamlanması daha çok insan-makine birleşiminin eseridir. Görevler çalışanlar tarafından tamamlanır, bilgisayarlar tarafından değerlendirilir ve bir bütün haline getirilir¹⁷⁹. Mikro görevler uzman kişilere değil, aksine sürekli biçimde değişen vasıfsız bir gruba yönlendirilmektedir¹⁸⁰. *Warter*'a göre, bu işlere dijital parça başı iş denilebilir¹⁸¹.

Topluluk çalışanın mikro görevi kabul etmesi ile birlikte ifa yükümlülüğü doğmaktadır. Aşağıda¹⁸² açıklanacağı üzere rekabete dayalı topluluk çalışmasının

ceği, CD kapaklarının gençlere uygun olup olmadığını, şarkı ve şarkıcı adlarının belirtilenle aynı olup olmadığını hızlı şekilde kontrol edilmesini istemekteydi. Bu doğrultuda Amazon şirketi, 2005 yılında Amazon Mechanical Turk (AMT) platformunu oluşturmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Warter**, s. 36.

¹⁷⁵ **Bourazeri**, Rn. 743; **Ettlinger**, s. 23; **Lutzin**, Doris, Virtuelles Crowdwork: Clickworker, in: Doris Lutz / Martin Risak, Arbeit in der Gig Economy, Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud, OGB Verlag, 2017, s. 64.

¹⁷⁶ **Lutzin**, s. 64.

¹⁷⁷ **Schmidt**, s. 15

¹⁷⁸ **Schmidt**, Florian Alexander, “Digital Labour Markets in the Platform Economy, Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work”, 2017, s. 15 (Platform Economy); **Bourazeri**, Rn. 743.

¹⁷⁹ **Schmidt**, s. 15.

¹⁸⁰ **Alkhatib** / **Bernstein** / **Levi**, s. 3; **Schmidt**, s. 15.

¹⁸¹ **Warter**, s. 35.

¹⁸² Rekabete dayalı topluluk çalışması için bkz., § 4., III.

aksine, müşteri de çalışanın görevi kabul etmesinden sonra artık çalışmayı reddetme hakkına sahip değildir¹⁸³. Buna karşılık, müşteri veya işverenlerin, görevle ilgili olmayan veya göreve ilişkin kötü sonuçları reddetme hakkına sahip olduğu söylenebilir¹⁸⁴.

Mikro görev türünde, görevler için ödenecek bedelin miktarı önceden belirlenmektedir. Çalışanlara zamana göre ücret yerine yaptıkları parçanın karşılığı olarak bir bedel ödenir veya zamana göre ücret ile parça başına ücret ödeme yöntemlerinin bir arada kullanılması suretiyle ödeme yapılır¹⁸⁵. Birçok platformun genel hüküm ve koşullarındaki düzenlemelere göre, müşteri veya işverenler görevi topluluğa arz ederken görevin birim fiyatına ve teslim tarihine açıkça yer vermelidir¹⁸⁶. Topluluk çalışanına, mikro görevi tamamladıktan sonra işin karşılığını müşteriler değil, platform öder¹⁸⁷. Ancak kendisine ödenecek miktar, topluluk çalışanları bakımından avantajlı veya kârlı değildir¹⁸⁸.

II. REKABETE DAYALI TOPLULUK ÇALIŞMASI

Rekabete dayalı topluluk çalışmasında, topluluk çalışanlarının yaratıcılık yetenekleri ön plana çıkmaktadır¹⁸⁹. Fikirlerin, kavramların ve taslakların küçük parçalara bölünememesi, nesnel ve hatta otomatik olarak değerlendirilememesi, rekabete dayalı topluluk çalışmasını mikro görevden ayırmaktadır¹⁹⁰. Ayrıca mikro görevlerin aksine, rekabete dayalı topluluk çalışmasında yarışmalar sonucu müşteri çözüm havuzunda yer alan kendisine en uygun sonucu seçer¹⁹¹. Rekabete dayalı topluluk ça-

¹⁸³ Schmidt, Platform Economy, s. 15.

¹⁸⁴ Schmidt, Platform Economy, s. 15.

¹⁸⁵ Alkhatib / Bernstein / Levi, s. 3.

¹⁸⁶ Gol, s. 16.

¹⁸⁷ Schmidt, s. 15.

¹⁸⁸ Ettlinger, s. 24; Lutzin, s. 64.

¹⁸⁹ Heiling / Kuba, s. 34; Schmidt, Platform Economy, s. 17; Kreß, s. 31.

¹⁹⁰ Schmidt, Platform Economy, s. 17; Heiling / Kuba, s. 34.

¹⁹¹ Schmidt, Platform Economy, s. 17.

alışmasında, müşterilerin talep ettiği görevi yapan topluluktan yalnızca bir veya birkaç çalışan ödüle hak kazanmaktadır¹⁹².

Rekabete dayalı türde, ilk olarak gerçekleştirilmesi gereken görev belirlenir, daha sonra zaman aralığı ve teslim tarihi konulur ve görev topluluğa sunulur¹⁹³. Topluluk çalışanları, görevi birbirlerinden ayrı ve bağımsız olarak yerine getirir¹⁹⁴. Böylece çeşitli yeteneklere sahip çok sayıda kişiden birbirinden farklı sonuçlar elde edilir. Nihayet, göreve ilişkin sonuçlar müşteri veya işveren tarafından değerlendirilir; başarılı olan çalışan belirlenen miktarı alır, diğerleri ise herhangi bir ödeme alamaz¹⁹⁵. Bu durum, rekabete dayalı topluluk çalışmasını benimseyen platformların çok eleştirilen yönü olarak karşımıza çıkar¹⁹⁶.

Rekabete dayalı topluluk çalışmasında görevlere karşılık olarak ödenecek miktar yüksektir¹⁹⁷. Ancak topluluktaki kişi sayısı arttıkça ödeme alma olasılığı da buna göre azalmaktadır¹⁹⁸. *Kreß'e göre*, mikro göreve kıyasla ücret burada çok daha yüksektir, ancak ücretin güvenliği, diğer deyişle emeğin karşılığı olan ücretin ödenmesi, ne yazık ki güvence altında değildir¹⁹⁹.

Rekabete dayalı topluluk çalışmasında öne çıkan genellikle logo tasarımı gibi görevler olmakla birlikte talep edilen işler bununla sınırlı değildir. Örneğin, web tasarımı, şirketler için yeni ürün keşifleri veya daha karmaşık taleplerin de rekabete dayalı topluluk çalışmasının konusu olması mümkündür. Hatta araç tasarımı, oda

¹⁹² **Kreß**, s. 31.

¹⁹³ **Kreß**, s. 31; **Schmidt**, Platform Economy, s. 16.

¹⁹⁴ **Schmidt**, Platform Economy, s. 16. Farklı platformların işleyiş yapısını değerlendiren *Kreß'e göre*, bazı durumlarda topluluk çalışanları diğer çalışanların işlerini görüntüleyebilir, değerlendirebilir veya çözüm önerisinde bulunabilir. **Kreß**, s. 32

¹⁹⁵ **Kreß**, s. 32.

¹⁹⁶ **Schmidt**, Platform Economy, s. 18.

¹⁹⁷ **Heiling / Kuba**, s. 34; **Schmidt**, Platform Economy, s. 19.

¹⁹⁸ **Schmidt**, Platform Economy, s. 19.

¹⁹⁹ **Kreß**, s. 33.

tasarımı gibi görevler dahi bu türde söz konusu olabilmektedir²⁰⁰. Müşterilerin; görevi, görevin yapılabileceği zaman aralığını ve şeklini önceden belirlediği ve verilen süre içerisinde gerçekleştirilen ürünlerden kendi amacına uygun olanı seçtiği, sadece bunun karşılığı olan ücreti ödediği rekabete dayalı topluluk çalışmasına gün geçtikçe daha çok rağbet gösterilmektedir²⁰¹.

III. İÇ TOPLULUK ÇALIŞMASI

Platformlar üzerindeki görevlere ilişkin çağrının yöneldiği muhatapların farklı kişiler olması, topluluk çalışmasının iç veya dış topluluk çalışması şeklinde ayrılmasına neden olmaktadır²⁰². Bu doğrultuda iç topluluk çalışmasında (*Internal Crowdwork*) işveren, çağrıyı işletmesinde yahut holding bünyesinde faaliyet gösteren çalışanlara²⁰³ (topluluğa) yöneltmektedir²⁰⁴. Diğer bir deyişle işveren tarafından istenen işler, kendi işçilerinin oluşturduğu bir topluluğa sunulmaktadır²⁰⁵. Diğer türlerin

²⁰⁰ Heiling / Kuba, s. 34; Schmidt, Platform Economy, s. 16 - 17.

²⁰¹ Kreß, s. 32.

²⁰² Kreß, s. 28.

²⁰³ Meyer-Michaelis / Falter / Schäfer, s. 2544.

²⁰⁴ Örneğin, International Business Machines Corporation (IBM), faaliyetlerini yürütürken iç topluluk çalışması yöntemini uygulamaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz., Thomas Klebe, Betriebsrat 4.0 – Digital und global?, NZA-Beilage 2017, (s. 77-82), s. 78.

²⁰⁵ Deinert, Olaf, Neuregelung des Fremdpersonaleinsatzes im Betrieb, RdA 2017, (s. 65-82), s. 68; Blohm, Ivo / Leimeister, Jan Marco / Zogaj, Shkodran, Crowdsourcing und Crowd Work – ein Zukunftsmodell der IT-gestützten Arbeitsorganisation?, in: Brenner, Walter/ Hess, Thomas (Hrsg.), Wirtschaftsinformatik in Wissenschaft und Praxis. Festschrift für Hubert Österle zum 65. Geburtstag, Berlin/Heidelberg 2014, (s. 51-64). s. 51; Leimeister / Zogaj / Blohm, s. 9; Neufeld, Tobias, Herausforderung Digitalisierung, Arbeit und Arbeitsrecht 2015, (s. 504-506), s. 504; Prassl, Jeremias / Risak, Martin, Uber, TaskRabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, CLLPJ 37 (2016), (s. 619-651), s. 619; Waas, Bernd, Crowdwork- A Comparative Law Perspective, in: Bernd Waas / Wilma B. Lieberman / Andrew Lyubarsky / Katsutoshi Kezuka, Frankfurt 2017, (s. 13- 23), s. 13; Däubler, Wolfgang, Digitalisierung und Arbeitsrecht, Universität Bremen Quelle: Soziales Recht (SR), Beilage zu AuR, Sonderheft Juli 2016, (s. 2-44), s. 14; Berg, s. 2; Hund, Daniel, in: Ulrich Tschöpe, Arbeitsrecht Handbuch, 12. Aufl. 2021, A. Grundlagen, Rn. 87a; Meyer-Michaelis / Falter / Schäfer, s. 2544; Schneider-Dörr, s. 47; Riesenhuber, s. 7; Kreß, s. 27; Klebe, s. 278; Heise / Belovitzer, in: Maschmann, Rn. 5; Leimeister / Durward / Zogaj, s. 12. Benzer yönde bir tanım yapan Gärtner'e göre, topluluk çalışması hitap ettiği topluluğa göre çeşitli ka-

aksine burada belirsiz sayıda değil, aksine belirli sayıdaki bir topluluk görevlere talip olmaktadır²⁰⁶.

İç topluluk çalışmasında, platform sahibi işveren olup, platformu kendi oluşturabilmekte veya üçüncü kişilerin yardımı suretiyle de söz konusu organizasyonu şekillendirebilmektedir²⁰⁷. Bir açıdan işverenin işyerindeki platform, kendi oluşturduğu işgücünün bir topluluk olarak kullanılmasını sağlayan dâhili platform olarak da tanımlanabilir²⁰⁸. İşverenler arzu ettikleri takdirde platformu kendileri işletebilir, isterse aracı olarak (üçüncü kişi sıfatıyla) platformların kendisi de bu süreci yönetebilir²⁰⁹.

İç topluluk çalışmasında görevler; işyerinin, işletmenin veya şirketlerin işçileri²¹⁰ tarafından yerine getirileceğinden, bu türde işletmeler veya şirketlerdeki mevcut işgücünün en verimli şekilde kullanılması hedeflenir²¹¹. Zira iç topluluk çalışmasında işverenin kendi iş gücü bir topluluk şeklinde hareket eder²¹². İşverenin her işçisi topluluk çalışanı sıfatıyla platforma erişim sağlayıp, kendi fikir veya hizmetini sunabilir²¹³. Görevler, işyeri içerisinde sisteme dâhil olan kişilere yöneltildiğinden, mevcut

tegorilere ayrılmaktadır. Bu topluluk işverenin istihdam ettiği kişilerden oluşuyorsa, iç topluluk çalışması meydana gelir. Bkz., **Gärtner**, s. 41.

²⁰⁶ **Heise / Belovitzer**, in: **Maschmann**, Rn. 5.

²⁰⁷ **Waas**, s. 14; **Blohm / Leimeister / Zogaj**, s. 54; **Schneider-Dörr**, s. 47; **Leimeister / Durward / Zogaj**, s. 12.

²⁰⁸ **Leimeister / Zogaj / Blohm**, s. 17.

²⁰⁹ **Mayr**, s. 47.

²¹⁰ Platforma katılan kişiler geleneksel işçiler olduğundan bu kişiler Alman İş Hukuku kuralları şemsiyesi altındadır. Bkz., **Gärtner**, s. 41.

²¹¹ **Leimeister / Durward / Zogaj**, s. 12; **Waas**, s. 14.

²¹² **Blohm / Leimeister / Zogaj**, s. 53; **Klebe**, s. 277; **Waas**, s. 14; **Prassl / Risak**, s. 619; **Leimeister / Zogaj / Blohm**, s. 17; **Neufeld**, s. 504; **Däubler / Klebe**, s. 1032.

²¹³ **Mayr**, s. 47. İç topluluk çalışmasının olumsuz yönü hakkında görüş belirten **Gärtner**'e göre, veri kullanımının kötüye kullanılması veya çalışanların sürekli erişim fırsatı olan bu görevlere dâhil olması, çalışanların kendi kendilerini sömürme tehlikesini ortaya çıkarmaktadır. Bkz., **Gärtner**, s. 41.

kişilerin her biri görevi yerine getirecek potansiyel kişi olarak görülür²¹⁴. Öte yandan işverenlerin platform üzerindeki görevlere erişimi; mühendislerin, yazılımcıların veya geliştiricilerin oluşturduğu iş gruplarına özgü şekilde sınırlandırması da mümkündür²¹⁵.

Çalışanlar, platforma yüklenen çalışmaları görüntüleme ve düzenleme imkânına sahiptir²¹⁶. Örneğin, hiyerarşik yapılanmanın mevcut olduğu bir işyerinde alt kademede çalışan üst kademede çalışanın işini yerine getirebileceği gibi, nitelik anlamında (A) bölümünde çalışan bir işçinin yapabileceği bir işin, (B) bölümünde çalışan bir işçi tarafından ifa edilebilmesi mümkündür. Yapılan işlerin karşılığı olan ücret, platform üzerindeki görevi yerine getiren işverenin çalışanlarına ödenir²¹⁷.

İç topluluk çalışmasında yer alan işçilerin aynı coğrafi sınırlar içerisinde bulunması şart değildir. *Schneider-Dörr'e göre*, görevlerin çözümlenmesi sadece şirketin belirli bir bölgesinde çalışan kişilerle sınırlı olmayabilir. Uluslararası bir şirketin bu çalışma yöntemini kullanması söz konusu olduğunda, görevler, aynı şirkette ancak dünyanın herhangi bir yerinde çalışan kişiler tarafından yerine getirilebilir. Diğer bir ifadeyle, iç topluluk çalışmasında herhangi bir coğrafi sınırlama söz konusu olmayabilir²¹⁸.

İç topluluk çalışması modelinde işveren kendi çalışanlarını sürece dâhil ettiğinden, daha az hukuksal sorun ve çalışanların hukuki niteliklerini belirlemede daha

²¹⁴ Blohm / Leimeister / Zogaj, s. 54.

²¹⁵ Leimeister / Durward / Zogaj, s. 12.

²¹⁶ Heise / Belovitzer, in: Maschmann, Rn. 5.

²¹⁷ Almanya merkezli SAP yazılım şirketi yapılan işlerin karşılığı olarak çalışanlarının hanesine puan yazmakla birlikte, bunun karşılığını para olarak ödemektedir. Ancak para çalışanlara değil, çalışanlar adına hayır kurumlarına bağışlanmaktadır. Bkz., Schneider-Dörr, s. 47.

²¹⁸ Schneider-Dörr, s. 47. İç topluluk çalışmasını Alman Hukuku açısından değerlendiren Heise / Belovitzer'e göre, işyerinin iş gücü bir bütün olarak kullanılabildiğinden, bir şirketin Almanya dışında çalışan işçileri de bu görevleri üstlenebilecektir. Bkz., Heise / Belovitzer, in: Maschmann, Rn. 5.

az karmaşıya yaşanmaktadır²¹⁹. Çalışma saatleri mevcut iş ilişkisi içerisinde belirleneceği gibi bu ilişkiden bağımsız bir şekilde de belirlenebilir²²⁰.

IV. DIŞ TOPLULUK ÇALIŞMASI

A) Genel Olarak

Dış topluluk çalışması (*External Crowdwork*), işin platform üzerinden sayıca belirsiz bir topluluğa sunulduğu bir çalışma modelidir²²¹. Burada genel olarak işler, görevlerin yerine getirilmesini talep eden şirketlerin bir parçası olmayan çalışanlar suretiyle yerine getirilir²²². Diğer bir deyişle dış topluluk çalışması ile şirket dışında-ki kişiler şirket için değer yaratma sürecine dâhil olur²²³. Uygun teknolojik aracı olan ve dünyanın herhangi bir yerinde bulunan bir kişi²²⁴, platform üzerinden yapacağı kayıt ve kabul işlemlerinden sonra dış topluluk çalışmasına dâhil olabilir²²⁵. Aynı şekilde, gerekli şartları sağlayan her müşteri de platform üzerinden görülmesini istedikleri işleri sayısı belirsiz topluluğa arz edebilir. Platforma yüklenen görevler basit olabileceği gibi, alanında uzmanlık gerektiren görevlerin çözülmesi de çalışanlardan istenebilir²²⁶. *Prassl / Risak'a göre*, uygulamada şirketler dâhili platformlar (iç

²¹⁹ **Prassl / Risak**, s. 624.

²²⁰ **Mayr**, s. 47.

²²¹ **Hund**, in: **Tschöpe**, Rn. 87.a; **Blohm / Leimeister / Zogaj**, s. 54; **Riesenhuber**, s. 7; **Heise / Belovitzer**, in: **Maschmann**, Rn. 6; **Berg**, s. 2. *Meyer-Michaelis / Falter / Schäfer'a göre*, bu topluluk çalışma türünün ilk örneğinin Amazon Mechanical Turk olduğu söylenebilir. Şirket platform kullanıcılarının değerlendirebileceği çeşitli görevlere erişim imkânı sağlamaktadır. Bkz., **Meyer-Michaelis / Falter / Schäfer**, s. 2544.

²²² **Leist / Hiebl / Schlachter**, s. 9; **Mayr**, s. 48.

²²³ **Mayr**, s. 48.

²²⁴ **Kreß**, s. 28

²²⁵ **Blohm / Leimeister / Zogaj**, s. 54; **Schneider-Dörr**, s. 48.; **Leimeister / Zogaj / Blohm**, s. 17. *Heise / Belovitzer'e göre*, dünya üzerinde herhangi bir hukuk sistemine dâhil olan, herhangi bir işyeri veya şirket içerisinde hâlihazırda hukuki ilişkinin bir tarafı olan çalışanlar bile platform üzerinde görevler alabilir. Bkz., **Heise / Belovitzer**, in: **Maschmann**, Rn. 6.

²²⁶ *Meyer-Michaelis / Falter / Schäfer'in* tespitine göre, dış topluluk çalışmasını kullanarak faaliyetlerini sürdüren platformların müşterileri genellikle istihdam sıkıntısı yaşayan küçük veya orta ölçekli şirketlerdir. Bkz., **Meyer-Michaelis / Falter / Schäfer**, s. 2544.

topluluk çalışması) yerine tercihen hâlihazırda kayıtlı kullanıcılara sahip, güvenilir platformları kullanmaktadır. Bu kullanım ise dış topluluk çalışması şeklinde ortaya çıkmaktadır²²⁷.

Bir işveren işyerinde hem iç topluluk çalışmasını hem dış topluluk çalışmasını kullanabilir. İç ve dış topluluk çalışmasından birisinin kullanılması diğerinin kullanılamayacağı anlamına gelmez²²⁸. Dış topluluk çalışmasında iç topluluk çalışmasından farklı şekilde işverenin kendi personelini kullanması söz konusu olmaz²²⁹. Böylece işverenler, belirli ve sabit bir işçi grubuna sahip olmak zorunda kalmadan, faaliyet alanlarına giren platformlar üzerinden ulaşacakları kişi veya kişiler aracılığıyla, işe ilişkin proje veya görevlerin ifasını temin edebilir²³⁰. İç topluluk çalışmasına kıyasla dış topluluk çalışmasında görev ve iş çeşitliliği oldukça geniştir²³¹.

Dış topluluk çalışması, hukuki ilişkinin müşteri ile topluluk çalışanı ya da platform ile müşteri arasında meydana gelmesine göre, “*Doğrudan Dış Topluluk Çalışması*” ve “*Dolaylı Dış Topluluk Çalışması*” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır²³².

B) Doğrudan Dış Topluluk Çalışması

Platformların, kural olarak, aracı olarak hareket etmek suretiyle hukuki ilişkide yer aldığı, temel hukuki ilişkinin müşteri ile topluluk çalışanı arasında kurulduğu çalışmaya doğrudan dış topluluk çalışması denilmektedir²³³. Platformlar sadece taraf-

²²⁷ **Prassl / Risak**, s. 624.

²²⁸ **Leimeister / Zogaj / Blohm**, s. 17; **Waas**, s. 14.

²²⁹ **Schneider-Dörr**, s. 48.

²³⁰ **Leimeister / Zogaj / Blohm**, s. 17.

²³¹ **Risak**, Martin, Crowdwork: Erste rechtliche Annäherungen an eine „neue“ Arbeits form, ZAS 2015/3, (s. 11- 19), s. 12.

²³² **Kollmer**, Norbert, Überblick Vor § 1, in: Norbert Kollmer / Thomas Klindt, / Carsten Schucht, Arbeitsschutzgesetz: ArbSchG, 4. Auflage, 2021, (Rn. 85-86), Rn. 86.

²³³ **Fuhlrott**, Michael / **Oltmanns**, Sönke, Der Crowdworker – (K)ein Arbeitnehmer?, NJW 2020, (s. 958-963), s. 959; **Henssler**, in: **Henssler/ Willemsen/ Kalb**, Rn. 22; **Kreß**, s. 28.

ların bir sözleşme ilişkisi kurmasına aracı olur ve taraflar arasındaki ödeme yükümlüğünün başarılı bir şekilde yerine getirilmesini sağlamaya çalışır²³⁴.

Platformlar, hukuki ilişkinin platform ve müşteriler veya müşteriler ve topluluk çalışanları arasında meydana gelmesine özen gösterir. Kendileri ile topluluk çalışanları arasında bir ilişkinin ortaya çıkmasından özellikle kaçınırlar. Çünkü platformlar İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamına girerek çeşitli kanuni yükümlülüklerin altına girmek istemezler²³⁵.

Uygulamada kullanılan topluluk çalışması yöntemleri arasında en çok rağbet gören model, doğrudan dış topluluk çalışmasıdır. İşçi-işveren ilişkisinin meydana gelmemesine özen gösteren platformlar, çalışan ile müşteri arasındaki ilişkiye çok az müdahale edildiği model olan doğrudan dış topluluk çalışmasına göre organize olmayı tercih etmektedir. Bu kapsamda platformlar, müşteri ve topluluk çalışanın birbirlerini tanımamaları, kimliklerini diğer taraftan gizlemeleri konusunda çeşitli önlemler almaktadır²³⁶.

C) Dolaylı Dış Topluluk Çalışması

Dolaylı dış topluluk çalışmasında, sözleşme ilişkisi müşteri ile topluluk çalışanı arasında değil; bilakis bir taraftan platform ile müşteri arasında diğer taraftan platform ile topluluk çalışanı arasında kurulur²³⁷. Çalışan ile müşteri arasında herhangi bir akdi ilişki söz konusu olmaz, dahası platform bu ilişkinin meydana gelmemesi

²³⁴ **Schneider-Dörr**, s. 48.

²³⁵ **Leist / Hiebl / Schlachter**, s. 9.

²³⁶ **Leist / Hiebl / Schlachter**, s. 9.

²³⁷ Dolaylı dış topluluk çalışmasında müşteri ile herhangi bir hukuki ilişkisi bulunmayan topluluk çalışanın sosyal olarak da korunması gerekir. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Brose**, Wiebke, Von Bismarck zu Crowdwork: Über die Reichweite der Sozialversicherungspflicht in der digitalen Arbeitswelt, NZS 2017, (s. 7-13), s. 9.

için çaba gösterir²³⁸. Şöyle ki, görevler ayrıntılı ve kesin olarak belirlenir ve topluluk çalışanına sevk edilir²³⁹.

Platform, çalışanların görevlerini takip edebileceği gibi ifa sürecinde herhangi bir müdahalede de bulunmayabilir. Görev tamamlandıktan fakat henüz müşteriye teslim edilmeden önce, platform görev sonuçlarını kontrol eder ve buna göre çalışanlara ödemedede bulunur. Her ne kadar çalışanın müşteri ile arasında bir akdi ilişki olmasa da, fiili duruma göre platformla olan hukuki ilişkinin niteliğinin tespit edilmesi gerekir. Zira platformlar dolaylı dış topluluk çalışmasında da kendilerini aracı olarak gördüklerini ifade etmektedir. Topluluk çalışanın hukuki niteliğinin ele alındığı üçüncü bölümde, dolaylı dış topluluk çalışmasının genel özellikleri referans alınacaktır.



²³⁸ **Kreß**, s. 28; **Henssler**, in: **Henssler / Willemsen / Kalb**, Rn 22.

²³⁹ **Kreß**, s. 28.

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLULUK ÇALIŞMASINDA TARAFLAR ARASINDAKİ HUKUKİ İLİŞKİLER, KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA TOPLULUK ÇALIŞANININ HUKUKİ NİTELİĞİ

§ 5. GENEL OLARAK TOPLULUK ÇALIŞMASINDA HUKUKİ İLİŞKİLERİN KAYNAKLARI

I. KULLANICI SÖZLEŞMESİ

A) Kavram

Platformlar, hem müşterilerin hem çalışanların kayıt sürecinde kullanıcı sözleşmesi olarak adlandırdıkları bir metni onaylamalarını istemektedir. Müşterilerin ihtiyacı olan işleri yaptırması, topluluk çalışanı olmak isteyen kimselerin ise görevleri alabilmesi için kullanıcı sözleşmesinin onaylanması gerekmektedir.

Kullanıcı sözleşmelerinin tarafları, platformlara kaydolan kimseler ile platformlardır. Diğer deyişle, kullanıcı sözleşmeleri topluluk çalışanı ile platform veya müşteri ile platform arasında kurulmaktadır. Platformlar üzerinde kullanıcı sözleşmelerinin içeriği yer almaktadır. Müşteriler veya topluluk çalışanlarıyla akdedilecek sözleşmeler ve sözleşmelerin içeriği farklılık arz etmektedir²⁴⁰.

Kullanıcı sözleşmeleri, topluluk çalışması yöntemini kullanmak suretiyle faaliyet göstermek üzere kurulmuş olan platformların tek taraflı olarak ve bireysel müzakere olmaksızın gelecekte meydana gelebilecek çok sayıda sözleşme için formüle

²⁴⁰ Örneğin clickworker platformunda, müşteriler ve topluluk çalışanlarının onaylayacağı sözleşme içeriği ayrı şekilde belirtilmiştir. Detaylı bilgi için bkz. <https://www.clickworker.com/terms-privacy-policy>.

edilmiş sözleşme ilişkisi olarak tasvir edilmektedir²⁴¹. *Mayr*'a göre, topluluk çalışanları ile platform arasında sözde kullanım ilişkisi şeklinde hukuki bir ilişki kurulur. Bu kullanım ilişkisinin konusu, platformun yine kendisi tarafından önceden formüle edilen koşullar altında kullanılmasıdır²⁴².

B) Hukuki Niteliği

Kullanıcı sözleşmeleri, gerek Karşılaştırmalı Hukukta gerek Türk Hukukunda kanunlarda düzenleme altına alınmamıştır. *Gärtner*'e göre, taraflar arasında onaylanan bu formun hukuki niteliğinin çerçeve sözleşmesi olduğu söylenebilir²⁴³. Çünkü akdedilen sözleşme tarafların daha sonradan yapacakları sözleşmelere ilişkin temel dayanak ve kaynak oluşturmakta, bu sözleşme, sözleşme içeriğinde belirlenmiş olan hususlar kapsamında taraflarca yeni sözleşmelerin meydana getirilmesine hizmet etmektedir²⁴⁴.

Benzer şekilde *Warter*'e göre, topluluk çalışanın sonraki işleri yerine getirmek amacıyla onay verdiği kullanım formu ve hesabın etkinleştirilmesi suretiyle platform tarafından yapılan kabul beyanı, gelecekte meydana gelecek görevlerin içeriği hakkındaki taleplere ilişkin genel hüküm ve koşulların çerçevesini belirleyen bir çerçeve sözleşme olarak ortaya çıkmaktadır. Çerçeve sözleşmenin içeriğinde, iş görme ve bunun karşılığında ücret ödeme yükümlülükleri henüz düzenlenmemiştir²⁴⁵.

Kullanıcı sözleşmesinin hukuki niteliğinin çerçeve sözleşmesine benzer olduğunu ileri süren *Dörr*'e göre hukuki niteliği itibariyle, platform tarafından önceden oluşturulan kullanıcı sözleşmesi çerçeve sözleşmeye çok yakındır. Tarafların yaptıkları sözleşme, uzun vadeli bir iş ilişkisi bağlamında daha sonra yapılması muhtemel sözleşmelerin hazırlanmasına ve bu süreci kolaylaştırmaya hizmet etmektedir. Yapı-

²⁴¹ **Schneider-Dörr**, s. 222; **Pacha**, s. 109.

²⁴² **Mayr**, s. 51.

²⁴³ **Gärtner**, s. 44.

²⁴⁴ **Savaş**, Abdurrahman, Network Marketing Sözleşmesi, İstanbul 2016, s. 99.

²⁴⁵ **Warter**, s. 103 - 105.

lan sözleşme topluluk çalışanlarına değil, platforma yeni sözleşmeler sunmak için çeşitli yükümlülükler öngörmektedir. Ayrıca yapılan sözleşme, daha sonra yapılacak sözleşmelerin içeriğinin belirlenmesine de olanak sağlamaktadır. Belirtmek gerekir ki, kullanıcı sözleşmelerinde İş Hukukuna ilişkin yükümlülüklerin olup olmadığı ve varsa hangi yükümlülüklerin ortaya çıkacağı, topluluk çalışanın işçi olarak kabul edilmesine bağlı olacaktır²⁴⁶.

Kullanıcı sözleşmelerinin çerçeve sözleşme olarak kabul edilebilmesi için, çerçeve sözleşmenin özelliklerinin incelenmesi gerekmektedir. Genel olarak çerçeve sözleşmeler üç temel unsura sahiptir. Buna göre çerçeve sözleşmeler; münferit sözleşmeleri tamamlayan ortak hükümlere yer verme, münferit sözleşme yapma borcu doğurmama ve süreklilik unsurlarından oluşur²⁴⁷.

Çerçeve sözleşme, sözleşme özgürlüğünün neticesinde ortaya çıkmış bir sözleşme türlerinden birisidir²⁴⁸. Çerçeve sözleşmenin tarafları daha sonra yapacakları münferit sözleşmelere ilişkin olarak bu sözleşmelerin temelini oluşturmak üzere çerçeve sözleşme akdederler²⁴⁹. Çerçeve sözleşme ile taraflar gelecekteki sözleşmelere ilişkin; bilgilendirme yükümlülükleri, sözleşmenin sona erme sebepleri veya sözleşmenin değişen koşullara uyarlanması gibi²⁵⁰ hususları düzenleme altına alırlar²⁵¹.

²⁴⁶ **Dörr**, s. 222 - 223.

²⁴⁷ *Şen Doğramacı*, yukarıda belirtilen unsurlardan olan “münferit borç doğurmamanın”, “münferit borç doğurma” şeklinde olması görüşündedir. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Şen Doğramacı**, Hayriye, Çerçeve Sözleşmeler, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 2010, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), s. 36 vd.

²⁴⁸ **Remund**, Michèle, Art. 25 Rahmenverträge, Handkommentar zum Schweizerischen Beschaffungsrecht, Jahr: 2020, (s. 342-351), s. 344.

²⁴⁹ **Remund**, s. 344.

²⁵⁰ İnternet üzerinden yapılan sözleşmeler genellikle çerçeve sözleşme üzerinden yapılır. Bu sözleşmenin içeriğinde; kişisel verilere ilişkin hususlar, ücretler, uygulanacak hukuk, teknik koşullar, sözleşmelerin süreleri gibi hususlar yer alır. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Sury**, Ursula, Digital in Law Informatikrecht, Auflage 2, Jahr: 2021, s. 219 - 220.

Böylece taraflar, gelecekteki sözleşmeleri tamamlayan unsurları daha önceden belirlemiş olurlar²⁵².

Çerçeve sözleşmelerinde belirlenen hükümler yapıldıkları andan sonra etkinliklerini kaybetmez. Tarafların yapacakları her bir sözleşmede devamlı suretle uygulama alanı bulur²⁵³. Örneğin, çerçeve sözleşmede düzenlenmiş bilgilendirme yükümlülüğü her sözleşmede aynı şekilde etkinlik kazanır. Bu da çerçeve sözleşmesinin süreklilik unsuruna karşılık gelir.

Çerçeve sözleşmenin akdedilmesi taraflara daha sonraki dönemde yeni bir sözleşme meydana getirme hususunda dolaylı veya doğrudan bir zorunluluk yüklenmez²⁵⁴. Çünkü taraflar çerçeve sözleşmedeki hükümleri, yapmayı borçlandıkları sözleşmeler için değil, bilakis sadece ileride oluşturmayı düşündükleri sözleşmelere yönelik olarak kararlaştırırlar²⁵⁵. Taraflar yeni sözleşme yapmak için karar verme özgürlüklerini kısıtlamazlar, verecekleri kararlar sonrası yapılacak sözleşmenin sınırlarını çizme amacıyla çerçeve sözleşmeyi meydana getirirler²⁵⁶. Aksi yöndeki bir görü-

²⁵¹ **Trüeb**, Hans Rudolf / **Clausen**, Nathalie, Wettbewerbsrecht II Kommentar VKU, SVKG, VertBek, PüG, BöB, UWG, BGBM, THG, OFK - Orell Füssli Kommentar, 2., überarbeitete und erweiterte Auflage, Jahr: 2021, s. 429; **Şen Doğramacı**, s. 36.

²⁵² **Gehrer Cordey**, Carole, Rahmenverträge / I. - IV., BR - Beiträge aus dem Institut für Schweizerisches und Internationales Baurecht, Universität Freiburg Band/Nr. 42, Jahr: 2020, s. 352.

²⁵³ **Şen Doğramacı**, Hayriye, Çerçeve Sözleşme Kavramı, Çerçeve Sözleşmelerin Amacı Ve Ekonomik Fonksiyonu, SÜHFD., C. 30, S. 3, 2022, (s. 1043-1077), s. 1050. (Çerçeve Sözleşme Kavramı)

²⁵⁴ Çerçeve sözleşmeleri ön sözleşme ile kıyaslayan **Stöckli**'ye göre, ön sözleşmelerin askine, çerçeve sözleşmede bu sözleşmenin yapılması neticesinde tarafların daha sonra sözleşme yapma yükümlülüğü yoktur. **Stöckli**, Hubert, Der Kreditvertrag, Schweizerische Bankrechtstagung 2010, Basel 2010, (s. 1-17), s. 4.

²⁵⁵ **Gümüş**, Mustafa Alper, Borçlar Hukukunun Genel Hükümleri, Ankara 2021, s. 141.

²⁵⁶ **Kocayusufpaşaoğlu**, Necip / **Hatemi**, Hüseyin / **Serozan**, Rona / **Arpacı**, Abdulkadir, Borçlar Hukuku Genel, Borçlar Hukukuna Giriş, Hukuki İşlem, Sözleşme, Cilt 1, İstanbul 2014, s. 113.

ş e göre ise, çerçeve sözleşmelerinin süreklilik unsuru ancak münferit sözleşme yapma yükümlülüğünün mevcut olması ile birlikte etkinlik kazanabilir²⁵⁷.

Çerçeve sözleşmenin özelliklerini kullanıcı sözleşmeleri ile karşılaştırıldığında:

- Topluluk çalışmasına yönelik faaliyette bulunan platformların genel hüküm ve koşullarında; bilgilendirme yükümlülüğü, sözleşmelerin sona ermesi, ücretlendirme, aydınlatma yükümlülüğü gibi hususlar yer almaktadır. Tarafların, belirtilen düzenlemelerin sonraki sözleşmelere esas teşkil etmesini amaçladığı,
- Kullanıcı sözleşmelerindeki hükümler her yapılan sözleşmede uygulama alanı bulmaktadır. Dolayısıyla bu durum çerçeve sözleşmelerinde süreklilik unsuruna karşılık geldiği,
- Platformlar ve topluluk çalışmasının tarafları arasındaki sözleşmede yer alan hükümlere göre, çalışanlara yapmak istedikleri faaliyetler doğrultusunda iş olanaklarını sunmaya (*sözleşme ilişkisi kurmaya*) ilişkin bir vaadde bulunmaktadır. Çerçeve sözleşmeye benzer olarak topluluk çalışmasında da kullanıcı sözleşmesine taraf olan topluluk çalışanlarının görevleri kabul yükümlülüğü (*yeni bir sözleşme yapma yükümlülüğü*) söz konusu olmadığı,

söylenbilir. Sonuç olarak, çerçeve sözleşmenin üç temel unsuru kullanıcı sözleşmelerinde de bulunur.

Ayrıca çerçeve sözleşme, kural olarak, tarafların ortak iradesi ve sözleşme hükümlerinin müzakere edilmesi suretiyle kararlaştırılması ile meydana gelir²⁵⁸. Topluluk çalışmasına ilişkin kullanıcı sözleşmesinde ise genel hüküm ve koşullar platform tarafından tek taraflı olarak oluşturulur. Çerçeve sözleşmelerinde genel hüküm ve koşullara ilişkin hususların, doğal olarak, sözleşmenin sadece bir tarafının iradesiyle

²⁵⁷ Şen Doğramacı, Çerçeve Sözleşme Kavramı, s. 1047 vd.

²⁵⁸ Şen Doğramacı, s. 81.

ortaya çıkması uygulamada görülmektedir²⁵⁹. Platformların kullanıcı sözleşmelerinin içeriğini tek taraflı olarak belirlemesinin, kullanıcı sözleşmesinin hukuki niteliği itibariyle çerçeve sözleşmesine karşılık gelmesini engelleyemeyeceği ifade edilebilir.

C) Kurulması

Topluluk çalışanlarının, görevleri kabul etmeden ve bunlarla ilgili çalışmalarına başlamadan önce kullanıcı hesabını oluşturmaları ve platform ara yüzünde kayıt işlemlerini gerçekleştirmeleri gerekmektedir²⁶⁰. Platformdaki görevleri almak veya gezinti yapabilmek için kayıt olma bir ön koşuldur²⁶¹. Topluluk çalışanları öncelikle, platformun oluşturduğu kayıt prosedürünü tamamlamalı ve kullanım şartlarını onaylamalıdır²⁶².

Kullanıcı sözleşmesi, internet ortamında yapılmaktadır. Her ne kadar sanal ortamda gerçekleşen bir sözleşme olsa bile irade beyanlarının açık ve karşılıklı olduğu öneri ve kabulün mevcut olması gerekmektedir²⁶³.

Öneri, gerekli olan bir irade beyanının tüm unsurlarını taşımak zorundadır. Platformlar tarafından kayıt formunun sağlanması yasal olarak bağlayıcı bir öneri teşkil etmez. Bunun yerine, platform operatörlerinin hesapları etkinleştirmeme veya devre dışı bırakma hakkı saklı olduğundan, yalnızca öneriye davet olarak kabul edilebilir²⁶⁴.

²⁵⁹ **Şen Doğramacı**, s. 36.

²⁶⁰ **Gärtner**, s. 44, **Schneider-Dörr**, s. 189.

²⁶¹ Bazı platformlar görevleri almak için kullanıcılardan ek koşullar da talep etmektedir. Örneğin, AppJobber platformunda kaydınızın kabulü ve hesabınızın aktifleştirilmesi için web sitesinin üzerinden üyelik işlemlerini tamamlamanızın yanı sıra ilgili platformun akıllı telefon uygulamasını da edinmeniz gerekmektedir. Bkz., **Gegenhuber / Ellmer / Scheba**, s. 24.

²⁶² **Warter**, s. 103.

²⁶³ **Schneider-Dörr**, s. 220; **Pacha**, s. 105.

²⁶⁴ **Gärtner**, s. 44. Taraflar arasındaki hukuki ilişkileri Alman Hukuku bakımından değerlendiren *Mayr'a göre*, taraflar arasındaki hukuki ilişkiler bakımından öğretinin üzerinde durdukları platformlardan ilki eBay satış platformu olmuştur. Bu platformu kullanmak için öncelikle kayıt iş-

Pacha'ya göre, her ne kadar kullanıcı sözleşmesinin platform üzerinden yayınlanması ve kullanıcıların bunlara kişisel bilgilerini girmesi suretiyle bir cevap formunun sağlanması ve sonunda kullanıcıların kullanım koşullarını kabul etmesi bir öneri olarak görülebilse de, platformların kullanıcı hesaplarını aktif hale getirmesi hususunda çeşitli gereksinimlere ihtiyaç duyması nedeniyle (örneğin; üniversite diploması doğrulama, yetenek sınavı gibi), sözleşme, platformların kullanıcıların istenen gereksinimleri sağlayıp sağlamadığının kontrol edildiği ve kabul iradesinin ortaya çıktığı anda kurulmuş olacaktır²⁶⁵. Öte yandan platformların, herhangi bir neden belirtmeden yollayacakları bir e-posta aracılığıyla kayıt başvurusunun reddedildiğini öneriye davet sahibi kişiye bildirme imkânına sahip olması, bu görüşü destekler niteliktedir²⁶⁶.

Platformun söz konusu öneriye davetinin ardından kullanıcıların, diğer deyişle topluluk çalışanlarının, ilgili kutucukları doldurmak suretiyle genel hüküm ve koşulları onaylamaları bir öneri olarak kabul edilir²⁶⁷. Platform ile topluluk çalışanı ara-

lemi aranmakta ve bunun sonucu aktivasyon kodu gönderilip hesap aktifleştirilmekteydi. Platforma kayıt kullanım için zorunlu bir unsur olarak kabul edilmekte ve kayıt esnasında belirtilen düzenleyici hükümler kayıt formunun platforma gönderilmesi ile onaylandığı sonucuna varılmaktaydı. Öğretide, gerçekleştirilen bu iki beyan, BGB § 145'e göre, bir kullanım ilişkisinin ortaya çıktığı, karşılıklı olarak ve birbirine uygun olarak yönlendirilen, karşılık gelen iki irade beyanı olarak görülmekteydi. Gerçekten bize göre de, BGB'nin bu hükmü genel olarak bu tür yasal işlemler için de geçerli olduğundan, hükmün internet üzerinden karşılıklı ve birbirine uygun olan irade beyanları bakımından da uygulanmasına, sırf internet ortamında meydana gelmesinin engel olması mümkün olmasa gerekir. Bkz., **Mayr**, s. 220.

²⁶⁵ **Pacha**, s. 106 - 107.

²⁶⁶ **Gärtner**, s. 44.

²⁶⁷ Topluluk çalışanı kayıt sürecini tamamladıktan sonra kullanıcı sözleşmesinin tamamlanması amacıyla platforma başvuruda bulunur. Ancak gerek genel hüküm ve koşulların kabulü ile etkin hale gelmesi gerek platforma kaydolma işlemleri bağlayıcılık arz etmemektedir. Zira platformlar bu başvuruların sonucu açılacak hesapları etkinleştirme haklarını saklı tutmaktadır. Bu doğrultuda kullanıcı sözleşmesi platformların etkinleştirme işlemini yaptıktan sonra sonuçlandırılmaktadır. Böylece topluluk çalışanları ancak platformun etkinleştirme işleminden sonra kullanıcı sözleşmesi ile bağlı olacaktır. Bkz., **Mayr**, s. 49 - 50; **Gärtner**, s. 41.

sındaki sözleşme ilişkisi ancak bu önerinin platform tarafından kabul edilmesi halinde başlamaktadır.

Kayıt aşamasında, topluluk çalışanları, platformların sistemlerine kendi kişisel bilgilerini girmek suretiyle platformun sunmuş olduğu koşulları kabul ederler, kişisel verilerini aktarırlar²⁶⁸ ve doldurdıkları formu kullanıcı sözleşmesinin oluşturulması niyetiyle²⁶⁹ platforma gönderirler. Diğer bir deyişle bu amaçla bir öneri sunarlar. Platform ise öneriyi kabul edip başvurunun hesabını etkinleştirir²⁷⁰.

Kabul beyanı topluluk çalışanlarının kayıt esnasında belirttikleri hesaba aktivasyon linki gönderilmek suretiyle gerçekleşir²⁷¹. Platformlar, kabul beyanının yapıldığı önerinin içeriğini oluşturan kişisel verileri inceleyip mail bağlantısını yollama imkânına sahip olsa da, uygulamada kabul beyanı usulüne uygun öneriye karşılık olarak otomatik şekilde bilgisayar programları aracılığıyla gönderilir²⁷². Bu durum, kabulün insan iradesinden kaynaklandığı gerçeğini değiştirmez²⁷³. Nihayet, platfor-

²⁶⁸ *Warter'a göre*, topluluk çalışanlarının platform üyelik başvurusu platform bakımından bağlayıcı olmayan taleplerdir. Söz konusu talepler içerisinde yer alan kişisel veriler örneğin AMT platformu tarafından dikkatli şekilde incelenir. Şöyle ki, AMT üyelik formunda belirtilen e-posta adresinin herhangi bir Amazon hesabı ile ilişkili olup olmadığını inceler. Eğer farklı bir Amazon uygulamasında bu e-posta adresi kullanılmışsa iki hesabı birbirine bağlar. Böylece kişisel veriler kullanıcılar tarafından henüz sisteme girilmemesine rağmen, otomatik olarak sisteme tanımlanmış olur. Bkz., **Warter**, s. 104.

²⁶⁹ Topluluk çalışanı kişisel bilgilerini girmesinin yanı sıra platformun talep ettiği hüküm ve koşulları ve gizlilik koşullarını içeren bir kutucuğu işaretlemek zorundadır. Çalışanın ancak genel hüküm ve koşulları içeren çerçeve sözleşmeyi onaylaması durumunda hesabı etkinleştirilir ve kendisine e-posta yoluyla sözleşmenin kurulduğu yönünde bir cevap verilir. Bkz., **Warter**, s. 104.

²⁷⁰ Müşterilerin yanı sıra topluluk çalışanlarının da platformlara üye olmaları gerekmektedir. Bu doğrultuda platform arayüzü üzerine kimlik bilgileri, hangi bölgede yaşadıkları, ikametgâh adresleri gibi kişisel verilerini sisteme yüklemeleri üyelik için ön koşul olarak öne sürülmektedir. Bkz., **Gärtner**, s. 44; **Warter**, s. 103 - 104.

²⁷¹ **Pacha**, s. 108.

²⁷² **Pacha**, s. 108.

²⁷³ Aynı görüşteki *Pacha'ya göre*, bir insan iradesinin kişisel bilgilerini kendisinin girdiği ve böylece kullanıcı sözleşmesini onaylamak suretiyle platforma gönderdiği durumda bilgisayar sade-

mun onayı ile kabul beyanı gerçekleşir ve platformun kullanımına ilişkin bir sözleşme meydana gelir.

Platform ara yüzü üzerinden bu işlemlerin yapılması başvurunun mutlak olarak kabul göreceği anlamına gelmemektedir. Başvuruyu kabul edip etmemek tamamen platformun inisiyatifinde bulunmaktadır. Kayıt olmaya çalışan kişilere öncelikle bir bilgilendirme e-postası gönderilmektedir. Sonrasında başvuruları kabul görmeyenlere herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin olumsuz yönde bir e-posta yollanmaktadır²⁷⁴. Örneğin, AMT şu anda Almanya'da ikamet eden ve topluluk çalışanı olmak için başvuruda bulunan kişilerin başvurularını kabul etmemektedir²⁷⁵. Ayrıca bazı platformlar başvuruların kabulü için test, sınav vb. gibi farklı yöntemler kullanmaktadır²⁷⁶.

Topluluk çalışanına, aynı platform üzerinde bir adet hesap açmasına ve yalnızca açtığı hesap üzerinden görevlerini tamamlamasına izin verilmektedir. Birçok platform üyelik için asgari bir yaş şartı aramaktadır²⁷⁷. Ayrıca bazı platformlar kullanıcı



ce bir iletim aleti olarak kullanılmaktadır. Ancak kabul beyanı bakımından bilgisayar programı tarafından yapılan kabul otomatik olarak gerçekleştirmektedir. Burada üzerinde durulması gereken husus, önceden programlanmış bilgisayar komutlarının da bir insanın irade beyanlarına dayandığıdır. Dolayısıyla gerçek ve usulüne uygun bir kabul beyanının ortaya çıktığı kabul edilmelidir. Bkz., **Pacha**, s. 108.

²⁷⁴ **Gärtner**, s. 44.

²⁷⁵ **Gärtner**, s. 44.

²⁷⁶ Clickworker çalışanlara, kayıt işlemini tamamladıktan sonra bir e-posta göndermekte, bunların belirli sınavlara veya testlere girmesine olanak sağlamakta ve böylece başarılı oldukları iş alanlarını aktifleştirmelerine izin vermektedir. Content.de platformunda ise, kayıt süreci iki aşamadan oluşmaktadır. Bu platforma örneğin yazar olarak kayıt olabilmek için ilk aşamada beş sorudan oluşan bir testin en az dört sorusunu doğru olarak cevaplanması gerekmektedir. İkinci aşamada ise platform, yazar olmak için altı maddelik bir gereklilik listesi talep etmekte ve tek sefer için, kullanıcı olmak amacıyla başvuran kimse tarafından yollanacak bir örnek metin istemektedir. Bkz., **Gegenhuber / Ellmer / Scheba**, s. 29 - 30, 34.

²⁷⁷ 99designs genel hüküm ve koşullarında “platformu kullanıcı sözleşmelerini onaylayarak en az 18 yaşını doldurmuş olduğunuzu beyan etmiş olursunuz” ifadesine yer vermiştir. **99designs**, General Terms & Conditions.

sözleşmelerinde belirli ülkelerde yaşayanlar için çalışma yasağı öngörmektedir²⁷⁸. Kimi platformlar ise, topluluk çalışanlarının özelliklerine uygun işleri belirlemek üzere detaylı bilgiler istemekte ve bu verileri toplayıp değerlendirmektedir²⁷⁹.

D) İçeriği

İçeriğinin temel unsurları platformun kullanılması ve platform üzerinde meydana gelen siparişlerin veya işlerin ortaya çıkardığı ilişkileri içeren genel hüküm ve koşullardır, diğer bir ifade ile genel işlem koşullarıdır²⁸⁰. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu²⁸¹ m. 20'ye göre, “*Genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir.*” (TBK. m. 20).

Platform operatörlerinin kullanıcı sözleşmesi yapılırken genel işlem koşullarını kullanıcıya açıkça beyan etmesi, kullanıcıyı hükümler hakkında bilgilendirmesi, kullanıcının sözleşme hükümlerini okuyup anlamasını sağlayacak imkânı sağlaması ve kullanıcının da genel işlem koşullarını kabul etmesi ile birlikte bunlar kullanıcı sözleşmesinin bir parçası haline gelir²⁸². Genel olarak sözleşmenin içeriğinde yer alan kullanım koşulları taraflar arasında doğrudan bir etkiye sahip olur²⁸³. Her ne kadar kullanıcı sözleşmelerinin içeriğindeki hükümler platformlara göre farklı olabilsede dahi, genel işlem koşullarının geçerliliği ve bu hükümlere ilişkin değişiklik yapma

²⁷⁸ Wazoku Crowd platformunda, Amerika Birleşik Devletleri ve vatandaşlarıyla ticari ilişkilerde bulunulmasının kanuni düzenlemeyle yasaklandığı bir ülkede yaşayan kimsenin platformu kullanabilmesinin mümkün olduğu ifade edilmiştir. **Wazoku Crowd**, *Terms Of Use*, (2,1).

²⁷⁹ **Warter**, s. 104.

²⁸⁰ **Schneider-Dörr**, s. 222; **Pacha**, s. 109.

²⁸¹ **RG.**, 04.02.2011, 27836.

²⁸² **Schneider-Dörr**, s. 222; **Pacha**, s. 109.

²⁸³ Clickworker platformunun genel hüküm ve koşullarında bu durum, “*genel hüküm ve koşulların çalışan ile yapılacak tüm sözleşmeler için geçerli olacağı*” ifadesiyle ayrıca belirtilmiştir. Bkz., **Clickworker**, *General terms and conditions*, (§ 1.2).

hakkının tüm sözleşmeler bakımından uygulanabilir olacağı, hemen hemen tüm platformların kullanıcı sözleşmelerinin içeriğinde yer almaktadır²⁸⁴.

Platformlar kullanıcı sözleşmesinin içeriğinin değiştirilmesi hakkını saklı tutmaktadır²⁸⁵. Ancak TBK. m. 24'e göre, "*Genel işlem koşullarının bulunduğu bir sözleşmede veya ayrı bir sözleşmede yer alan ve düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılır.*" (TBK. m. 24). Dolayısıyla platformların tek taraflı ancak kullanıcının aleyhine yaptığı değişiklikler yazılmamış sayılacaktır. Kanuna uygunluk, kullanıcıya e-posta vb. iletişim yoluyla yapılacak bir bilgilendirmeye, yapılan değişikliği onaylamalarını sağlamakla mümkün olabilir²⁸⁶. Topluluk çalışanın değişikliğe onay vermemesi veya bilgilendirilmemesi sonucunda değişiklik hükmünün yazılmamış sayılması durumunda kullanıcı sözleşmesi sona ermez. Sözleşmenin yazılmamış sayılan hükümleri dışındaki genel işlem koşulları salahiyetini korumaya devam eder (TBK. m. 22)²⁸⁷.

Kullanıcı sözleşmelerinin bir diğer içeriği kayıt ve onaylama sürecine ilişkin hususlardır. Kayıt işlemi sonrasında platformların kayıt işlemini onaylama zorunlu-

²⁸⁴ **Pacha**, s. 110.

²⁸⁵ **Pacha**, s. 111. Ancak clickworker'ın genel hüküm ve koşullarında bunun aksi düzenlemeler mevcuttur. Buna göre, genel hüküm ve koşullardaki değişiklik ancak çalışanın onayı ile yapılacak, değişikliğe ilişkin bilgi mail aracılığıyla kendisine yollanacak, çalışanın değişikliği reddi durumunda her iki taraf da kullanıcı sözleşmesini sona erdirebilecektir. Bkz., **Clickworker**, *General terms and conditions*, (§ 1.3).

²⁸⁶ Gerçekten bazı platformlar bu gibi değişiklik hallerinde platformun uygulamasını kullanarak kullanıcıları bilgilendirmekte ve bu kişilere değişikliği onaylayıp onaylamama olanağı sunmaktadır. Bkz., **Pacha**, s. 111.

²⁸⁷ Genel işlem koşulları ile ilgili geniş bilgi için bkz., **Yeniocak**, Umut, Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Genel İşlem Koşullarının Yargısal Denetimi, TBB Dergisi 2013 (107), (s. 75-96); **Kutluay**, Ezgi, Türk Borçlar Kanunu'nda Genel İşlem Koşulları, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, C. 19, Özel Sayı-2017, (s. 1369-1422); **Ersöz**, Oğuz, Genel İşlem Koşullarının Kişi Bakımından Uygulama Alanı ve Tacirler Hakkında Uygulanması, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Year 3 Issue 1 - June 2017, (s. 69-104).

luğu, sözleşme içeriğinde açıkça dışlanmaktadır²⁸⁸. Kullanıcının onaylanan bir kayıt işlemi sonrası bilgilerini güncel tutması veya kişisel bilgilerde değişimin (mezuniyet, sertifika, ikamet vb.) mevcut olması durumunda bu bilgileri profiline vakit kaybetmeksizin yüklemesi gerektiği de sözleşmenin içeriğinde vurgulanmaktadır²⁸⁹. Örneğin, clickworker platformunun genel hüküm ve koşullarında çalışanların verilerini güncel tutmalarını ve değişiklik olması durumunda bunu gecikmeksizin sisteme yüklemeleri yer almaktadır. Bu amaç doğrultusunda platform üzerindeki bölümünde değişiklik yapması için çalışana olanak sağlanmaktadır²⁹⁰. Kullanıcının hesabı için güvenli bir parola belirlemesi ve hesaba başkası tarafından erişimin sağlanmaması için erişimin güvence altına alınmasının önem arz ettiği ifade edilmektedir²⁹¹. Platform tarafından kayıtlı kullanıcıdan başka bir kimsenin kullanıcı hesabını yönettiği tespit edilirse, platformun hesabı bloke edeceği de kullanıcı sözleşmelerinde belirtilmektedir. *Pacha*'ya göre, buradan platformların kullanıcı hesabındaki hareketlerden kaynaklanan sorumluluğu tamamen kullanıcıya yüklediği sonucu çıkarılabilir²⁹². Ayrıca kullanıcı sözleşmelerinde taraflara kişisel verilerin korunması hususuna ilişkin bir takım yükümlülükler öngörülmektedir²⁹³.

Platformların kullanıcı sözleşmelerinde, platformun veya müşterinin sisteme yüklediği görevlere ilişkin ifa yükümlülüğü yer almamaktadır. Sözleşmenin sadece başvuru alma fırsatı yarattığı öne sürülmektedir. Kullanıcı sözleşmesi, bireysel sözleşmeler yapmak için ne bir talep ne de bir yükümlülük içermektedir²⁹⁴. Kullanıcı sözleşmesi daha dar anlamda herhangi bir ifa yükümlülüğü tesis etmese de, sözleşmelerde kişisel verileri güncelleme yükümlülüğü vb. ikincil yükümlülükler bulun-

²⁸⁸ **Pacha**, s. 111.

²⁸⁹ **Mayr**, s. 77; **Pacha**, s. 111.

²⁹⁰ **Clickworker**, *General terms and conditions*, (§ 2.2).

²⁹¹ **Schneider-Dörr**, s. 222; **Pacha**, s. 111.

²⁹² **Pacha**, s. 112.

²⁹³ **Gärtner**, s. 445; **Mayr**, s. 76.

²⁹⁴ **Mayr**, s. 50.

maktadır^{295,296}. Platformlar, kullanıcı ilişkisinin kurulduğu kayıt işleminde topluluğa katılacak kişilere kullanıcı şartlarını okuma imkânı sağlamaktadır²⁹⁷. Platformlar ancak bu şartlar altında kullanıcıların platforma erişimini sağlamakta ve platformun sunduğu hizmetlerden bu sayılan şartlar çerçevesinde bir kanuni yükümlülüğün söz konusu olacağını ifade etmektedir²⁹⁸.

Platformların kullanıcı sözleşmelerinde yer alan bir diğer husus platformların sorumluluklarına ilişkindir. Şöyle ki, platformun sorunsuz şekilde düzenli olarak çalışması ve işlevselliği hakkında platformlar tarafından temelde sorumluluk kabul edilmemektedir²⁹⁹.

Platformlar kullanıcı sözleşmelerinde taraflara olağan fesih hakkı tanınmaktadır. Uygulamada sıkça platformlar için iki hafta ile bir ay arasında süreler öngörüldüğü görülmektedir³⁰⁰. Böylece başlangıçta sözleşme süresiz olarak akdedilse de, platformlar tarafından kısa sürede sona erdirilebilmesi mümkün hale gelmektedir³⁰¹. Ayrıca sözleşmelerde kullanıcılara herhangi bir sebep göstermeden hesabı kapatma

²⁹⁵ Gärtner, s. 44.

²⁹⁶ Mayr'ın tespitlerine göre, yazarın incelediği platformların genel hüküm ve koşullarında, içeriğinde platformun topluluk çalışanları tarafından ne şekilde kullanılması gerektiğine dair hükümlere de yer verilmektedir. Şöyle ki, görevlerin hangi düzenle yerine getirileceği, ne şekilde sonuçlandırılması gerektiği, nasıl iletişim sağlanacağı, ödeme şekillerinin neler olduğu ve diğer hakların nasıl verileceği gibi hususlara platformlar tarafından özellikle bu sözleşmelerde değinilmektedir. Böylece, kullanıcı sözleşmeleri ile platform ve topluluk çalışanı arasındaki kullanım ilişkisine atıf yapılmasını sağlayan ve sonradan ortaya çıkabilecek sözleşmeler üzerinde düzenleyici etkiye sahip olabilecek bir içerik meydana gelmektedir. Bkz., Mayr, s. 50.

²⁹⁷ Pacha, s. 104 - 105.

²⁹⁸ Pacha, s. 105.

²⁹⁹ Mayr, s. 77; Pacha, s. 112.

³⁰⁰ Pacha, s. 113.

³⁰¹ Mayr, s. 78.

hakkı da verilmektedir³⁰². Aynı zamanda her iki tarafın olağanüstü fesih hakları söz konusu olmaktadır. Kullanıcı sözleşmesine aykırılık halinde platformların tek taraflı olarak hesabı bloke etme hakkının düzenlenmiş olduğu kullanıcı sözleşmeleri, çevrim içi platformlarda yaygın şekilde kullanılmaktadır. Fesih durumunda ise hesaba ilişkin varsa mevcut hesap kredisinin ödeneceği ayrıca ifade edilmektedir³⁰³. Fesih hususuna daha sonra ayrıntılı şekilde değinilecektir³⁰⁴.

II. GÖREVLERİN ATANMASI

Görevlerin atanmasının kim tarafından yapılacağı genellikle topluluk çalışmasının türüne göre değişmektedir. Platformların kullanıcı sözleşmelerinde yer alan bir hükümle de görevleri atayacak kişi belirlenebilir. Buna göre, görevleri platform atayabileceği gibi, müşterilerin (*işverenlerin*) de görevleri atayabilmesi mümkün olmaktadır.

Görevlerin hukuki niteliğinin belirlenmesinde hukuki ilişkinin kiminle kurulduğu, önem arz eder. Taraflar arasında bir iş ilişkisinin var olması durumunda, tarafların anlaşması bir sözleşme, görevlerin tekrar tekrar verilmesi ise bunların birer iş olarak sınıflandırılmasına yol açacak iken; iş ilişkisinden farklı bir hukuki ilişkinin mevcut olması durumunda ise her bir göreve ilişkin anlaşma ayrı bir sözleşme ilişkisi meydana getirebilir.

Kural olarak sözleşmeler en az iki tarafın varlığına ihtiyaç duyan, tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarının bulunması ile meydana gelen bir hukuki işlemdir³⁰⁵. Sözleşmelerin kurulması için öneri ve kabulün varlığı gerekir³⁰⁶.

³⁰² Gerçekten clickworker platformunun genel hüküm ve koşullarında, çalışanların hesaplarını istedikleri zaman kapatabilecekleri ifade edilmiştir. **Clickworker**, *General terms and conditions*, (§ 3.2).

³⁰³ **Pacha**, s. 113.

³⁰⁴ Fesih için bkz., § 12.

³⁰⁵ **Kılıçoğlu**, Ahmet, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2015, s. 54; **Eren**, Fikret / **Dönmez**, Ünsal, Eren Borçlar Hukuku Şerhi, İstanbul 2022, s. 202.

Çünkü sözleşmenin kurulması ancak karşılıklı irade beyanlarının açıklanması halinde mümkün olur³⁰⁷. Bu durum ise öneri ve kabul ile sağlanır³⁰⁸. Öneri, tarafların yapmak istedikleri sözleşmenin esaslı unsurlarını ve bağlanma iradesini ihtiva eden³⁰⁹, zaman olarak kabulden önce ciddi ve kesin olarak³¹⁰ yapılan irade açıklaması iken³¹¹; kabul, öneri ile uyum içinde olan ve onu değiştirmeyen, sözleşmenin kesin bir bi-

³⁰⁶ Tarafların birbiriyle değiştirdikleri irade açıklamalarına öneri ve kabul denir. Kural olarak bunlar birbirlerini zaman yönünden de takip ederler. Bkz., **Eren / Ünsal**, s. 396.

³⁰⁷ Öneri ve kabul bir sözleşmenin meydana gelmesi için gerekli ise de, bunlar sözleşmenin meydana gelmesinde ihtiyaç olan karşılıklı taraf iradelerinin uyuşması bakımından tek yol olarak kabul edilmez. Örneğin, ortak kararın söz konusu olduğu durumlarda tarafların ortak kabulünün varlığı gerekir. Bu halde irade beyanları için zaman bakımından bir sıralama yapmak mümkün olmaz. Bkz., **Gümüş**, s. 132.

³⁰⁸ **Kılıçoğlu**, s. 56.

³⁰⁹ *Müller'e göre*, öneriyi, önerinin yönlendirildiği kişiye belirli bir içeriğe sahip sözleşme yapmak üzere öneride bulunan kişinin verdiği izin veya yetki olarak da tanımlamak mümkündür. Bkz., **Müller**, Christoph, BK - Berner Kommentar, Art. 1-18 OR mit allgemeiner Einleitung in das Schweizerische Obligationenrecht Obligationenrecht, Allgemeine Bestimmungen, Jahr: 2018, s. 283. *Kramer / Schmidlin'e göre*, önerinin içeriğinin doğrudan veya dolaylı olarak açık şekilde olması, sözleşmenin basit ve doğrudan onay ile kurulmasını sağlar. Bkz., **Kramer**, Ernst A. / **Schmidlin**, Bruno, BK - Berner Kommentar Band/Nr. VI/1/1, Bruno Schmidlin Allgemeine Einleitung in das schweizerische Obligationenrecht und Kommentar zu Art. 1-18 OR Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Das Obligationenrecht, Allgemeine Bestimmungen, Jahr: 1986, s. 235.

³¹⁰ **Eren / Ünsal**, s. 396. Öneri sözleşme kurulma aşamasına dair ifadelerden ilki, kabul ise ikincisidir. Bkz. **Müller**, s. 283.

³¹¹ *Bir görüşe göre*, öneriyi bir hukuki işlem olarak nitelendirmek mümkün değildir. Öneri nitelikli bir irade beyanıdır. Bkz., **Gümüş**, s. 148. *Diğer görüşe göre*, öneri kendi hukuki sonuçlarını da doğurur. Öneri öneride bulunan kişinin iradesinden kaynaklandığından, tek taraflı hukuki işlem olarak kabul edilmelidir. Bkz., **Jäggi**, Peter, ZK - Zürcher Kommentar Band/Nr. V/1a, Obligationenrecht Art. 1-17, Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Obligationenrecht, Kommentar zur 1. und 2. Abteilung (Art. 1-529 OR), Dritte, völlig neubearbeitete Auflage, Jahr: 1973, s. 427; **Eren / Ünsal**, s. 398. *Bir diğer görüşe göre ise*, öneri hukuki bir işlem olmamakla birlikte sözleşmenin bir parçası olarak kabul edilebilir. Yazar bu görüşe gerekçe olarak ise tek taraflı hukuki işlemin bu işlemi kurmak isteyen iradeye uygun olarak ve yine sadece bu irade ile ortaya çıkabilmesi, bir sözleşmenin kurulabilmesinin ancak öneriye karşılık kabulün varlığı halinde mümkün olması, diğer bir deyişle öneri tek başına bir sözleşme meydana getirememesi ifadelerini öne sürmüştür. Bkz., **Müller**, s. 284.

çimde meydana gelmesine olanak sağlayan³¹² irade açıklamasıdır³¹³. Öte yandan, öneriye davette ise bu daveti yapan kişi bağlanma iradesine sahip değildir, bilakis kişilerin kendisine bir öneride bulunmalarını amaçlar³¹⁴.

Görevlerin atanmasının öneri veya öneriye davet olup olmaması platformların genel şart ve koşullarında yer alan hükümlere göre değişmektedir. Platformdaki bir çalışanın göreve talip olduktan sonra, müşterinin işin bu çalışan tarafından yapılmasını isteyebileceğine ilişkin hükümlerin yer aldığı kullanıcı sözleşmelerini içeren platformlar nispeten az sayıdadır. Bu şekildeki platformlarda, görevlerin atanması öneriye davet, topluluk çalışanın işi yapmaya hazır olması öneri ve müşterinin işin öneride bulunan çalışan tarafından yapılacağına onay vermesi ise kabul olarak değerlendirilecektir.

Diğer yandan platformların çoğunda gerçekleştirilen görevlerin atanması işleminde, bir önerinin sahip olması gereken tüm unsurlar bulunmaktadır³¹⁵. Örneğin, bir satım sözleşmesi için esaslı unsur olan satılan şey ve bu şeyin değeri kabul edilebilir-ken³¹⁶, görevlerin atanması açısından önerinin esaslı unsurlarını oluşturabilecek, gö-

³¹² **Eren / Ünsal**, s. 407.

³¹³ *Gümüş'e göre*, kabulün de hukuki işlem olarak kabul edilmesi söz konusu olamaz, hatta yenilik doğuran hakkı kullanmaya yarayan bir yenilik doğuran işlem olarak da kabul edilemez. Bkz., **Gümüş**, s. 163 - 164. *Jaggi'ye göre*, kabul edenin nihai iradesine karşılık gelen bir hukuki işlemdir. Bkz., **Jaggi**, s. 433. *Eren / Ünsal'a göre*, kabul yenilik doğuran bir haktır ve tek taraflı olarak kullanılır. Bkz., **Eren / Ünsal**, s. 407.

³¹⁴ **Kılıçoğlu**, s. 59. Zaman açısından daha evvel olan her beyanın öneri olarak kabul edilmez. Karşı tarafı öneride bulunmasını sağlama amacıyla yapılan beyanlar öneriye davet olarak kabul edilir. Bkz., **Gümüş**, s. 148.

³¹⁵ *Kramer / Schmidlin'e göre*, önerinin yapılmak istenen sözleşmenin içeriğini tam olarak açıklaması şart değildir. Sözleşmenin yeterince belirlenmemiş olan noktalarının var olan öneri içeriğinden anlaşılması yeterli kabul edilebilir. Bkz., **Kramer / Schmidlin**, s. 236. *Gümüş'e göre*, bunlardan ilki kurulması amaçlanan sözleşmeye ilişkin tüm esaslı unsurların veya bu esaslı unsurları belirlenebilecek kılan unsurların öneride bulunması, ikincisi ise bağlanma iradesinin mevcut olmasıdır. Bkz., **Gümüş**, s. 148 - 149.

³¹⁶ Örneğin bir satış sözleşmesinde satılan şeyin ne olduğu ve satış değeri belirtilmiş ise esaslı unsurların var olduğu kabul edilebilir. Bkz., **Gümüş**, s. 148.

rev tanımı, görevin teslim süresi, işin karşılığı olan bedel veya sözleşmenin esaslı olmayan unsuru sayılabilecek gönderimin nasıl yapılacağı dahi görevlerin içeriğinde önceden belirlenmiş olmaktadır. Böylece yapılmış olan irade açıklaması bir öneriye karşılık gelmektedir. O halde, kural olarak, platformlar üzerine görevlerin yüklenmesi ve çalışanların ekranlarında görülmesi öneri, topluluk çalışmasının ekran üzerinden görevi onaylaması kabul olarak değerlendirilebilir.

TBK. m. 4'e göre, eğer telefon, bilgisayar vb. bir iletişim aracı mevcutsa ve doğrudan iletişim sağlanıyorsa öneri hazırlar arasında yapılmış sayılır³¹⁷. Topluluk çalışanı ve müşteriler, uygulama veya bilgisayar üzerinden görevlerin önerisini, kabulünü veya işlenmesini bu aygıtlar aracılığı ile yaparlar. Platformların sağladığı altyapı sayesinde görevler otomatik olarak gerekli yeterliliğe sahip olan topluluk çalışanlarına gönderilir. Topluluk çalışanları, atamaları atamanın yapıldığı anda bir bildirim neticesinde kendi ekranında görebilir. Ancak önerinin hazırlar arasında yapıldığının kabulü için irade beyanının öğrenilmesi açısından fasıla olmamalıdır. Diğer bir deyişle taraflar arasında iletişim kesintisiz bir şekilde gerçekleşmelidir. Görevlerin atanmasında genel olarak tarafların irade beyanlarının öğrenilmesinde fasıla söz konusudur. Çünkü görevlerin bildirimi doğrudan iletişime değil, e-posta benzeri bir iletişime işaret eder. O halde, görevlerin atanmasında taraflar arasında hazır olmayanlar arasında bir önerinin var olduğu söylenebilir.

Hazır olmayanlar arasında yapılan öneri bakımından sözleşmenin kurulma anı ise, açık bir kabulün varlığının bulunmasına göre değişecektir. Eğer açık bir kabule ihtiyaç söz konusu ise; bir süre belirlenmemişse TBK. m. 5'e göre belirlenecek süre sonuna kadar açıklanacak kabulün önerene ulaştığı anda, bir süre belirlenmişse bu süre zarfında açıklanması gerekli olan kabulün önerene ulaştığı anda sözleşme kurulmuş sayılmaktadır³¹⁸. Topluluk çalışmasının sistematığına göre çalışanların veya

³¹⁷ İnternet üzerinden arama yapılması, canlı sohbet edilmesi gibi hallerde hazırlar arasında bir öneriden bahsedilebilecek iken, e-posta veya faksın iletişim aracı olarak kullanıldığı görüşmelerde hazırlar arasında yapılan bir öneriden bahsedilemez. Bkz., **Eren / Ünsal**, s. 439.

³¹⁸ **Kılıçoğlu**, s. 74.

istisnai olarak müşterilerinin açık bir kabulüne ihtiyaç vardır. Sözleşmenin kurulduğu an ise görevlerin içeriğine göre değişmektedir. Kimi görevlerde sadece işin bitirilmesinin istendiği süre yer alırken, kimi görevlerde ise ayrıca ne kadar süre içerisinde öneri ile bağlı olunduğu yer almaktadır.

Genellikle sözleşmenin kurulması ile hüküm ve sonuçlarını doğurma anı kesişmektedir. Hazır olan kişiler arasındaki sözleşmelerde sözleşmelerin kurulması ile hüküm ve sonuç doğurması aynı anda gerçekleşirken³¹⁹, hazır olmayanlar arasında kabul beyanının öneride bulunana gönderildiği anda öneri hüküm ve sonuç doğurur ve ulaştığı anda sözleşme kurulur. Topluluk çalışanın görevi kabul etmek üzere ilgili kutucuğa tıkladığı anda kabul beyanı platforma gönderilir ve aynı anda da buraya varır. Zira kabul beyanının yapıldığı anda görevin işlenmesi çalışan için aktif hale gelir. Dolayısıyla görevlerin atanmasında sözleşmenin kurulması ve hüküm sonuç doğurması farklı zamanlarda değil aynı anda gerçekleşir. Sözleşmenin kurulma ve hüküm ve sonuçlarını doğurma anının kesişmesi yapılan önerinin hazırlar arasında yapıldığı anlamına gelmez. Görevlerin atanmasında hazır olmayanlar arasında bir öneri söz konusudur.

Topluluk çalışanın görevi kabul etmesi durumunda görevi kabul etmesi ile Topluluk çalışanın görevleri kabul zorunluluğunun bulunmamasının yanı sıra müşterilerin de görev sonucunu ancak görev içeriğinde belirtilen koşullara uygun şekilde yapılması durumunda, belirli bir bedel ödemesi şeklinde organize edilmiştir. Dolayısıyla müşterinin görev sonuçlarını kabul yükümlülüğü ve ödemeyi yapması, görevlerin ancak usulüne uygun olarak yerine getirilmesi ile mümkün olacaktır. Diğer bir deyişle, görev sonucunu beğenmeyen bir müşteri görevi reddedebilecek ve herhangi bir bedel ödemek zorunda kalmayacaktır.

³¹⁹ Gümüş, s. 167; Kılıçoğlu, s. 77.

Görevler neticesinde ortaya çıkan sözleşmenin, eğer arada bir istihdam ilişkisi yoksa somut olaya göre eser sözleşmesine karşılık geleceği söylenebilir³²⁰. Gerçekten, eser sözleşmesi³²¹ tam iki tarafa borç yükleyen ani edimli bir sözleşmedir³²². Topluluk çalışmasının belirtilen şekilde meydana gelmesi durumunda tarafların anlaştığı sözleşmeye binaen topluluk çalışanı bir eser meydana getirmeyi müşteri de bunun karşılığında belirli bir bedel ödemeyi taahhüt eder³²³. Eser sözleşmesinin bulunduğu bir hukuki ilişkide, topluluk çalışanın borcu, istihdam ilişkisinden farklı olarak kesin bir şekilde işin sonucuna yöneliktir³²⁴. Belirtilen özellikler eser sözleşmesinin yapısal unsurlarını oluşturmaktadır³²⁵.

³²⁰ Kitap tercümesinin yapılması, bir bilgisayar programının hazırlanması, proje çizilmesi gibi maddi varlığı olmayan işler de eser olarak ifade edilebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Aydoğdu**, Murat / **Kahveci**, Nalan, Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Ankara 2019, s. 437.

³²¹ Eser sözleşmesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz., **Gauch**, Peter, Der Werkvertrag, Sechste, überarbeitete und erweiterte Auflage, Jahr: 2019, s. 3. **Koller**, Alfred, Der Werkvertrag, Art. 363-366 OR Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Das Obligationenrecht, Die einzelnen Vertragsverhältnisse, BK - Berner Kommentar Band/Nr. VI/2/3/1, Jahr: 1998, Rn. 49; **Gümüş**, Mustafa Alper, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, İstanbul 2014, s. 2 - 3, (Özel Hükümler); **Aral**, Fahrettin / **Ayrancı**, Hasan, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Ankara 2021, s. 371.

³²² *Zevkliler / Gökyayla'ya göre*, eser sözleşmesinde yüklenicinin asli edimi olarak kabul edilen eserin teslimi ile iş sahibi kimsenin bu eserin karşılığı olan bedeli ödeme borcu ile bir karşılıklık oluşur. Bu anlamda eser sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Zevkliler**, Aydın / **Gökyayla**, K. Emre, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Ankara 2017, s. 479.

³²³ Aynı şekilde eser sözleşmesinde yüklenici bir eser ortaya koymayı, iş sahibi kişi ise bu eser karşılığında bir bedel ödemeyi taahhüt eder. Bkz., **Rusch**, Lucas, OR Kommentar zum Schweizerischen Obligationenrecht, OFK - Orell Füssli Kommentar, 4. aktualisierte und überarbeitete Auflage, Jahr 2023, Seiten 1249-1251, Herausgeber: Jolanta Kren Kostkiewicz / Stephan Wolf / Marc Amstutz / Roland Fankhauser, s. 1249. Yüklenici eseri tamamladıktan sonra iş sahibine teslim etmek zorundadır. Bkz., **Gauch**, s. 4. Eserin bedel karşılığı olmaksızın veya bedelden farklı bir edim taahhüt edilerek yapılması durumunda bir eser sözleşmesinden bahsedilemez. Bkz., **Aral** / **Ayrancı**, s. 371. Bedelin sözleşmede belirlenmesi şart değildir. İşin mevcut durumda ancak ücret karşılığı yapılması söz konusu ise ve kanunen bir ücretlendirme yapılıyorsa bu mümkündür. Ancak tarafların ücreti ayırık tutmaya çalıştığı anlaşılıyorsa bu halde eser sözleşmesinden bahsedilemez. Bkz., **Koller**, Rn. 50 - 51.

³²⁴ Eser sözleşmelerinde yüklenici kimseler edim fiilini değil, bilakis edim sonucunu taahhüt ederler. Eser sözleşmelerinin diğer iş görme sözleşmelerinden ayrılması da bu özelliği ile ilgilidir.

§ 6. TOPLULUK ÇALIŞMASI TÜRLERİNDE TARAFLAR ARASINDAKİ HUKUKİ İLİŞKİLERİN TESPİTİ

I. TBK. M. 9 BAĞLAMINDA TOPLULUK ÇALIŞMASI TÜRLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

A) İlan Yoluyla Ödül Sözü Verme (TBK. m. 9)

TBK. m. 9 uyarınca, “Bir sonucun gerçekleşmesi karşılığında ödül vereceğini ilan yoluyla duyuran kimse, sözünü yerine getirmekle yükümlüdür (f. 1). Ödül sözü veren, sonucun gerçekleşmesinden önce sözünden cayarsa veya sonucun gerçekleşmesini engellerse, dürüstlük kurallarına uygun olarak yapılan giderleri ödemekle yükümlüdür. Ancak, bir ya da birden çok kişiye ödenecek giderlerin toplamı, ödülün değerini aşamaz (f. 2). Ödül sözü veren, giderlerinin ödenmesini isteyenlerin beklenen sonucu gerçekleştiremeyeceklerini ispat ederse, giderleri ödeme yükümlülüğünden kurtulur (f. 3)” (TBK. m. 9)³²⁶.

Bkz., **Öz**, M. Turgut (ed.), Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Ankara 2023, s. 493. Eser sözleşmelerinin konusunu bir eserin ortaya çıkarılması oluşturabileceği gibi, var olan bir eserin bakımının veya değiştirilmesinin de oluşturabilmesi mümkündür. Bkz., **Rusch**, s. 1249. Eser sözleşmesinin yüklenici tarafını gerçek kişi, tüzel kişi hatta bir ortaklık dahi oluşturabilir. Bkz., **Gauch**, s. 4; **Bühler**, Theodor, Der Werkvertrag, Art. 363-379 OR, Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Obligationenrecht, Kommentar zur 1. und 2. Abteilung (Art. 1-529 OR), ZK - Zürcher Kommentar Band/Nr. V/2d, Jahre: 1998, s. 44. Bu husus topluluk çalışmasında farklılık gösterir. Topluluk çalışmasında yapılacak eser sözleşmesinin yüklenici tarafını ancak bir gerçek kişi oluşturabilir.

³²⁵ *Gümüş’e göre*, eser sözleşmesinin yapısal unsurlarını dört başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar; meydana getirme, eser, bedel ve tarafların anlaşmasıdır. Bkz., **Gümüş**, Özel Hükümler, s. 4. *Zevkliler / Gökyayla ise* yapısal unsurları; eser meydana getirme, bedel ve tarafların anlaşması olmak üzere üç başlık altında incelemiştir. Bkz., **Zevkliler / Gökyayla**, s. 464 vd.

³²⁶ İlan yoluyla ödül sözü verme (*Auslobung*) ve yarışma yoluyla ödül sözü verme (*Preisausschreiben*) İsviçre Borçlar Kanunu’nun (*Obligationenrecht, OR*) 8 inci maddesinde düzenlenmiştir. Öyle ki, ilan yoluyla yahut yarışma yoluyla bir hizmet için ödül ortaya koyan kimseler, bu ilana göre ödemedede bulunmak zorundadır (OR, Art. 8/1). Alman Medeni Kanunu’nda (*Bürgerliches Gesetzbuch, BGB*), genel olarak ilan yoluyla ödül vaadi ve yarışma yoluyla ödül vaadi § 657 ve § 661 maddeleri arasında düzenlenmiştir. Söz konusu maddelere göre, özellikle bir başarıyı meydana getirmek maksadıyla, bir fiilin icrasını kamuya açık bir ilan yoluyla duyuran

Kişiler kendileri tarafından elde edilemeyen nihai bir işi veya işlemi başkalarının yapması ya da bunlar arasından işi veya işlemi en iyi yapanın ortaya çıkması için bir ödül belirlediği durumlarda ilan yoluyla ödül sözü vermeden bahsedilir³²⁷. İlan yoluyla ödül sözü vermenin hukuki niteliği öğretide tartışmalıdır.

- Bir görüşe göre, ilan yoluyla ödül sözü verme, ödül sözü veren kişinin kendisi tarafından tek taraflı olarak gerçekleşen bir irade açıklaması neticesinde borç altına girdiğinden, bu işlem niteliği itibariyle tek taraflı bir hukuki işlemdir³²⁸.

- Diğer görüşe göre, kanun koyucu ilan yoluyla ödül sözü vermeyi sözleşme olarak gördüğünden “Sözleşmeden Doğan Borçlar” bölümünde hüküm altına almıştır. Dolayısıyla, bu tür söz verme hukuki açıdan birer sözleşme niteliğindedir³²⁹.

- Öğretideki bir diğer görüşe göre ise, ilan sahibi ilanda yer alan edim yerine getirilene kadar bu söz verme ile bağlı kalacağını ifade etmiştir. Bu nedenle, burada uzatılmış öneri söz konusudur. Edimin yerine getirilmesi ile beraber kabul de gerçekleşmiş sayılır. Böylece ödül sözü vermede bulunan ile edimi yerine getiren arasında bu noktadan itibaren bir sözleşme meydana gelmiş olur³³⁰.

kimse, fiilin icrasını yerine getiren kişi bu maksatla hareket etmese bile, bu kişiye ödülü vermekle yükümlüdür (BGB § 657).

³²⁷ Kılıçoğlu, s. 280.

³²⁸ Kostkiewicz, Jolanta Kren, OR Kommentar Schweizerisches Obligationenrecht, OFK - Orell Füssli Kommentar, 3., überarbeitete Auflage 2016, Jahr: 2016, s. 126; Kocayusufpaşaoğlu / Hatemi / Serozan / Arpacı, s. 258; Oğuzman, M. Kemal / Öz, M. Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, İstanbul 2021, s. 216; Gümüş, s. 201. Eren'e göre, ödül sözü veren kişinin irade beyanı, sonucun gerçekleşmesi neticesinde bir borç kaynağı olmaktadır. Yani ödül verme sözünde belirtilen sonucu gerçekleştiren kişinin peşinen bunu kabul etmesine lüzum kalmamaktadır. Diğer yandan, ödül verme sözünde bulunan kişinin iradesi bir sözleşme kurmaya yönelik de değildir. Ayrıntılı bilgi için bkz., Eren, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2015, s. 462.

³²⁹ İnan, Ali Naim, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 1984, s. 232.

³³⁰ Bkz. Kılıçoğlu, s. 281.

İlan yoluyla söz verme “*Aleni Ödül Sözü Verme*” ve “*Ödüllü Yarışma*” şeklinde ikiye ayrılmaktadır.

1- Aleni Ödül Sözü Verme

Aleni ödül sözü vermeden söz edebilmek için, TBK. anlamında birtakım şartların bulunması gerekir. Bu şartlar; ilan, edim ve ödüdür. Şartlara ilişkin hususlara aşağıda değinilecektir.

a) İlan

Aleni ödül söz vermeden bahsedilebilmek için, her şeyden önce ödül sözünde bulunan kişi bunu bir şekilde ilan etmiş olmalıdır. Kişinin hangi araç veya yöntem kullanarak ilan yaptığı önem arz etmez³³¹. İlan muhatap olacak veya ilanın yöneltildiği kişi sayısı, ilanın amacına, içeriğine veya süre aralığına göre değişebilir. İlan sınırlı bir topluluğa yapılabileceği gibi, ülke genelini kapsayacak şekilde de yapılabilir³³². Fakat şahıs olarak belirlenmiş kişilere yapılacak söz verme TBK. m. 9 anlamında bir aleni ödül söz verme olarak nitelendirilemez³³³. İlan edilen kişi sayısı sınırlı olabilir ancak bu kişilerin önceden belirlenmiş kişilerden olmaması gerekir³³⁴. Di-

³³¹ **Kut**, Ahmet, Obligationenrecht - Allgemeine Bestimmungen Art. 1-183 OR, CHK - Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, Auflage 3, Jahr: 2016, s. 53; **OFK - Orell Füssli Kommentar**, **Kostkiewicz**, s. 126; **Kocayusufpaşaoğlu / Hatemi / Serozan / Arpacı**, s. 259. *Kılıçoğlu'na göre*, adreslere yollanacak mektup veya broşürlerle, gazete ilanı yoluyla, bir web sitesi üzerinden, çoğaltılmak suretiyle dağıtılan el ilanları aracılığıyla bu eylem gerçekleştirilebilir. Bkz., **Kılıçoğlu**, s. 281. *Gümüş'e göre*, ilan herhangi bir şekle tabi tutulmamıştır. Bu nedenle geçerlilik şekline bağlı kalınmaksızın yapılabilmesi; ilanın radyo, televizyon veya web sitesinde yapıldığında bu durumun geçerlilik koşullarına aykırılık teşkil edilmeyeceğine işaret eder. Bkz., **Gümüş**, s. 201.

³³² **Kılıçoğlu**, s. 281; **Oğuzman / Öz**, s. 217. İlanın bir meslek grubuna hitap edecek biçimde yapılabileceği hakkında bkz., **Eren**, s. 463.

³³³ **Göksu**, Tarkan, Präjudizienbuch, OR Die Rechtsprechung des Bundesgerichts (1875-2020), Herausgegeben: Peter Gauch, Hubert Stöckli, Präjudizienbuch OR Zehnte, nachgeführte und erweiterte Auflage, 2021, (s. 45-46), s. 45 - 46; **Kocayusufpaşaoğlu / Hatemi / Serozan / Arpacı**, s. 259.

³³⁴ **CHK - Handkommentar zum Schweizer Privatrecht**, **Kut**, s. 53.

ğer bir deyişle belirli bir grup esas alınabilir (öğretmen, öğrenci vs.), ancak kişiler daha önceden belirlenemez, zira bu halde Kanunun istediği şart yerine getirilmiş kabul edilmez³³⁵. İlanı yapan kişi tek taraflı olarak borç altına girdiğinden, ilanı yapan kişinin hukuki işlem yapma ehliyetine sahip olması zorunludur³³⁶.

b) Edim

Edim, ilan yoluyla ödül sözü vermede bulunması gereken koşullardan birisidir. Bu nedenle ilanda ödülün hak edilmesini sağlayacak edimin belirtilmesi gerekir³³⁷. İlanda istenen edim çoğunlukla bir iş görme faaliyetidir³³⁸. Talep edilen edim bir şeyin elde edilmesine ilişkin ise, elde edilmesi istenen şey ödülü alan kişinin hâlihazırda sahip olduğu bir öge değil, aksine aleni ödül sözü veren kişiye ait olan bir şeyin elde edilmesine yöneliktir³³⁹. İlanda belirtilen eylem, olumlu veya olumsuz bir eylem de olabilir³⁴⁰. Edimin konusu kişilik haklarına, hukuka ve ahlâka aykırı olamaz. Ayrıca yerine getirilmesi imkânsız bir edim aleni ödül söz vermeye konu yapılamaz³⁴¹.

c) Ödül

³³⁵ Müller, s. 434.

³³⁶ Eren, s. 463; Kılıçoğlu, s. 281.

³³⁷ Kılıçoğlu, s. 281. *Gümüş'e göre*, ödülün mutlaka bir edime bağlanması gerekir. Bu edimin olumlu veya olumsuz olması mümkündür. Sadece olgulara bağlanan bir söz, ödül sözü olarak değerlendirilemez. Bkz., *Gümüş*, s. 201.

³³⁸ Kılıçoğlu, s. 281.

³³⁹ Kılıçoğlu'na göre, TBK. m. 9'da bulunan “Bir sonucun gerçekleşmesi karşılığında” ibaresi ile ödüle hak kazanmak isteyen kişinin bir yetenek veya hizmet ortaya koyarak bir sonuç meydana getirdiğine ve böylece ödül sözü veren kişinin de bunu elde ettiğine dikkat çekilmiştir. Bkz., Kılıçoğlu, s. 281.

³⁴⁰ Kocayusufpaşaoğlu / Hatemi / Serozan / Arpacı, s. 259.

³⁴¹ Kılıçoğlu, s. 282; Kocayusufpaşaoğlu / Hatemi / Serozan / Arpacı, s. 261; *CHK - Handkommentar zum Schweizer Privatrecht*, Kut, s. 53.

Talep edilen edim karşılığında verilecek ödülün ilanda belirtilmiş olması gerekir³⁴². Ödülün yer almadığı ilan geçerli olmaz³⁴³. Belirlemenin, açık olması yahut belirlemede ödülün türü veya miktarına ilişkin çeşitli yol gösterici ibarelerin bulunması aracılığıyla yapılabilmesi mümkündür³⁴⁴. Örneğin ödülün, “*mimarlık yarışmasında en iyi projeyi çizene On Bin TL. verilecektir*” şeklinde olabileceği gibi, “*dereceye giren tasarımcılar para ödülü alacaktır*” biçiminde de öngörülmesinde herhangi bir engel yoktur. Ödül, bir miktar para veya edim sonucuna ilişkin uygun bir karşılık olarak belirlenebilir³⁴⁵. Plaket, şilt, madalya gibi sosyal olarak bir değer karşılığı olan ödül de söz konusu olabilir³⁴⁶.

2- Ödüllü Yarışma

Ödüllü yarışma, birden çok kişinin başvurduğu ilan yoluyla ödül sözü vermenin çeşididir³⁴⁷. Ödüllü yarışmada, aleni ödül sözün vermedeki şartlarında yerine getirilmesi gerekir. Aleni ödül sözü vermeden farklı olarak, yarışma şartının varlığı ayrıca aranır³⁴⁸.

³⁴² **Schäfer**, Frank L., BGB § 661 Preisausschreiben, Münchener Kommentar zum BGB, 8. Auflage 2020, Rn. 2 - 5.

³⁴³ **Eren**, s. 464. Ödül sözü verme açıklanan ödül bir tane veya birden çok yahut belirli sıralamaya göre olacak şekilde belirlenmiş olabilir. Bkz. **MüKoBGB/ Schäfer, 8. Aufl. 2020, BGB § 661**, Rn. 2 - 5.

³⁴⁴ **Eren**, s. 464; **Kılıçoğlu**, s. 282. *Kocayusufpaşaoğlu / Hatemi / Serozan / Arpacı'ya göre*, ödülün belirlenebilir olmadığı gerekçesiyle ilanın geçersiz sayılması yerine, mâkul ve dürüst insanların bu ilandan bekleyebileceği bir edimin uygun görülmesi yerinde olacaktır. Bkz. **Kocayusufpaşaoğlu / Hatemi / Serozan / Arpacı**, s. 261.

³⁴⁵ **OFK - Orell Füssli Kommentar, Kostkiewicz**, s. 126; **Kocayusufpaşaoğlu / Hatemi / Serozan / Arpacı**, s. 265.

³⁴⁶ **Eren**, s. 464.

³⁴⁷ **Friesen**, Siegfried / **Schulze**, Reiner, Nomos Handkommentar, Bürgerliches Gesetzbuch: BGB, 11. Aufl. 2021, BGB § 661a, Rn. 1-3. *Eren'e göre*, ödül sözü veren kişi birden çok kişiye değil de, bir kişiye ödül sözü vermişse eksik ödüllü yarışma söz konusudur. Bkz., **Eren**, s. 461.

³⁴⁸ **Kılıçoğlu**, s. 282.

Ödüllü yarışmaya katılma ancak usulüne uygun bir başvuru neticesinde meydana gelir³⁴⁹. Ödüllü yarışmada, verilen ödül sözünün karşılığı olan şey bir iş veya fiil yerine getiren kişilerin hepsine değil³⁵⁰, ödül yalnızca ödül sözü veren kişi tarafından yapılacak değerlendirme sonucu dereceye girenlere veya dereceye girenlerin içlerinden birine verilmektedir³⁵¹. Bunun nedeni, ödül sözü veren kişinin istediği sonucun en iyi şekilde yerine getirilmesini amaçlamasıdır³⁵². Eğer edimler gerekli şartları sağlamazsa yarışmada kimsenin ödüle hak kazanamayacağı söylenebilir³⁵³. *Kut*'a göre, ödülün tek kişiye ya da birden çok kişiye verileceği hususunun şüpheli olması durumunda istenilen sonucu ilk getiren lehine yorum yapılmalıdır³⁵⁴.

Hukuki niteliği itibariyle ödüllü yarışmanın öneri olduğu ifade edilebilir. Yarışmayı kabul niteliğinde olan katılanların başvuruları ile birlikte bir sözleşme ilişkisi meydana gelir³⁵⁵.

B) Genel Olarak Topluluk Çalışması Bakımından Değerlendirme

Müşteriler platformlara görevleri yüklerken görevlerin açıklamasında istediği iş sonucunu ilan eder. İşin karşılığında ödenecek ücreti kendisi veya platformlar belirler ve topluluk çalışanları tarafından işin tesliminin yapılacağı son tarih ayrıca ve açıkça belirtilir³⁵⁶. Fakat topluluk çalışanı, yerine getirdiği görevi müşterilere belirle-

³⁴⁹ **Kocayusufpaşaoğlu / Hatemi / Serozan / Arpacı**, s. 259.

³⁵⁰ Ödüllü yarışmaya katılan kişiler, yarışmaya katılmalarının ana sebebi olan ödüle sahip olmak için gerekli olan edimi salt yerine getirmekle ödülü elde edemezler. Ödülü elde etmeleri için ödülü vaad eden kişinin sonuçları değerlendirmesine ihtiyaç vardır. Bkz. **HK-BGB/ Siegfried Friesen / Reiner Schulze, 11. Aufl. 2021, BGB § 661a**, Rn. 1 - 3.

³⁵¹ **Oğuzman / Öz**, s. 218; **Eren**, s. 461.

³⁵² **Kılıçoğlu**, s. 282.

³⁵³ **Oğuzman / Öz**, s. 218.

³⁵⁴ **CHK - Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, Kut**, s. 54.

³⁵⁵ **Kocayusufpaşaoğlu / Hatemi / Serozan / Arpacı**, s. 265. *Schäfer'e göre*, ödüllü yarışmada sözleşmeye ilişkin yükümlülük başvuru ile birlikte doğmaktadır. Bkz., **MüKoBGB/ Schäfer, 8. Aufl. 2020, BGB § 661**, Rn. 2 - 5.

³⁵⁶ **Kreß**, s. 40.

nen tarihten sonraki bir tarihte yollarsa, görevin ne şekilde değerlendirileceğine müşteriler karar verir³⁵⁷. Yaşanılan süreç, görevlerin sadece seçilmiş kayıtlı, kalifiye ve giriş yapmış kullanıcılara gösterilmesi şeklinde örgütlenen platformlarda görevlerin ayarlanması veya gösterilmesi şeklinde gerçekleşen eylemin hukuksal niteliğinin bir ödüllü yarışmanın olup olmadığı sorusunu beraberinde getirir.

Bir görüşe göre, topluluk çalışmasında ilanın kamuoyuna yapılma şartı gerçekleşmez. Müşterilerin sistem üzerine yüklediği görevi ve bunun sonucundaki ödülü yalnızca platforma kayıtlı olan kişiler görebilecek ve henüz kayıt olmamış kişilerin daha sonra platforma kayıt olma ihtimalleri olsa da bu durum sonucu değiştiremeyecektir³⁵⁸. Diğer bir görüşe göre ise, kamuoyuna duyurma kanuni unsurunun amacı ve anlamından, bu şartın dar yorumlanmaması gerçeği ortaya çıkmaktadır. Kamuoyuna açık olma şartı ilanın mutlaka belirsiz kişilere yönelmesi anlamına gelmez. Önemli olan husus ilanın yöneleceği kişilerin bireysel olarak belirlenememesidir. En baştan itibaren bilginin ulaşacağı kişiler ve hangi kişilerin bu ilana erişim sağlayacağı bilinmemelidir³⁵⁹.

Bize göre, Türk Hukuku açısından ikinci görüş daha isabetlidir. Çünkü ilanın yöneleceği yer bakımından köy, ilçe veya Türkiye geneli gibi bir sınırlama yapmak mümkündür. İşin yapılacağı platformun üzerinden bu ilanın duyurulması da bu sonucu değiştirmez. Bir ilçede yaşayan kişilerin dâhil olacağı ilanın belediye hoparlöründen duyurulması mümkün olduğundan³⁶⁰, bir platform üzerinde gerçekleştirilecek görevin ilanının da aynı platform üzerinden çeşitli yollar ile yapılması mümkündür. Ayrıca görevler kayıt aşamasında topluluk çalışanlarının belirttiği kişisel özellikleri-

³⁵⁷ Kreß, s. 40.

³⁵⁸ Aynı görüşteki Gärtner'e göre, her ne kadar sadece kayıtlı kullanıcıların erişebildiği görevler dağıtan platformların işleyişi bir ilan yoluyla ödül sözü vermenin ortaya çıkmasına izin vermesede, sadece kayıtlı kullanıcılara değil, bilakis internete erişimi olan herkese görevleri görme ve işleme imkânı veren platformlarda ilan yoluyla ödül sözü vermenin meydana gelmesi mümkün gözükmektedir. Bkz., Gärtner, s. 50.

³⁵⁹ Kreß, s. 40 - 41.

³⁶⁰ Kılıçoğlu, s. 281.

ne göre kendi sayfalarında gözükmekte, dolayısıyla görevlerin ilan platform üzerinde yapılmış olsa bile yine platforma kayıtlı herkes tarafından değil bu bilgilere göre ve sadece belirli yeterliliğe sahip kişilere bilgisayar programı tarafından otomatik şekilde gösterilir, bu da belirlilik durumuna engel teşkil etmez³⁶¹. Çünkü bu durum belirli bir mesleğe sahip insanlara ilan yapılması durumuna benzemektedir.

Belirtmek gerekir ki, ödüllü yarışmanın gerçekleşmesi arada bir iş ilişkisi mevcut olmaması durumunda söz konusu olabilir. Zira bir iş ilişkisinin varlığı halinde platform ve topluluk çalışanı arasında iş sözleşmesi olduğu ve topluluk çalışanının müşteri ile herhangi bir hukuki ilişkisinin olmadığı kabul edilecektir. Dolayısıyla platformlardaki ödüllü yarışma olarak ortaya çıkan hukuki ilişkilerden farklı olarak müşteri tarafından talep edilen görev aslında platformun yani topluluk çalışanının işverenin işi olacak şekilde yerine getirilecektir. Bu halde müşteriye karşı işin sonucundan ve topluluk çalışanına karşı ise ücretinden işveren-platform sorumlu olacaktır.

C) Rekabete Dayalı Topluluk Çalışması Bakımından Değerlendirme

Rekabete dayalı topluluk çalışmasında ödüllü yarışmanın olduğu gibi birden çok topluluk çalışanı, müşteri tarafından vaad edilen ödülü kazanmak üzere başvuruda bulunmaktadır. Aynı şekilde, başvuruda bulunanların arasından en iyi sonucu ortaya çıkaran topluluk çalışanı ödüle, diğer bir ifadeyle ödemeye hak kazanmaktadır. Ödül kimi zaman bir miktar para; kimi zaman ise, mal, kupon, kredi ve hatta kripto para dahi olabilmektedir.

Rekabete dayalı topluluk çalışmasında müşteriler istedikleri görevleri tanımlarken, görevin yapılacağı süre aralığını ve ödenecek karşılığın miktarını belirler. Öngörülen süre sonunda topluluk çalışanları tarafından gönderilen sonuçlardan ken-

³⁶¹ *Kreß'e göre*, bu halde dahi ilan yoluyla ödül sözü veremenin kanuni unsurlarının gerçekleşir, belirli niteliklere sahip olmanın görev atanmasının hukuki niteliğinin ilan yoluyla ödül sözü verme olarak kabul edilmesine engel teşkil etmez. Bkz., **Kreß**, s. 41.

disi için en iyi olan veya olanları seçer³⁶². Görüldüğü üzere rekabete dayalı topluluk çalışması modeli, kanunun aradığı şartlar bakımından ödüllü yarışmaya benzemektedir³⁶³.

Rekabete dayalı topluluk çalışması ilişkisinde topluluk çalışanlarının görevi kabul etmesi hukuken bir kabul beyanı olarak sayılmakta ve bununla birlikte taraflar arasında (müşteri ve topluluk çalışanı) bir sözleşme ilişkisi kurulmuş olmaktadır. Böylece topluluk çalışanının, müşterinin ya da tartışmalı durumlarda platformun (kullanıcı sözleşmelerinde yazması koşuluyla), yarışma sonucuna ilişkin vereceği karara uymayı taahhütte bulunmuş olduğu kabul edilmektedir.

O halde denilebilir ki, bir platform üzerinden yapılacak ilan neticesinde meydana gelen çalışma şekli olan rekabete dayalı topluluk çalışmasında, müşteri ve topluluk çalışanı arasında iş sözleşmesinden kaynaklanan bir hukuki ilişkinin ortaya çıkması mümkün değildir. Taraflar arasındaki hukuki ilişki sonucu meydana gelen sözleşmede iş sözleşmesinin özelliklerine dair hususlar bulunmamakta, aksine ödüllü yarışmadan kaynaklanan özellikler söz konusu olmaktadır³⁶⁴. Alman Hukukundaki bir görüşe göre de, BGB § 661/3 ödüllü yarışmanın bir şartının da ödüle birden fazla kişinin hak kazanması halinde ödülün bunlar arasında eşit şekilde dağıtılmasına ilişkindir. Bu nedenle bu şartın da sağlanması durumunda rekabete dayalı topluluk çalışmasına ödüllü yarışmaya ilişkin hükümler uygulanabilir³⁶⁵.

II. İÇ TOPLULUK ÇALIŞMASINDA TARAFLAR ARASINDAKİ HUKUKİ İLİŞKİ

İç topluluk çalışmasında platform üzerinden çalışanlara dağıtılan görevler, görevleri dağıtan platformun kimin tarafından kullanıldığı önem arz etmeksizin, topluluk çalışanları ile bu çalışanların işgücünü kullanan kişiler arasında zorunlu olarak

³⁶² Kreß, s. 41.

³⁶³ Gärtner, s. 53.

³⁶⁴ Kreß, s. 42.

³⁶⁵ Gärtner, s. 54.

bir iş ilişkisi meydana getirir³⁶⁶. Taraflar arasındaki ilişki, dijital içerik üretmek amacıyla açık çağrı suretiyle ortaya çıkar³⁶⁷. İç topluluk çalışmasında platforma çeşitli işleri sunan veya yükleyen ve bu işleri kendi işçilerinin yapmasına olanak sağlayan kişi aslında işçilerin kendi işverenidir.

İşyerinde kullanılan platformu işverenin kendisinin işletmesi durumunda, işçilerin platformla iş sözleşmesi harici bir hukuki ilişki mi kurduğu, yoksa işverenle iş sözleşmesi dışında farklı sözleşmeler yapmak suretiyle mi bu yükümlülük altına girdiği ya da iş sözleşmesindeki asıl yükümlülükleri kapsamında mı görevleri yerine getirdiği soruları ortaya çıkabilir³⁶⁸.

Aynı işverenle farklı sözleşmeler temelinde, örneğin eser, vekâlet gibi, hukuki ilişki kurulması mümkündür³⁶⁹. Hatta aynı işverenle farklı iş sözleşmelerinin kurulması da olasıdır³⁷⁰. Kural olarak, işçilerin topluluk çalışması sürecine katılıp katılmamaları işverenin emir ve talimatları kapsamında değerlendirilmemektedir. İşçiler platform üzerindeki görevleri alıp almamakta serbesttir³⁷¹. Bu halde işçilerin kendi işverenleri ile iş sözleşmesine ek olarak farklı sözleşmelerle de çalıştığı söylenebilir. İşverenin çalışma modelini değiştirdiği durumlarda, topluluk çalışmasında gerçekleştirilen faaliyetlerin işverenin iş sözleşmesinde talimat verme hakkı kapsamında yer alması mümkünse, işçilerin çalışmamakta serbest olduğu söylenemez³⁷². Çalışmanın

³⁶⁶ Kreß, s. 52.

³⁶⁷ Leimester, s. 212.

³⁶⁸ Kreß, s. 52.

³⁶⁹ Kreß, s. 53.

³⁷⁰ Kısmi süreli iş sözleşmesi, işçinin iş görme edimini hâlihazırda ifa ettiği işverenin farklı işyerlerinde iş görmek amacıyla da yapılabilir. Böylece işçi aynı işverenin farklı işyerlerinde ücret ve çalışma koşulları anlamında değişik düzenlemelerle karşı karşıya kalabilir. Dolayısıyla bu sözleşmeleri birbirinden bağımsız sözleşmeler olarak değerlendirmek gerekir. Ayrıntılı bilgi için bkz., Uğur, Ömer, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ücret, , İMHFD, C. VI, S. 11, 2021, (s. 97-123), s. 109.

³⁷¹ Leimester, s. 212.

³⁷² Kreß, s. 53.

kısmi süreli olarak yapılması hali de söz konusu olabilir. Diğer bir deyişle, bir işverenin yanında kısmi süreli çalışan bir işçi, işverenin işlettiği platformda kanuni azami çalışma süresini aşmamak şartıyla ayrıca çalışabilir.

İç topluluk çalışmasında işverenin işçiye bu tip çalışmaları işine ek olarak yaptırıp yaptıramayacağı sorusunu cevaplamak gerekmektedir. İşveren yönetim hakkı çerçevesinde işçilerin çalışma koşullarını belirler ve işin yapılmasına ilişkin işçilere emir ve talimat verebilir. İşveren tarafından verilen talimatlara işçi uymakla yükümlüdür. Gerekli olan durumlarda hâlihazırdaki çalışma koşullarının değiştirilmesine ihtiyaç duyulabilir. Bu halde işveren, yönetim hakkı kapsamında bulunan çalışma koşullarını tek taraflı olarak değiştirebilir³⁷³. Çalışma koşullarında yapılacak değişiklik yönetim hakkının kapsamında değilse, 4857 sayılı İş Kanunu³⁷⁴ m. 22 uyarınca, tek taraflı değişiklik mümkün hale gelmez. İşverenin uygulamaya koyduğu çalışma koşullarında değişikliğin “esaslı değişiklik” teşkil etmesi halinde³⁷⁵, İşK. m. 22’de belirtilen altı iş günlük süre ve yazılılık şartlarına uygun biçimde yapılması gerektiği veya İşK. m. 22’deki yol izlenmemişse kanundaki usule aykırı şekilde tek taraflı olarak yapıldığı ve işçiyi bağlamayacağı kabul edilir³⁷⁶.

³⁷³ Çalışma koşullarında esaslı değişikliğe ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz., **Tulukçu**, Nezihe Binnur, İş Güvencesi ve İşe İade, Ankara 2017, s. 391; **Uşan**, Fatih, 4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Ve Uygulama Sorunları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, (s. 211-271), s. 217; **Yuvalı**, Ertuğrul / **Yaba**, Tuğçe, İşverenin Yönetim Hakkının ve İşçinin Talimatlara Uyuma Borcunun Bir Sınırı Olarak Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Cilt Prof. Dr. M. Fatih UŞAN’a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, Yıl 2022, Sayı 2022-2, s. 1689. **Senyen Kaplan**, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku Dersleri, Ankara 2022, s. 434; **Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Ankara 2019; **Aydın**, Ufuk, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2011, Sayı: 23, (s. 22-36).

³⁷⁴ **RG.**, 10/6/2003, 25134.

³⁷⁵ *Uşan’a göre*, eğer işçi yapılacak değişiklikleri iş sözleşmesi akdedilirken biliyor olsaydı iş sözleşmesine taraf olmazdı denilebiliyorsa, o halde esaslı değişiklikten bahsedilebilir. Bkz., **Uşan**, s. 220.

³⁷⁶ **Tulukçu**, s. 397. *Narmanlıoğlu’na göre*, idari sözleşmelerin aksine özel hukuk sözleşmelerde değişiklik yapılması tarafların anlaşması suretiyle gerçekleşir. Bu anlamda iş sözleşmesi de ta-

İşverenin işçinin ücretine ilişkin bulunduğu tasarruflar çalışma koşullarında değişiklik olarak kabul edilebilir³⁷⁷. İşçinin ücretinde değişiklik, ancak onun rızasının varlığı halinde mümkün hale gelir. Aksi halde işverenin ödemekle yükümlü olduğu miktarda herhangi bir değişiklik yapılamaz³⁷⁸. Bu anlamda, ödenecek ücretin işveren tarafından yabancı paradan Türk Lirasına dönüştürülmesi dahi esaslı değişiklik olarak kabul edilmektedir³⁷⁹. Sadece asıl ücretin değil, ayrıca ücret eklerinin ödenmeyeceğine ilişkin tek taraflı işveren kararı da esaslı değişiklik niteliğindedir³⁸⁰. İşverenin bazı ödemeleri kaldırıp bunların yerine ikame ödemelerde bulunması esaslı değişiklik olarak değerlendirilemez. Örneğin, servis ücreti yerine otobüs bileti verilmesi, nakdi yemek yardımı düzenlemelerini kaldırıp işyerinde yemek vermesi esaslı değişiklik kabul edilmez³⁸¹.

Taraflar, işçinin nerede çalışacağını iş sözleşmeleri ile kararlaştırabilir. Genellikle iş sözleşmelerinde yer alan çalışma yerine ilişkin hükmün taraflarca öngörülmemesi durumunda yönetim hakkı çerçevesinde çalışılacak yer belirlenir³⁸². İşçinin çalışacağı yerin değiştirilmesi durumu³⁸³, işçinin yeni işyerine gidip gelme gibi hu-

rafların anlaşmasıyla değiştirilebilir. Bkz, **Narmanlıoğlu**, Ünal, Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2014, s. 475. *Aydın'a göre*, hangi değişikliklerin esaslı değişiklik olacağının önceden belirlenmesi söz konusu değildir, somut olayın özelliklerine göre değerlendirme yapmak gerekir. Bkz., **Aydın**, s. 24.

³⁷⁷ **Ekmekçi**, Ömer, / **Yiğit**, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2021, s. 101.

³⁷⁸ **Senyen Kaplan**, Emine Tuncay, Çalışma Koşullarında Değişiklik, TBB Dergisi 2022 (158), (s. 341-388), s. 353.

³⁷⁹ **Y9HD.**, 21.12.2021, 2021/11915 E., 2021/16708 K., www.yargitay.gov.tr

³⁸⁰ **Y9HD.**, 25.11.2021, 2021/11646 E., 2021/15791 K.; **Y9HD.**, 04.11.2021, 2021/8124 E., 2021/15451 K., www.yargitay.gov.tr.

³⁸¹ **Y9HD.**, 17.05.2021, 2021/4643 E., 2021/8989 K. www.yargitay.gov.tr.

³⁸² **Senyen Kaplan**, Değişiklik, s. 362.

³⁸³ *İren'e göre*, işveren işçinin işyerinin değiştirmesine ilişkin işçiden önceden rızasını almışsa ve bu durumu işçinin sözleşmesini fesih amaçlı kullanıyorsa hakkın kötüye kullanılması kabul edilir ve böyle bir değişiklik geçerli olarak sayılmaz. Bkz., **İren**, Ertan, İşverenin İşçisini Başka Bir İşyerine Nakil Yetkisini İş Sözleşmesiyle Saklı Tutmasına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2010, Sayı: 19, s. 85.

suslarda mevcut halini ağırlaştırıyorsa veya ileride ağırlaştırma ihtimali varsa esaslı değişiklik sayılır³⁸⁴. İşin niteliğinden kaynaklanan nedenlerin varlığı durumunda, işçinin sürekli yer değiştirmesi esaslı değişiklik sayılmayacağı söylenebilir³⁸⁵.

İşçinin hangi işi yapacağı iş sözleşmesi ile kararlaştırılır. İşveren yönetim hakkını kullanarak ve işçinin yaptığı işin özelliğini de dikkate alarak, işçiyi eşit veya benzer işlerde görevlendirebilir³⁸⁶. Zorunlu nedenlerin meydana gelmesi durumunda işçi çalışma süresinin dışında kalan işleri fazla çalışma yaparak yerine getirmekle yükümlüdür³⁸⁷. Bu durum esaslı değişiklik olarak değerlendirilmez, bilakis sadakat yükümlülüğünün bir gereği olarak karşımıza çıkar³⁸⁸. Ancak işçinin hâlihazırda çalıştığı işten, görece daha ağır işler için görevlendirilmesi hali esaslı değişiklik olarak kabul edilebilir³⁸⁹.

Çalışma süreleri, işyerinin işleyişine göre belirlenir. Çalışma şartlarında değişme, işverenin ekonomik durumu, teknolojik gelişme, personel sayısında azalma gibi sebeplerden dolayı çalışma sürelerinin değişmesi ihtiyacı ortaya çıkabilir. İşveren yönetim hakkı çerçevesinde çalışma saatlerini düzenleyebilir. Ancak işçinin ücretinde azalma meydana geliyorsa, işçinin hayat koşullarını ağırlaştırıyorsa veya çalışma-

³⁸⁴ İşçinin yerinin değiştirilmesinin esaslı değişiklik olup olmadığı tespit edilirken; işverene iş sözleşmeleri ile önceden onay verilmesinin sınırsız yetki sağlamayacağı, değişikliğin cezalandırma amaçlı olamayacağı veya keyfilik içermeyeceği, değişiklikten somut bir amaç elde edilmesi gerekliliği, işçinin hâlihazırdaki işine daha yakın yerlerde görevlendirilip görevlendirmedeği ve işçinin değişiklik sonucu işyerinde işe başlaması için yeterli sürenin verilip verilmediği gibi hususların dikkate alınması gerekir. **Ekmekçi / Yiğit**, s. 105 - 106; **Y9HD.**, 20.02.2020, 2017/14161 E., 2020/2709 K. www.yargitay.gov.tr.

³⁸⁵ **Y22HD.**, 23.12.2019, 2016/25609 E., 2019/24000 K. www.yargitay.gov.tr.

³⁸⁶ **Süzek**, s. 678.

³⁸⁷ **Kayırgan**, Hasan, Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler, İstanbul 2021, s. 88.

³⁸⁸ **Kayırgan**, s. 194.

³⁸⁹ İşçinin işveren tarafından değiştirilen işinin fazla çalışma yaptırılmayacak kadar ağır olması esaslı değişikliğe işaret eder. **Ekmekçi / Yiğit**, s. 103; **Y9HD.**, 10.06.2020, 2016/16687 E., 2020/5274 K., www.yargitay.gov.tr.

sını zorlaştırıyorsa çalışma sürelerinin değiştirilmesi esaslı değişikliğe sebebiyet verir³⁹⁰.

İşveren, iç topluluk çalışmasına yönelik yöntemi işyerinde uygulaması durumunda yukarıda belirtildiği üzere çalışma koşulları yeniden düzenlenebilir ve bu düzenlemeler “esaslı değişiklik” arz edebilir.

İç topluluk çalışmasının haftalık çalışma süresine ek olarak yapılması durumunda işçinin ücretinde artış meydana gelmektedir. İşçinin ücretinde artış anlamına gelen değişiklikler işçinin lehine değişiklik olarak kabul edileceğinden “ücret bağlamında” esaslı değişikliğin meydana gelmeyeceği düşünülebilir. Ancak söz konusu durumda çalışma süresi bakımından esaslı değişiklik ortaya çıkabilir. İşverenin haftalık kanuni çalışma süresini aşmak istemediği ve iş saatlerini buna göre düzenlediği durumlarda işçi ücretlerinde azalma meydana gelebilir. Ücrette meydana gelen belirtilen biçimdeki değişiklikler esaslı değişiklik olarak kabul edilmelidir.

Asıl işe ek iç topluluk çalışmaları, genellikle farklı işlerde çalışan işçilerin farklı yeteneklerinin ön plana çıkarılmasına ilişkin bir düşünce ürünü olduğundan, platform üzerinden yapılan işlerin, işçilerin yaptıkları işe benzer işlerden olması nadir bir durumdur. İşçiler, topluluk çalışmasını genellikle ek iş olarak yapmaktadır. Ek çalışmalarına esas teşkil eden iç topluluk çalışmasına ilişkin organizasyon, işverenin işyerinde kurulduğundan ve devamlılığı istendiğinden, bir taraftan da işin görülmesi zorunluluk arz etmektedir. Dolayısıyla işçilerin yaptıkları işin yanında farklı bir iş yapmaları gerçeği ortaya çıkmaktadır.

İşverenin iç topluluk çalışmasına başvurması normal çalışma sürelerini değiştirmesi yoluyla mümkün olabilir, böylelikle çalışma sürelerinde artış meydana gelebilir. Çalışma sürelerinin artmasıyla çalışma saatlerinden sonra işçilerin dinlenme aralığı azalabilir ve yoğun iş temposuna ek olarak işçiler yeni bir hareketlilik içerisine girebilir. Buna paralel olarak işçilerin ücretlerinde de artış meydana gelebilir. İş-

390

Süzek, s. 680.

veren yönetim hakkını, kendisine verdiği yetki çerçevesinde kullanarak çalışma sürelerinin başlayacağı ve sona ereceği süreleri organize edebilir, fakat işçinin çalışma süresini tek taraflı olarak artırma veya azaltma yoluna gidemez.

İç topluluk çalışmasını tercih eden işverenler, bu kararın sonuçlarının çalışma şartları üzerinde esaslı değişikliğe yol açması durumunda İşK. m. 22'ye göre işçilere yazılı olarak değişiklik teklifinde bulunmalıdır³⁹¹. İşverenin yazılı olarak yapmadığı değişiklik teklifinin işçiyi bağlamayacağı Kanunda açık şekilde ifade edilmiştir. İç topluluk çalışmasına katılacak işçi sayısı birden fazla olacağına göre yazılı teklifin her işçiye ayrı ayrı yapılması gerekmektedir³⁹². Buna karşılık İşK. m. 22'de işçilerin de işverenin yaptığı teklifi altı iş günlük süre içinde aynı şekilde yazılı olarak kabul etmesi aranmıştır³⁹³.

İşçilerin değişiklik teklifini reddetmesi durumunda; iş sözleşmesi, iç topluluk çalışması yöntemine başvurulmaksızın devam edebilir veya işveren değişiklik için geçerli bir nedenin varlığını öne sürebilir. İşletmesel nedenlerin varlığı nedeniyle iç topluluk çalışmasına yönelen işveren, tüm işçilerinin söz konusu modele katılmasını isteyebilir³⁹⁴. Esaslı değişikliğin varlığı nedeniyle işçinin değişikliği kabul etmesinin gerekmesi, ret halinde işverenin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmeye yönelte-

³⁹¹ Yuvalı / Yaba'ya göre, işverenin bu önerisi Borçlar Kanununa göre bir önerinin ihtava ettiği özelliklere sahip olmalıdır. Bkz., Yuvalı / Yaba, s. 1694. Süzek'e göre, işverenlerin işçilere yönelik bu irade beyanı öneri olarak kabul edilir. İşçinin değişiklik teklifine vereceği kabul beyanı sonucu değişiklik sözleşmesi meydana gelir. Bkz., Süzek, s. 682.

³⁹² Süzek, s. 682.

³⁹³ Süzek'e göre, işçi bu süre geçtikten sonra teklifi kabul ederse, bunu işçi tarafından yapılan yeni bir öneri olarak görmek mümkündür. Bkz., Süzek, s. 683.

³⁹⁴ Caniklioğlu'na göre, eğer işveren işçinin esaslı değişikliği reddetmesine rağmen değişikliği uygulamaya koyuyor ya da uygulamaya çalışmak suretiyle işçiyi feshe zorluyorsa, olası bir feshin halinde feshin işçi tarafından değil işveren tarafından yapıldığının kabulü gerekir. Ayrıntılı bilgi için bkz., Caniklioğlu, Nurşen, İşçinin Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Değişiklik Sözleşmeyi İşverenin Feshetmiş Sayılacağı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2010, Sayı: 18, (s. 104-113), s. 111.

bilir. O halde, işverenin işletmenin gereklerinden kaynaklanan nedenlere dayanarak bir feshi beyanında bulunma hakkına sahip olduğu söylenebilir³⁹⁵.

İşverenin işçilerle yapacağı sözleşmelerde değişiklik hakkını saklı tutması uygulamada söz konusu olmaktadır. Kural olarak tip iş sözleşmeleri düzenlemek suretiyle değişiklik hakkının saklı tutulması mümkün değildir. *Süzek*'e göre, her ne kadar tip iş akitleri ile bu mümkün olmasa da, işveren işçiler özelinde yapacağı iş sözleşmeleri ile değişiklik hakkını saklı tutabilir. Ancak bu halde dahi yapılacak değişikliklerin objektif iyiniyet ve dürüstlük kuralına aykırı olmaması gerekir³⁹⁶. İç topluluk çalışması yöntemine geçişe ilişkin değişiklik kaydı, topluluk çalışmasının yaygınlaşmaması nedeniyle, henüz ülkemizdeki sözleşmelerde yer alması beklenemez. İşverenin iç topluluk çalışmasına geçişi ile birlikte çalışma sürelerinin, çalışma yerinin ve ücretin doğrudan etkilenmesi söz konusu olduğundan, bu hususlara ilişkin değişiklik kayıtlarının geçerli olup olmadığı değerlendirilebilir. İşçinin ücretinde azalmaya yol açan iç topluluk çalışmasında değişiklik kayıtları geçerli sayılmaz, çalışma süreleri ve çalışma yeri bakımından ise değişiklik kaydının geçerli olduğu kabul edilebilir.

İşverenin işçileri iç topluluk çalışmasına zorlaması, diğer bir deyişle işçinin değişiklik önerisini reddetmesine rağmen iç topluluk çalışması modeline dâhil edilmesi, çalışma koşullarının uygulanmaması anlamına gelir ve işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebilmesine imkân verebilir.

³⁹⁵ **Süzek**, s. 688.

³⁹⁶ **Süzek**, s. 681. *Sümer'e göre de*, kanunda buna ilişkin bir yasak olmamasından dolayı işverenle yapılan anlaşmanın geçerli olması gerekir. Bkz., **Sümer**, s. 155.

III. DIŞ TOPLULUK ÇALIŞMASINDA TARAFLAR ARASINDAKİ HUKUKİ İLİŞKİ

A) Genel Olarak

Bilindiği üzere, başarılı bir kayıt işleminin neticesinde platform ile topluluk çalışanları arasında platformun sahip olduğu çalışma organizasyonunu ve ara yüzü kullanma üzerine bir sözleşme meydana gelmektedir³⁹⁷. Burada hukuki ilişki herhangi bir tartışma olmaksızın platform ile topluluk çalışanları arasındadır. Ancak dolaylı dış topluluk çalışmasının ihtiva ettiği özellikler nedeniyle, görevlerin atanması ve ifa edilmesinde, topluluk çalışanının veya müşterinin karşısındaki sözleşme tarafının kim olduğu hususu önem arz etmektedir. Zira uygulamada çeşitli platform modellerinin olması sözleşme taraflarının kim olduğuna ilişkin çeşitli sorunlara yol açabilmektedir³⁹⁸.

Doğrudan dış topluluk çalışmasındaki sürecin ve hukuki ilişkilerin aksine dolaylı dış topluluk çalışmasında, görevlerin atanması müşteriler tarafından değil, üçüncü bir kişi olarak gözükken platformlar tarafından yerine getirilmektedir. Böylece sadece müşteriler ve topluluk çalışanının aralarındaki ilişkiden kaynaklanan doğrudan dış topluluk çalışmasından farklı olarak dolaylı dış topluluk çalışması, topluluk çalışanı-platform-müşteri arasında ortaya çıkan bir ilişki neticesinde gerçekleşmektedir³⁹⁹.

Bazı platformlar kullanıcı sözleşmelerinde yer alan genel hüküm ve koşullarında kullanıcı sözleşmelerinin yanı sıra daha sonra ortaya çıkacak görevlere ilişkin hukuki ilişkinin doğrudan platformla meydana gelmiş olacağını ifade etmektedir⁴⁰⁰. Bazı platformlar ise, genel işlem koşullarında topluluk çalışanları ile müşteri arasın-

³⁹⁷ Kreß, s. 49.

³⁹⁸ Gärtner, s. 58.

³⁹⁹ Kreß, s. 49.

⁴⁰⁰ Kreß, s. 49.

daki ilişkilerin bir tarafı olmadıklarını açıkça belirtmektedir⁴⁰¹. *Kreß*'e göre, eğer sadece genel hüküm ve koşullarda yer alan hükümler dikkate alınacak olursa, taraflar ustaca hazırlanmış metin içerikleri yoluyla sözleşmeleri çeşitli şekillerde formülize edebilir ve bu şekilde kanunların aradığı gerekliliklerden kaçınabilir. Bu nedenle, sözleşmenin türü ve sözleşmenin gerçek tarafının kim olduğu yalnızca tarafların (özellikle de platformun) iradesine göre değil, aynı zamanda gerçekleşen iş sürecine, diğer deyişle fiili uygulamaya göre belirlenmelidir⁴⁰².

Genel hüküm ve koşullarında, görevlere ilişkin sözleşmelerde platformun taraf olacağının belirtildiği kullanıcı sözleşmelerine dayanarak yürütülen topluluk çalışması sürecinde; topluluk çalışanlarıyla iletişim halinde olan, görevlerin sonuçlarını ön kontrolden geçiren, ödenecek miktarı belirleyen ve görevin başarıyla sonuçlandırılması durumunda ödemeyi yapan, platformlar olmaktadır⁴⁰³. Bu modelde müşteriler ve topluluk çalışanları arasında herhangi bir iletişim olanağı söz konusu olmamaktadır⁴⁰⁴. Hem topluluk çalışanı hem müşteriler doğrudan doğruya platform ile iletişim kurmaktadır⁴⁰⁵.

Platformlar müşterilerden aldıkları siparişleri genellikle küçük parçalara ayırmakta, işlere dair talimatları kesin bir şekilde belirtmekte ve ödenecek miktarı belirledikleri alt görevlere bölmektedir⁴⁰⁶. Diğer bir deyişle platformlar, müşterilerden

⁴⁰¹ **Kreß**, s. 50.

⁴⁰² **Kreß**, s. 50.

⁴⁰³ **Kreß**, s. 51. *Liebman / Lyubarsky'e göre*, topluluk çalışmasında iletişim halinde olan tarafların kim olduğu, süreci kimin organize ettiği, görev kontrolünün kim tarafından yapıldığı, ödemeyi kimin gerçekleştirdiği gibi hususlar tarafların belirlenmesi konusunda açıklığa kavuşturulmalıdır. Bkz., **Liebman / Lyubarsky**, in: **Waas / Liebman / Lyubarsky** u.a. (Hrsg.), *Crowdwork – a comparative law perspective*, S. 24, s. 58.

⁴⁰⁴ **Kreß**, s. 51.

⁴⁰⁵ **Pacha**, s. 116.

⁴⁰⁶ *Kreß'e göre*, görevlerin ayarlanması ve ödeme miktarlarının belirlenmesine ilişkin hususlar platform tarafından değil de, müşteriler tarafından yerine getiriliyorsa ve müşteriler ile topluluk çalışanları arasındaki iletişime izin veriliyorsa, topluluk çalışanı ve platform arasındaki hukuki

aldıkları görevleri topluluk içerisinde aktarımını sağlayacak arayüzü sunmakla kalmamakta, bilakis görevleri kendisi atamakta, görev sonuçlarını kontrol edip gerçek müşterilere aktarmaktadır⁴⁰⁷.

Pacha, uygulamadaki topluluk çalışması platformlarını iki ayrı başlık altında incelemektedir. Uygulamada, tüm hizmetlerden platformun sorumlu olduğu “Full-Service” platformları⁴⁰⁸ ve topluluk çalışması sürecinde platformun sadece teknolojik altyapıyı sağladığı ve teknik hizmetleri yerine getirdiği “Self-Service” platformları⁴⁰⁹ mevcuttur⁴¹⁰. *Pacha*’ya göre, dolaylı dış topluluk çalışmasında sözleşme ilişkisi düzenli olarak topluluk çalışanı ve platform arasında meydana gelirken, doğrudan topluluk çalışmasında ise, sözleşme ilişkisi çoğunlukla topluluk çalışanı ve müşteriler arasında gerçekleşir⁴¹¹.

İş Hukuku bakımından taraflar arasındaki ilişki farklı sonuçlar meydana getirebilir. Bu nedenle, aşağıda topluluk çalışmasının tarafları arasında ortaya çıkan hukuki ilişkilere değinilecektir.

ilişkinin kullanıcı sözleşmeleri ile sınırlı kaldığı, işveren olarak platformun görülemeyeceğinin kabulü gerekmektedir. Bkz., **Kreß**, s. 51.

⁴⁰⁷ **Pacha**, s. 116.

⁴⁰⁸ *Pacha*’nın ifadesiyle Full-Service platformları, iş sahipleri tarafından istenen görevleri kendisi sisteme yükler. Bu işe ilişkin yeterliliğe sahip topluluk çalışanlarını her somut görev için yine kendisi etkinleştirir. Görevlerin seçilmesinden sonra bunlara ilişkin detaylı talimatları çalışanlara yollar, iş sonuçlarını kontrol eder ve ödemeyi bizzat kendisi yapar. Görüldüğü üzere, topluluk çalışması sürecinin tamamı platformlar tarafından gerçekleştirilir. Topluluk çalışanı ile müşteriler arasında herhangi bir iletişim veya geri bildirim imkânı söz konusu olmaz. Bkz., **Pacha**, s. 119 - 120.

⁴⁰⁹ *Pacha*’ya göre, bu tür platformlarda ücretin içeriği, görevlerin ayarlanması gibi hususlar müşterinin kendisi tarafından yerine getirilmektedir. Görevlerin sonuçlandırılmasından sonra bunların kontrolünü yine müşteriler yapmaktadır. İş sonuçlarının beğenilmemesi üzerine platform devreye girmekte ve iki taraf için bağlayıcı olacak bir karar vermektedir. Topluluk çalışanına ödenecek miktar müşteriler tarafından aktarılmaktadır. Platformlar topluluk çalışması ilişkisinde kendilerini teknik ve organizasyonel yapıyı inşa edip, bunları işlevsel hale getirmekle sınırlı tutmaktadır. Bkz., **Pacha**, s. 122 - 123.

⁴¹⁰ **Pacha**, s. 116 vd.

⁴¹¹ **Pacha**, s. 124.

B) Platform İle Müşteri Arasındaki Hukuki İlişki

Platformlara kaydolun müşteriler platformlardan, talep ettikleri işlerin yerine getirilmesi için topluluk çalışanları ile bir sözleşme ilişkisi kurulmasını isteyebilir. Bu açıdan, doğrudan dış topluluk çalışmasında, müşteri ile platform arasında simsarlık sözleşmesinin var olup olmadığının değerlendirilmesi gerekir.

Simsar (aracı), üçüncü kişiler ile müşterisi arasında sözleşme ilişkisi kurmak üzere aracılık eden veya bu sözleşme kurulması için çabalayan kimse olarak tanımlanabilir⁴¹². TBK. m. 520’de, simsarın sözleşme kurulması imkânını hazırlayabileceği veya sözleşmenin kurulmasına aracılık edebileceği ifade edilmiştir⁴¹³. Topluluk çalışmasında platformlar, ileride akdedilecek sözleşmelere ilişkin en uygun topluluk çalışanını seçmekte ve görevleri bu kişilerin görmelerini sağlamaktadır. Bu bakımdan kural olarak, platformların müşteriler ile topluluk çalışanları arasında sözleşme kurulması imkânını hazırlamayı amaç edinen bir simsar olduğu söylenebilir. Görev içeriğinin platform tarafından hazırlanması, taraflar arasındaki ürüne ilişkin uyumsuzlukların platformların aracılığıyla giderilmesi gibi özellikleri barındıran platform-

⁴¹² **Streiff**, Matthias, Handkommentar zum Maklervertrag mit Fokus auf den Immobilienmakler, 2009, Thesenverlag, s. 5.

⁴¹³ *İsviçre Borçlar Kanunu’ndaki hükme göre*, ”Aracılık sözleşmesi, aracının, müşterinin talep ettiği sözleşmenin kurulması halinde veya bu sözleşmenin kurulmasına çaba göstermek suretiyle ödemeye hak kazandığı sözleşmedir (OR. Art. 412 Abs 1).”. Simsar olarak faaliyet gösterilen ve müşterinin kurulmasını istediği sözleşmelerin türleri çeşitlilik arz eder. **Burkhalter**, Peter R., Kommentar zum Schweizerischen Obligationenrecht, OFK - Orell Füssli Kommentar, 4. aktualisierte und überarbeitete Auflage, Jahr: 2023, s. 1347. *Alman hukukunda ise*, simsarlık sözleşmesine ilişkin hüküm Alman Medeni Kanunu madde 652’de düzenlenmiştir. Buna göre, “simsarlık sözleşmesi, bir tarafın sözleşme fırsatı yaratma veya sözleşme kurulmasına aracılık etmeyi, diğer tarafın ise sözleşmenin kendi aracılığıyla veya buna olanak sağlamasıyla kurulmasını taahhüt ettiği sözleşme türüdür (BGB. § 652/1).”. Alman Hukukundaki düzenlemeleri değerlendiren *Schmidt’e göre*, simsarlık sözleşmesi için belirtilen hükümler genel olarak aracılık faaliyeti yürütülecek tüm sözleşmeler bakımından geçerli olmakla birlikte, Alman Medeni Kanunu’nda bununla ilgili özel düzenlemelere de yer verilmiştir. BGB §656 buna örnek olarak gösterilebilir. **Schmidt**, Andrea, Maklervertrag, Weber kompakt, Rechtswörterbuch, 8. Edition 2023, s. 1.

ların, sözleşmenin kurulmasına aracılık eden bir simsar olma durumu daha net olarak ifade edilebilir.

Simsarlık sözleşmesini vekâlet sözleşmesinden ayıran unsurlardan birisi de simsarlık sözleşmesinde simsara ücretinin ödenmesinin sözleşmenin yapısal unsurlarından birisi olmasıdır⁴¹⁴. Platformlar ile müşteriler arasındaki ilişkilerde ücret zorunlu unsur olarak kararlaştırılmaktadır. Ancak ücretin platformlar tarafından elde edilmesi görevin yüklenmesi ile değil, bilakis görevlerin müşteriler tarafından kabul edilmesi ile söz konusu olmaktadır. TBK. m. 521/2’de, ücretin simsarlık faaliyeti sonucunda yapılacak sözleşmenin geciktirici koşula bağlanması durumunda, koşulun gerçekleştiği anda ödenebileceği ifade edilmiştir⁴¹⁵. Bu bağlamda, topluluk çalışanının görevleri usulüne uygun olarak gerçekleştirip müşterilere göndermesi ve müşterinin görevin sonucu kabul etmesi nedeniyle taraflar arasında geciktirici koşula bağlı bir simsarlık sözleşmesi olduğu söylenebilir. Zira platformlar ancak son halde müşterilerden ücret talep edebilmektedir.

Dolaylı dış topluluk çalışmasında topluluk çalışanı ile platform arasında bir iş ilişkisinin varlığının kabulü durumunda, platform ile müşteri arasında simsarlık sözleşmesi meydana gelmez. Bu halde platform müşterinin bir başkasıyla sözleşme ilişkisi kurmasına çabalamamakta, bilakis kendi istihdam ettiği kişileri kullanmak suretiyle bir iş meydana getirmeyi üstlenmektedir. Bu gibi ilişkilere ise Türk Borçlar Kanunu’nun eser veya vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanabilir.

C) Topluluk Çalışanı ile Müşteri Arasındaki Hukuki İlişki

Doğrudan dış topluluk çalışmasında sözleşme topluluk çalışanı ile müşterilerin arasında kurulmaktadır. Platformların genel hüküm ve koşullarında hukuki ilişkide

⁴¹⁴ **Gümüş**, s. 207.

⁴¹⁵ *Gümüş’e göre*, hakim görüşün de kabul ettiği üzere simsarın ücret alacağı, fırsat sağlaması veya aracılık etmesi neticesinde vekalet verenin arzu ettiği sözleşmenin usulüne uygun şekilde yapılması halinde doğabilmektedir. Bkz., **Gümüş**, s. 207.

simsar olarak hareket ettiği varsayılmaktadır⁴¹⁶. Taraflar arasında geciktirici koşula bağlı bir sözleşmenin, müşterinin görev sonucunu kabulü ile kurulmuş olacağı söylenemez. Topluluk çalışanı ile müşteri arasındaki sözleşmenin türü eser veya vekâlet sözleşmeleri olabilir.

Topluluk çalışanı ile müşteri arasındaki ilişki, bir iş ilişkisinde var olması gereken unsurları taşıdığı takdirde, iş sözleşmesine dayandığı kabul edilmelidir. Bu durumda, platformların iş hukuku bakımından hukuki niteliği tartışmaya açıktır. Platformun taraflar arasında bir iş ilişkisi kurulmasına aracılık etmesi ve bunun karşılığında ücret alması iş aracılığına benzemektedir. İş aracılığı kurumuna daha sonra değinilecektir.

Dolaylı dış topluluk çalışmasında ise, kural olarak topluluk çalışanı ile müşteriler arasında herhangi bir iletişim olmaz. Hatta çoğu durumda topluluk çalışanı müşterilerin kim olduklarını dahi bilmez⁴¹⁷. Hukuki ilişki platform ile topluluk çalışanı arasında gerçekleşir. Diğer bir ifadeyle, topluluk çalışanı ile müşteri arasında herhangi bir hukuki ilişki meydana gelmez.

D) Topluluk Çalışanı ile Platform Arasındaki Hukuki İlişki

Doğrudan dış topluluk çalışmasında platformlar taraflar arasında simsar olarak hareket etmeye özen göstermektedir. Platformlar teknik altyapısını sağladıkları sanal ortam üzerinde tarafları buluşturmakla kendilerini sınırlandırdıklarını ifade etmektedir. Müşteriler ile topluluk çalışanları görevlere ilişkin iletişimi platformun ara yüzü üzerinden veya platformlardan bağımsız bir şekilde gerçekleştirebilmektedir. Ancak çoğu durumda görevlerin içeriği ve özellikle izlenecek aşamalar platformlar tarafından sunulmakta-hazırlanmakta ve topluluk çalışanlarına teslim edilmektedir. Öte

⁴¹⁶ **Pacha**, s. 116.

⁴¹⁷ *Gärtner'a göre*, topluluk çalışma modelinin uygulandığı platformların bazılarında çalışan müşterinin kim olduğunu bilmemektedir. İşin tüm organizasyonunun platform tarafından yapılması ve tüm süreci platformun kontrol etmesi düşünüldüğünde, bu tarz platformlarda müşteri ile topluluk çalışanı arasında bir hukuki ilişkinin olduğunu varsaymak herhalde doğru olmayacaktır. Bkz., **Gärtner**, s. 58.

yandan, çerçeve sözleşmede ödemelerin ne şekilde yapılacağı genel hatları ile platformlar tarafından belirlenmektedir. *Warter*'e göre, platformların topluluk çalışanlarının karşısında bu kadar güçlü konumda olmalarına rağmen, hukuki ilişkide kendilerini simsar olarak görmeleri tartışmaya açık bir husustur⁴¹⁸. Belirtmek gerekir ki, platformun simsar olduğu bir hukuki ilişkide topluluk çalışanını bağımsız çalışan kişi olarak kabul etmek gerekir.

Platformların simsar olarak kabul edildiği ihtimalde hem topluluk çalışanı için hem müşteriler için simsarlık hali söz konusu olmaktadır. Bu halde, çift taraflı simsarlık kavramı gündeme gelmektedir. Çünkü platform, hem topluluk çalışanı hem müşteri için sözleşmenin yapılması amacıyla hareket etmiş olmaktadır. Dolayısıyla TBK. m. 523'e göre çözüme gidilmesi gerekir. Eğer simsarın bir tarafa menfaat sağlaması sonucu diğer taraf için borca aykırılık meydana gelirse veya diğer taraftan dürüstlük kurallarına aykırı bir şekilde ücret sözü alırsa simsarlık ücreti ve diğer giderlerini talep edemez⁴¹⁹. Simsar borca aykırılık veya dürüstlük kuralının ihlaline neden olmazsa ücrete hak kazanabilir⁴²⁰.

Öğretide platformların acente olarak hareket etmesinin mümkün olduğuna ilişkin görüşler de mevcuttur⁴²¹. Acente kurumuna ilişkin hususlar 6102 sayılı Türk Ti-

⁴¹⁸ **Warter**, Gig Economy, s. 48.

⁴¹⁹ Alman Medeni Kanunu'na (BGB) göre, "eğer simsar sözleşmenin içeriğine aykırı bir biçimde her iki taraf için de hareket ederse, ücret ve giderlerini talep edemez (BGB § 654)". İsviçre Borçlar Kanunu'nda (OR) yer alan, "simsarın sözleşmeye aykırı bir biçimde hareket etmesi veya doğruluk ve güven ilkesine aykırı şekilde diğer taraftan ücret vaadi alması durumunda, ne ücreti ve ne de giderlerini talep edemez (Art. 415 OR)". hükmü yürürlükten kaldırılmıştır.

⁴²⁰ **Öcal Apaydın**, Bahar, İsviçre ve Türk Hukukunda Aracı Simsarlık Sözleşmesi Bakımından Çifte Simsarlık Faaliyeti Yürütülmesinin Hüküm ve Sonuçları, YBHD., Yıl: 3, Sayı: 2018/2, (s. 143-173), s. 159.

⁴²¹ *Baş*, tedarik, satış vb. hususlar için acentelik ile bu kapsamda faaliyet gösteren platformları mukayese etmiş ve platformların acentelerin varlığı için gereken unsurların platformlarda da bulunduğu sonucuna varmıştır. **Baş**, Kadir, Online Platformların Acentelik Niteliği ve Bu Platformlar Özelinde Türk Ticaret Kanunu'nun Acenteliğe İlişkin Hükümlerinin Uygulanması, BATİDER, C: 33, S: 4, Yıl: 2017, (s. 115-153), s. 129 vd.

caret Kanunu⁴²²,’nda düzenlenmiştir. İlgili hükme göre, “*Ticari mümessil, ticari vekil, satış memuru veya işletmenin çalışanı gibi işletmeye bağlı bir hukuki konuma sahip olmaksızın, bir sözleşmeye dayanarak, belirli bir yer veya bölge içinde sürekli olarak ticari bir işletmeyi ilgilendiren sözleşmelerde aracılık etmeyi veya bunları o tacir adına yapmayı meslek edinen kimseye acente denir* (TTK. m. 102)⁴²³. ”.

Acenteleri tacir olarak kabul edilen kimselerin bağımsız yardımcıları olarak ifade etmek mümkündür⁴²⁴. Acenteler, sözleşmelere aracılık etmenin yanı sıra sözleşme yapma yetkisi aldıkları kişi adına⁴²⁵ sözleşme de akdedebilirler⁴²⁶. Acenteler, işlerini meslek edinmek suretiyle⁴²⁷ belirli bir bölgede yerine getirirler⁴²⁸. Acentelik

⁴²² RG., 14.2.2011, 27846.

⁴²³ Alman Ticaret Kanunu’nda (HAG) acentelik kurumuna ilişkin düzenlemeye göre, “acenteler başka bir işletme için devamlı suretle aracılık yapmayı veya onun adına sözleşme imzalamayı bağımsız bir işletmeci olarak meslek edinen kimsedir. Faaliyetini esas olarak serbestçe kendi biçimlendiren ve çalışma sürelerini kendi belirleyen kimse bağımsız çalışan kabul edilir (HAG § 84).”. İsviçre Borçlar Kanunu’a göre, “acente, bir iş sözleşmesine bağlı olmaksızın bir veya birden fazla iş sağlayıcı kimseler için sözleşmelerin yapılmasına aracılık etmek ya da onlar adına hesabına sözleşme yapma sorumluluğunu sürekli olarak üstlenen kimsedir. (Art. 418a).”.

⁴²⁴ *Kaya’ya göre*, burada hukuki bağımsızlıktan bahsedilebilir. Her ne kadar acente iç ilişkide hizmet sözleşmesine benzer yükümlülüklerle sahip olsa bile, faaliyetlerini yürütürken acentelerin tam bir bağımsızlığı söz konusudur. Bkz., **Kaya**, Arslan, Türk Ticaret Kanunu Şerhi, Birinci Kitap: Ticari İşletme, Yedinci Kısım: Acentelik, İstanbul 2016, s. 5. Acentelik sözleşmesi yapılan kimselerin acentelerden tazminat talebinde bulunabilmesi hakkında detaylı bilgi için bkz., **Busche**, Jan, HGB § 86 [Pflichten des Handelsvertreters], Oetker, Handelsgesetzbuch, 7. Auflage 2021, Rn. 5. Bir istihdam ilişkisinin daha sonra acentelik ilişkisine dönüşmesi her zaman mümkün olduğu hakkındaki görüş için bkz., **Mathys**, Beat, Vertragsverhältnisse Teil 2: Arbeitsvertrag, Werkvertrag, Auftrag, GoA, Bürgschaft, Art. 319-529 OR, CHK - Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, 3. Auflage, s. 577.

⁴²⁵ *Mathys’a göre*, acenteler üretici veya sağlayıcılar adına hesabına hareket ederler. Bu husus onları komisyoncudan ayırmaktadır. Bkz., **Mathys**, s. 577.

⁴²⁶ **Şener**, Oruç Hami, Ticari İşletme Hukuku, Ankara 2016, s. 350; **Busche**, Rn. 2; **Kaya**, s. 5; **Hopt**, Klaus J., HGB § 84 [Begriff des Handelsvertreters], Handelsgesetzbuch, 42. Auflage 2023, Rn. 24.

⁴²⁷ *Ströbl’a göre*, acentelerin hangi tür işleri sonuçlandırabileceğine Alman Ticaret Kanunu’nda (HGB) yer verilmemiştir. Kanun koyucu yapılacak işleri eser, taşınır mal veya ticari işlemler ile sınırlandırmaktan bilerek kaçınmıştır. Bkz., **Ströbl**, Albin, HGB § 84 [Begriff des Handels-

sözleşmesi süreklilik arz eder⁴²⁹. Süreklilikten anlaşılması gereken sözleşme kurulurken taraf iradelerinin sözleşmenin devamlılık esası üzerine akdedilmesi ile ilgilidir. Sözleşmenin uzun süreler boyunca devam edeceği gibi bir çıkarım söz konusu değildir⁴³⁰. Acenteler tacirler için yapmış oldukları bu aracılık faaliyetinde kurulacak sözleşmeler neticesinde ücrete hak kazanırlar⁴³¹. Son olarak, acentelik sözleşmesi şekil şartına bağlı değildir⁴³².

Platformlar belirli bir il, eyalet, ülke veya dünya çapında faaliyet gösterebilirler. Acenteler de belirli bir bölgede faaliyet göstermek üzere organize olurlar. Plat-

vertreter], Münchener Kommentar zum HGB, 5. Auflage 2021, Rn. 78. *Acentelik ilişkisini iş ilişkileri ile kıyaslayan bir görüşe göre*, acentenin acentelik sözleşmesi yaptığı kimselerle arasında iş sözleşmesine dayanan bir iş ilişkisi yoktur, bilakis acenteler bağımsız şekilde hareket ederler. Bkz., **Mathys**, s. 577.

⁴²⁸ **Ülgen**, Hüseyin / **Helvacı**, Mehmet / **Kaya**, Arslan / **Nomer Ertan**, N. Fusun, Ticari İşletme Hukuku, İstanbul 2022, s. 530.

⁴²⁹ *Busche'ye göre*, sürekli olarak görevlendirilmiş olma acentelik sözleşmesinin karakteristik özelliklerindendir. Bkz., **Busche**, s. Rn. 2. *Hopt'a göre*, acenteler şirketlerin ilgili faaliyetlerine entegre edilmiştir. Aradaki bu ilişki süreklilik arz eder. Acenteyi simsardan ayıran en önemli husus da bahsedilen süreklilik ilişkisinin varlığıdır. Bkz., **Hopt**, Rn. 1.

⁴³⁰ **Kaya**, s. 10 - 11. *Süreklilik ile ilgili öğretideki bir görüşe göre*, süreklilik unsuru ile ilgili olarak ne kadarlık bir sürenin mevcut olması gerektiğine ilişkin bir zaman sınırı yoktur. Örneğin, yaz sezonunda kısa süreli bir fuar süresince aracılık yapılan kişinin nam ve hesabına faaliyette bulunmanın da süreklilik unsurunu sağladığı söylenebilir. Bkz., **Ülgen / Helvacı / Kaya / Nomer Ertan**, s. 532.

⁴³¹ *Kaya'ya göre*, acentelik sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerdendir. Ücret aracılık yapılan kimsenin sözleşmedeki temel borcuna karşılık gelmektedir. Bkz., **Kaya**, s. 140. *Ülgen / Helvacı / Kaya / Nomer Ertan'a göre*, acentenin ücrete hak kazanmasında hukuki olgu edimin ifası ile değil, aracılık edilen sözleşmenin kurulmasıdır. Bkz., **Ülgen / Helvacı / Kaya / Nomer Ertan**, s. 549. *Şener'e göre*, acentenin ücret hakkı tekel olmaktan da kaynaklanabilir. Bu halde faaliyette bulunduğu bölgede kendisinin katkısı olmadan kurulan sözleşmeler neticesinde de acente ücret talep edebilir. Bkz., **Şener**, 367. *Busche'ye göre*, acentelik sözleşmelerinde asıl sözleşme süresinden sonraki dönemde de devam eden yan yükümlülük karakteristik tipik unsurdur. Bkz., **Busche**, Rn. 7.

⁴³² **Şener**, 351. Acentelik sözleşmesinin yazılı olarak yapılmadığı hallerde, acenteyi sözleşme yapma konusunda yetkilendirmek için gerekli olan beyan yazılı şekilde olması hakkındaki görüş için bkz., **Cengiz**, Ali, Acente Kavramı ve Acentelik Sözleşmesinden Doğan Hak ve Borçları, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 1(2) 2011, (s. 140-165), s. 148.

formların dünya çapında faaliyet göstermesi acente sayılmalarına engel olmasa gerekir. Zira belirli bölgede faaliyette bulunma şartı acente sözleşmesinin zorunlu unsuru değildir. Tarafların bu hükmü sözleşmeden çıkarabilmesi mümkündür⁴³³.

Platform ile topluluk çalışanlar arasındaki ilişki kullanıcı-çerçeve sözleşmesi ile başlar. Kullanıcı sözleşmesinde topluluk çalışanının sürekli iş görme yükümlülüğünün bulunduğu yer almaz. Ancak platformların varlığını sürdürebilmesi; topluluk çalışanlarının çıkarlarının korunmasına⁴³⁴, müşterilerden sürekli şekilde iş talebi alınmasına ve bunların topluluk çalışanlarına yaptırılmasına bağlı olduğu açıktır. Topluluk çalışanları ve platformlar çerçeve sözleşmesi yaptıkları sırada aralarındaki ilişkinin ani-tek seferlik değil, bilakis sürekli olarak devam etmeleri için yaptığı da kuşkusuzdur⁴³⁵. Bir topluluk çalışanı sisteme kaydolduğunda talep edeceği görev sayısının bir veya birkaç adet olmayacağı, bunların sayısının belki de belirsiz olacağını söylemek hayatın olağan akışına daha uygun gelmektedir⁴³⁶. O halde, acente sözleşmesindeki süreklilik ilişkisinin burada da olduğu sonucuna varılabilir.

Platformlar müşterilerden aldıkları işi belirli bir miktar ödeme karşılığında topluluk çalışanlarının yapmasını sağlarlar. Acente sözleşmesindeki ücretten farklı olarak sözleşmedeki ücret miktarını sözleşmeyi aracılık yapılan kimseler değil, genellikle platformun kendisi belirler. Platform kendisine düşen miktarı mahsup ederek

⁴³³ Ülgen / Helvacı / Kaya / Nomer Ertan'a göre, Kanunda belirtilen ifade coğrafi bir alanı belirtmekle birlikte, mutlak ve resmi olarak bir bölgeye işaret etmez. Tarafların sözleşmede faaliyet alanının sınırlarını diledikleri şekilde belirleyebilmesi mümkündür. Bkz. **Ülgen / Helvacı / Kaya / Nomer Ertan**, s. 530. *Kaya'ya göre*, kanunda anlatılmak istenen, acentenin faaliyetlerini belirli bir bölge içinde yürütmesi gerektiğidir. Bkz., **Kaya**, s. 10.

⁴³⁴ *Busche'ye göre de*, başka kimselerin adına yürütülen bir iş olduğundan acentelikte, bu kimselerin çıkarlarının korunması ön plandadır. Bkz., **Busche**, Rn. 2.

⁴³⁵ *Mathys'a göre*, acentelik sözleşmesinde asgari bir süre var olmamakla birlikte, acente acentelik sözleşmesinde devamlı olarak faaliyette bulunmayı taahhüt eder. **Mathys**, 577.

⁴³⁶ **Kaya**, s. 11.

kalan kısmı çalışanın hesabına gönderir⁴³⁷. Acente sözleşmesine benzerlik ise, platformun ücreti ne zaman elde edeceği yönündedir. Şöyle ki, platformlar acenteler gibi ancak topluluk çalışanın görevleri müşterinin istediği şekilde yerine getirmesi ve müşterinin yapacağı kontrol sonucu işi onaylaması halinde kararlaştırılan bedeli alabilmektedir⁴³⁸.

Platformlarla yapılan çerçeve sözleşme herhangi bir şekil şartına bağlı olmamakla birlikte, olağan olanı elektronik ortamda yazılı şekilde yapılmasıdır. Acente sözleşmelerinde de benzer şekilde şekil şartı söz konusu değildir. Taraflar sözleşmeyi diledikleri şekilde yapabilirler⁴³⁹.

Topluluk çalışmasında platformun acente olarak kabul edilebilmesi için öncelikle topluluk çalışanın tacir olarak sınıflandırılması gerekir. Diğer bir deyişle, topluluk çalışanı bağımsız çalışan olması durumunda tacir olabilmesi için TTK. m. 12'deki koşulları haiz olması şarttır. Daha önce de ifade ettiğimiz üzere, geliri görece düşük olan bu kimseler tacir değil, olsa olsa esnaf işletmesi sahibi kişi olabilirler.

⁴³⁷ Zira acente sözleşmelerinde ücret taraflarca yapılacak sözleşmede belirlenebileceği gibi mutlak ücrete göre de ücretin elde edilmesi mümkündür. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Ülgen / Helvacı / Kaya / Nomer Ertan**, s. 550.

⁴³⁸ *Öğretideki bir görüşe göre*, acentenin ücrete hak kazanabilmesi ancak aracılık yaptığı kimsenin istediği ekonomik sonucun gerçekleşmesi durumunda mümkün olmaktadır. Salt sözleşme kurulması ücrete hak kazanma bakımından istenilen sonucu doğurmaz. Bkz., **Şener**, s. 368; **Cengiz**, s. 156. *Ülgen / Helvacı / Kaya / Nomer Ertan'a göre*, ön sözleşmenin yanı sıra sözleşme yapmaya dair vaadin söz konusu olduğu durumlarda acentenin doğrudan ücrete hakkı elde edemeyecektir. Bkz., **Ülgen / Helvacı / Kaya / Nomer Ertan**, s. 550. *Kaya'ya göre*, ücretin acentelik sözleşmesinde düzenlenmiş olmaması önemli değildir. Sözleşmede yer almasa dahi acentenin ücret talep etme hakkı vardır. Acentenin tacir veya esnaf olması da bu sonucu değiştirmez. Bkz., **Kaya**, s. 141.

⁴³⁹ *Şener'e göre*, acente sözleşmesi şekle tabi olmasa da uygulamada bunların yazılı biçimde yapıldığı görülmektedir. Öncelikle ispat bakımından taraflar sözleşmeyi yazılı yapmak istemektedir. Ayrıca kanunkoyucu acentelik işlemleri ve rekabet yasağına ilişkin bazı hususlar bakımından yazılılık koşulu aramıştır. Bkz., **Şener**, s. 351 - 352. *Ülgen / Helvacı / Kaya / Nomer Ertan'a göre*, belirtmek gerekir ki, kanunda belirtilen yazılılık zorunluluğu acente sözleşmesinin geçerliliğini etkilemez. Sadece ilgili işlemlere ilişkin yazılı olma zorunluluğu söz konusudur. Bkz., **Ülgen / Helvacı / Kaya / Nomer Ertan**, s. 529.

Acentelik bir tacir yardımcılığı olduğundan esnaf işletmesi sahibi kimseler adına yapılması mümkün değildir⁴⁴⁰.

O halde, bağımsız çalışma söz konusu olduğu durumlarda bile işin bizzat ve tek başına yapıldığı, topluluk çalışanın tüzeli değil mutlaka bir gerçek kişi olduğu topluluk çalışmasında⁴⁴¹ çalışan ile platform arasında acentelik sözleşmesinin bulunduğu söylenemez.

Doktrinde ve yargı kararlarında tartışma konusu olan husus dolaylı dış topluluk çalışmasında yer alan taraflar arasındaki hukuki ilişkidir. Dolaylı dış topluluk çalışmasında görevlerin atanması, içeriğin işlenmesi, görev sonucunun kontrolü ve ödemelerin yapılması platform tarafından yerine getirilmekte, topluluk çalışanı sadece platformlar ile iletişim kurmaktadır. Dolayısıyla platform müşterinin adına ve hesabına hareket ediyorsa müşteriler, ancak belirtilen durum söz konusu değilse doğrudan platform sözleşmenin tarafı olmaktadır. Bazı platformlar kullanıcı sözleşmelerinde görevler için topluluk çalışanın sözleşme ortağının kendilerinin olduğunu ifade etmektedir⁴⁴². Diğer yandan da aradaki sözleşmenin iş sözleşmesine karşılık gelmeyeceğini de belirtmektedir. Dolaylı dış topluluk çalışmasındaki hukuki ilişkinin iş sözleşmesinden kaynaklanıp kaynaklanmadığı, topluluk çalışanlarının hukuki niteliğinin belirlenmeye çalışılacağı üçüncü bölümde incelenecektir.

⁴⁴⁰ *Busche*'ye göre, acentelerin de bağımsız bir tacir olması mümkündür. Bkz., **Busche**, Rn. 2. *Ülgen / Helvacı / Kaya / Nomer Ertan*, 'a göre, acentelik yapılan kişilerin tacir olması gerekiyorsa da, üçüncü kişilerin tacir olmayan kimselerden olması mümkündür. Bkz., **Ülgen / Helvacı / Kaya / Nomer Ertan**, s. 533. *Şener*'e göre, ticari işletme sahibi olmayan esnaflar adına yapılan faaliyet acente sözleşmesine konu olmaz, bu faaliyeti yürüten kimseler de acente olarak kabul edilemez. Bkz., **Şener**, s. 350.

⁴⁴¹ Oysa acenteler veya sözleşme yaptıkları kimseler gerçek kişi olabileceği gibi bunların tüzel kişi olmalarına da engel yoktur. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Mathys**, s. 577; **Hopt**, Rn. 8.

⁴⁴² **Schneider-Dörr**, s. 228.

§ 7. TOPLULUK ÇALIŞMASINA GÖRE ORGANİZE EDİLMİŞ PLATFORM ÖRNEKLERİ

I. AMAZON MECHANICAL TURK (AMT)

2005 yılında kullanıcıların hizmetine sunulan Amazon Mechanical Turk (AMT) hâlihazırda mikro görevlerin sunulduğu dünya çapındaki platformların en büyükleri arasında yer almaktadır⁴⁴³. AMT'nin çalışma modeli olarak diğer platformlara ışık tutması dijital platformlar bakımından önem arz etmektedir⁴⁴⁴. AMT'nin beş yüz binden fazla kullanıcıya sahip olduğu tahmin edilmekte olup, bu kullanıcıların büyük bir bölümü platformu aktif olarak kullanmaktadır⁴⁴⁵.

Müşterilerine insan-işgücü hizmeti sağlayan⁴⁴⁶ AMT platformundaki hukuki ilişkiler gerek kullanıcıların (topluluk çalışanlarının) gerek müşterilerin platform üzerinde gerçekleştirecekleri kayıt işlemleri ile başlamaktadır⁴⁴⁷. AMT'de topluluk çalışmasının müşteri tarafında olma yetkisi yalnızca Amerika Birleşik Devletleri'nde ikâmet etme şartına bağlanmıştır⁴⁴⁸. Diğer bir deyişle, hukuki ilişkinin müşteri tarafını sadece Amerika Birleşik Devletleri vatandaşı olan veya burada ikâmet eden kişiler oluşturabilir. Öte yandan, AMT'de görev almak isteyen topluluk çalışanları ise dünyanın herhangi bir yerinde ikamet eden kişiler olabilir.

Felstiner'e göre, AMT'nin çalışma şeklinde tarafların birbirini tanımamasına yönelik bir işleyiş vardır. Müşteri topluluk çalışanının sunduğu iş sonucunu gerekçesiz şekilde reddedebilir. Platform üzerinde belirtilen görevleri yapmak üzere kutucu-

⁴⁴³ **Warter**, s. 74; **Pacha**, s. 53.

⁴⁴⁴ **Pacha**, s. 53; **Aloisi**, s. 666.

⁴⁴⁵ **Warter**, s. 74; **Pacha**, s. 54.

⁴⁴⁶ **Aloisi**, s. 666.

⁴⁴⁷ **Aloisi**, s. 667.

⁴⁴⁸ **Warter**, s. 74.

ğa tıklayan çalışanın iradesi kabul, platform üzerindeki görevlerin ekranda gözükmesi bir öneri niteliğindedir⁴⁴⁹.

AMT genel hüküm ve koşullarında topluluk çalışanları ve müşteriler arasında bir köprü vazifesi gördüğünü, bu ilişkinin gerçekleştiği yeri temin ettiğini ifade etmekte ve kayıt işleminde sözleşmedeki şartların onaylanmasını istemektedir⁴⁵⁰. Bunun nedeni, AMT'nin topluluk çalışanlarının işvereni olarak kabul edilmesinden, diğer bir deyişle bir işverenin yerine getirmesi gereken kanuni yükümlülük ve sorumluluklardan kaçınma isteğidir. Böyle kabul edilmesi durumunda AMT üzerinde hukuki ilişki topluluk çalışanı ve müşteriler arasında meydana gelecektir. AMT'nin buradaki eylemi aracılık (simsarlık) olarak kabul edilebilir. Nitekim Amerikan Hukuku öğretisinde de hukuki ilişkinin doğrudan bir sözleşme ile müşteriler ve topluluk çalışanları arasında gerçekleştiği ve AMT'nin burada aracı olarak kabul edileceği ifade edilmektedir⁴⁵¹. Ancak Aloisi'ye göre, tarafların ilişkiyi hangi şekilde anlamlandırıldığından daha çok fiili ilişki önem arz eder. Bu nedenle gerçeklik testi gibi testler yapılmak suretiyle aradaki hukuki ilişkinin gerçek niteliği ortaya çıkabilir⁴⁵².

II. CLICKWORKER

Clickworker, sekiz yüz binden fazla kayıtlı topluluk çalışanı bulunan ve Almanca konuşulan en büyük platformdur⁴⁵³. Clickworker'da müşteriler tarafından sisteme yüklenmesi istenen işler, mikro görevlere ayrılmak suretiyle bir ücret karşılığında topluluk çalışanlarına sunulmaktadır⁴⁵⁴. Ortalama saatlik ücret AMT'de çalışanlara kıyasla yüksek olmasına rağmen, Alman işçilere ilişkin asgari saatlik ücretin

⁴⁴⁹ Felstiner, s. 162.

⁴⁵⁰ Warter, s. 74.

⁴⁵¹ Warter, s. 113.

⁴⁵² Aloisi, s. 669.

⁴⁵³ Clickworker şirketi Almanca konuşulan ülkelerde yerleşik halde bulunmaktadır. Bkz., Lutz, s. 64.

⁴⁵⁴ Mayr, s. 61; Warter, s. 76.

seviyesindeki kazancı sadece üst düzey bilgi ve yeteneği olabilen topluluk çalışanlar elde edebilmektedir⁴⁵⁵.

AMT ile clickworker arasında topluluk çalışanının muhatap olduğu kimse ile ilgili önemli bir fark söz konusudur. Şöyle ki, AMT’de müşteriler ile topluluk çalışanları iletişim imkânına sahipken, müşteri, clickworker platformu üzerinden ve sadece platform ile iletişimde bulunabilir. Clickworker platformu müşteriler ile çalışanların birbirlerini tanımalarını istememektedir.

Clickworker platformu üzerinden iş parçalara ayrılmakta, işin karşılığı olan ücret belirlenmekte ve dağıtılmaktadır⁴⁵⁶. Diğer bir deyişle, işin şekli ve ücreti topluluk çalışanından bağımsız bir şekilde belirlenmektedir⁴⁵⁷. Platform kullanımı ve talep edilen görev için ödenecek ücret, diğer deyişle müşterinin aslında bir yandan çalışanlar için diğer yandan platformlar için ödeyeceği ücret, müşteri ile platform arasındaki anlaşmaya göre belirlenir⁴⁵⁸. Nihayet, topluluk çalışanına özgü bir çalışma alanı oluşmaktadır. Diğer platformlardan farklı olarak görevler bireyselleştirilmektedir. Böylece görevler çalışanların yetenek ve kişisel özelliklerine göre ayarlanmaktadır⁴⁵⁹. Böylece çalışanlardan her birinin sadece kendi yetenek ve alanına göre işleri tercih edebilmesi mümkün olmaktadır⁴⁶⁰.

Topluluk çalışanlarının öncelikli olarak clickworker platformunun kayıt aşamalarını tamamlaması gerekmektedir. Bunun için bilinen yabancı diller, eğitim seviyesi, yaş, cinsiyet veya hobiler gibi çeşitli kişisel verilerin sisteme girilmesi aranmaktadır⁴⁶¹. *Schneider-Dörr*’e göre, topluluk çalışanının istenen işlemleri yapmasından

⁴⁵⁵ **Mayr**, s. 61; **Warter**, s. 76.

⁴⁵⁶ **Warter**, s. 77.

⁴⁵⁷ **Mayr**, s. 61.

⁴⁵⁸ **Lutz**, s. 65.

⁴⁵⁹ **Warter**, s. 76.

⁴⁶⁰ **Mayr**, s. 61.

⁴⁶¹ **Warter**, s. 76.

sonra, platform üzerinde bir görev ayarlanması, topluluk çalışanının bununla hukuki olarak bağlı olmak istemesi veya bunun doğrudan öneriye davet olduğu sonucunu doğurmaz. Zira platform görevin hukuki olarak bağlayıcı olup olmadığı hususunda beyanda bulunabilir. Fakat platformlar genellikle bu yetkiyi kullanmamaktadırlar. Dolayısıyla beyanın kendisi açık ve kesin olmamaktadır⁴⁶².

Clickworker'ın sisteminde görevleri ekranında görüntüleyen topluluk çalışanı eğer görevi yapmak istediğini platforma iletirse, görevle ilgili kesin detayları görebilmekte ve görev aktifleştirilmektedir. Diğer bir deyişle, görevleri yapabilmesi platformun topluluk çalışanının iletmediği iradesinin kabul edilmesi ile mümkün olmaktadır. Bu halde, görevlerin topluluk çalışanlarının ekranlarında görülmesi öneriye davet, topluluk çalışanlarının buna ilişkin cevapları öneri, platformun onayı ise kabul olarak karşımıza çıkmaktadır⁴⁶³.

Öte yandan, clickworker platformunda sözleşmelerin platform ile topluluk çalışanı arasında veya platform ile müşteri arasında meydana getirilmesine özen gösterilir. Bu amaçla müşteri ile topluluk çalışanı bu süreçte herhangi bir irtibatla bulundurulmaz⁴⁶⁴. Clickworker platformunun müşteri ve topluluk çalışanı arasındaki iletişimi engellemesi, çalışanların bağımsız çalışan statüsünde bulunmadığına bir işaret olabilir.

III. ROAMLER

Roamler müşterilere farklı içerikler dâhilinde topluluk çalışanlarından yararlanılmasını sağlayan Hollanda merkezli bir topluluk çalışması platformudur⁴⁶⁵. Genellikle Roamler platformunu kullanan firmalar yetkili bayilerinde veya tesislerinde önceden belirlenmiş görevlerin yerine getirilip getirilmediğinin kontrol edilip, uygu-

⁴⁶² **Schneider-Dörr**, s. 229 - 230.

⁴⁶³ **Schneider-Dörr**, s. 234.

⁴⁶⁴ **Mayr**, s. 62.

⁴⁶⁵ **Cornet**, Maxime / **Joulin**, Mandie / **Casilli**, Antonio A., Platform-mediated labor in Europe: SWIRL WP 1: Final Report. Télécom Paris. 2020, s. 46.

lama üzerinden sisteme aktarılmasını istemektedir. Örneğin, müşteriler topluluk çalışanlarından mağazaları dolaşıp istenilen görev dâhilinde fotoğraflama işlemi yapmalarını talep etmektedir⁴⁶⁶. Müşterilerin arzu ettiği işlere ilişkin görevler platforma yüklenir, topluluk çalışanı görevi yapmak istediğini platforma bildirir, platform bu isteği onaylar ve topluluk çalışanı işi alır⁴⁶⁷.

Roamler bakımından clickworker platformunda da olduğu gibi platform tarafından gönderilen görev içeriğinin bir öneriye davet olup olmadığının cevabı çok net değildir. Zira görev gönderiminin öneriye davet olduğuna ilişkin genel hüküm ve şartlarında yeterince açık bir ifade yer almamaktadır⁴⁶⁸.

Roamler’ın genel hüküm ve şartlarında şu ifadeler yer almaktadır: “*Roamler tarafından topluluk çalışanlarına yapılan teklifler, hangi şekilde yapılırsa yapılsın, bağlayıcı olmadığı kabul edilir*”. Hükümden de anlaşılacağı üzere, Roamler platformu topluluk çalışanına görevlerin iletilmesinin bir öneri olarak nitelendirilmesini arzu etmemektedir⁴⁶⁹. Roamler platformunda da clickworker platformuna benzer şekilde platformun görev sunumu öneriye davet olarak nitelendirilebilir.

Roamler platformunda çalışanlar ile müşterilerin doğrudan iletişim kurması istenmez. Platform müşteri-topluluk çalışanı arasındaki iletişim sürecini kendisi kontrol eder. Bu durum, topluluk çalışanlarının bağımsız çalışan olmadıkları sonucunu doğurabilir.⁴⁷⁰

IV. WAZOKU CROWD

InnoCentive, ilaç şirketi Eli Lilly tarafından kurulmuş olan ve müşterilerin çeşitli görevler veya taleplerini yönlendirebildiği ve gönderilen bu sorunların tamamen

⁴⁶⁶ Cornet / Joulin / Casilli, s. 46.

⁴⁶⁷ Schneider-Dörr, s. 188.

⁴⁶⁸ Schneider-Dörr, s. 235.

⁴⁶⁹ Roamler, *General Terms and Conditions* 5, www.roamler.com.

⁴⁷⁰ Cornet / Joulin / Casilli, s. 46.

gönüllü topluluk çalışanları tarafından çözülmeye çalışıldığı bir inovasyon platformu olarak ifade edilebilir⁴⁷¹. InnoCentive 2020 yılında Wazoku Crowd şirketi tarafından devralınmıştır. Bu tarihten sonra da Wazoku Crowd adıyla ticari hayatına devam etmektedir⁴⁷².

Wazoku Crowd platformundaki görevlerin en önemli özelliği son derece karmaşık olmasıdır⁴⁷³. Örneğin Wazoku Crowd platformuna kaydolan müşteriler, bir kimyasal bileşiğin nasıl sentezleneceği gibi zor görevlerin yerine getirilmesini isteyebilir⁴⁷⁴. Wazoku Crowd platformuna kayıt olan şirketlerin çoğunun, platformdan yerine getirilmesini istediği karmaşık işlerin kendi araştırmacılarından oluşan ekipler aracılığıyla çözülmesi mümkün olsa da, topluluk çalışanlarına platformlar üzerinden istedikleri işleri yaptırımları daha az maliyetli olmaktadır⁴⁷⁵.

Wazoku Crowd platformunda topluluk çalışanları tarafından yapılacak yenilikçi tasarımlar veya çözümler çalışanların itibar ve prestijleri açısından önem arz edecektir⁴⁷⁶. Zira Wazoku Crowd platformundaki görevlere clickworker vb. platformlardaki gibi basit ve kolay işler değil, bilakis nitelikli ve özel işler konu olmaktadır. Bu platformu diğer platformlardan ayıran husus yalnızca iş, sosyal ilişkiler, politika, bilim ve teknoloji alanlarındaki son derece karmaşık sorunların yayınlanması ve bu

⁴⁷¹ **Warter**, s. 79.

⁴⁷² Bu platform, önceden belirlenmemiş olan bir topluluk aracılığıyla ve rekabet üzerine kurulu bir organizasyon süreci çerçevesinde müşteriler için çözüm üretmek amacıyla faaliyet göstermektedir. Bu bağlamda müşteriler sadece en iyi sonucu seçmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Ge-genhuber**, Thomas / **Hrelja**, Marko, Broadcast Search In Innovation Contests: Case For Hybrid Models, PROCEEDINGS, CI2012, s. 1.

⁴⁷³ **Gärtner**, s. 107.

⁴⁷⁴ **Malone**, Thomas W. / **Laubacher**, Robert / **Dellarocas**, Chrysanthos, “Harnessing crowds: Mapping the genome of collective intelligence,” Working Paper. MIT Center for Collective Intelligence, C. (2009), s. 6.

⁴⁷⁵ **Warter**, s. 79.

⁴⁷⁶ **Gärtner**, s. 110.

karmaşık sorunları çözebilme kapasitesine sahip çok sayıda topluluk çalışanına sahip olmasıdır⁴⁷⁷.

Wazoku Crowd platformunda iki yüz farklı ülkeden ve üç yüz binden fazla kayıtlı kullanıcı bulunmaktadır. Platform üzerinden sunulan ödüller beş bin dolardan bir milyon dolara kadar olmak üzere değişkenlik göstermektedir. Topluluk çalışanlarının platformda 2016 yılına kadar yapılan bin altı yüz elli adet sipariştten toplam kırk milyon dolar ödül kazandığı tahmin edilmektedir⁴⁷⁸. Platforma kayıtlı olan kişiler farklı bir iş yapmıyor olabileceği gibi, üst düzey nitelikte işlerde hâlihazırda çalışan kişilerden de olabilirler. Örneğin, bu platformda en yüksek ödül alan ve en yüksek başarı oranını sağlayan kişinin doktora yapmış bir topluluk çalışanı olduğu saptanmıştır⁴⁷⁹.

Wazoku Crowd'a kayıt olup burada aktif olan müşteriler talep ettikleri ürün için alternatif seçeneklere değil, bilakis bunlardan birine ihtiyaç duymaktadırlar. Ancak müşteriler önerilen çözümlerin birini seçmek zorunda da değildir. Wazoku Crowd'un kullanım koşullarında yer alan *“Çözümün müşterinin istediği şekilde olup olmadığı veya önerilen çözümün müşteri tarafından kabul edilip edilmeyeceği tamamen onun inisiyatifindedir”* ifadesi de bu hususu destekler niteliktedir⁴⁸⁰. Topluluk çalışanları bunu bilerek bu sürece dâhil olurlar. Gerekli bilgileri sisteme giren müşteriler sonuçlanan tasarımlardan sadece biri için ödemede bulunurlar. Müşterilerin diğer sonuçlar için herhangi bir ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır⁴⁸¹. Ücretin ödenmesi neticesinde ürünün tüm fikri mülkiyet hakları müşteriye devredilir⁴⁸².

⁴⁷⁷ Warter, s. 80.

⁴⁷⁸ Warter, s. 80.

⁴⁷⁹ Warter, s. 80.

⁴⁸⁰ Wazoku Crowd, Wazoku Terms of Use 9, www.wazoku.com.

⁴⁸¹ Malone / Laubacher / Dellarocas, s. 16; Gegenhuber / Hrelja, s. 1.

⁴⁸² Warter, s. 227.

Wazoku Crowd platformunda iç veya dış topluluk modelinden ziyade rekabete dayalı topluluk çalışması modeliyle süreç yönetilmektedir⁴⁸³. Bu minvalde topluluk çalışanlarının sadece biri müşteri tarafından öngörölmüş olan para miktarına hak kazanmaktadır. Müşteri, platform ve topluluk çalışanı arasındaki ilişki İş Hukuku kaynaklı değil, aksine Borçlar Hukukuna ilişkin ödüllü yarışma kapsamında değerlendirilebilir.

V. 99DESIGNS

99designs, Avrupa merkezi Almanya olan ve 2008 yılında Avusturalya’da kurulan⁴⁸⁴ tasarım üzerine platformlar arasındaki en büyük platform olarak kabul edilmektedir⁴⁸⁵. Platformun kendi kaynaklarına göre, üç yüz binden fazla topluluk çalışanına sahip olan platform, her gün seksen binden fazla tasarımın gönderildiği bir pazar yeridir⁴⁸⁶. Platform üzerinde müşterilere sunulan hizmetler çeşitlilik arz etmektedir. Şöyle ki, logo tasarımı, araba tasarımı, giyim ve aksesuara ilişkin yeni modellerin sunumu gibi işler bu platform üzerinden yapılabilmektedir⁴⁸⁷. Hatta platforma web sitesi tasarımlarının gönderilmesi dahi söz konusu olmaktadır⁴⁸⁸.

99designs platformunda platform, topluluk çalışanı ve müşterilerden oluşan süreç topluluk çalışanlarının rekabetine dayanmaktadır⁴⁸⁹. Müşterinin topluluk çalışanlarını rekabete geçirebilmek için platform tarafından oluşturulan üç farklı kategoriden birini tercih etmesi gerekmektedir⁴⁹⁰. Bu kategoriler; bronz, altın ve platin olarak

⁴⁸³ **Schneider-Dörr**, s. 69.

⁴⁸⁴ **Cornet / Joulin / Casilli**, s. 35.

⁴⁸⁵ 99designs oluşturduğu süreç neticesinde kârın %40 ila %45’ini elinde tutmaktadır. Bkz., **Mayr**, s. 63.

⁴⁸⁶ **Mayr**, s. 63.

⁴⁸⁷ **Mayr**, s. 63.

⁴⁸⁸ **Warter**, s. 78.

⁴⁸⁹ **Cornet / Joulin / Casilli**, s. 35.

⁴⁹⁰ **Warter**, s. 78.

ödenecek bedele göre platform tarafından önceden belirlenmiştir⁴⁹¹. İsim ve ödenecek bedelin farklılığı topluluk çalışanlarının yeteneklerinden ve daha önceki iş sonuçlarının başarısından kaynaklanmaktadır. Bronz kategoride en fazla otuz sunum veya istenilen ürün teklif edilirken, altın kategoride rekabet türünün daha kaliteli olduğu ve bronz kategoriden daha fazla sayıda sunum ve logolara ve platin kategoride en iyi topluluk çalışanlarının yapacakları performanslara erişim elde edilebilir⁴⁹².

99designs platformunda, platform tarafından önceden belirlenmiş süreç iki aşamada gerçekleşmektedir. Şöyle ki istenilen ürün için süresi en az yedi gün olan bir yarışma süresi belirlenir. Belirlenen sürenin ilk dört günü başvurulara açık olduğu kabul edilir ve yarışma sahibi dört günlük sürede topluluk çalışanları tarafından gönderilen ürünleri değerlendirebilir ve yorum yapabilir⁴⁹³. Daha sonraki aşama ürün talebinde bulunan kişinin inisiyatifindedir. Müşteri eğer gönderilen içeriklerden hiçbirini beğenmezse yarışma sona ermiş kabul edilir⁴⁹⁴. Eğer talepte bulunan kişi gönderilen ürünleri beğenir ise bunlardan en fazla altısını seçer ve bunlardan birisine kararlaştırılmış olan para miktarını ödemekle yükümlü duruma gelir⁴⁹⁵.

99designs platformunda rekabete dayalı topluluk çalışması modeli kullanılmaktadır. Dolayısıyla taraflar arasında meydana gelen topluluk çalışması ilişkisine Wazoku Crowd platformuna benzer şekilde ödüllü yarışma hükümlerinin uygulanması mümkün olabilir.

⁴⁹¹ **Schmidt**, Florian Alexander, The Design of Creative Crowdwork From Tools for Empowerment to Platform Capitalism, June 2015, s. 180; **Warter**, s. 78.

⁴⁹² **Warter**, s. 78.

⁴⁹³ **Araujo**, Ricardo Matsumura, 99designs: An Analysis of Creative Competition in Crowdsourced Design, Association for the Advancement of Artificial Intelligence, 2013, s. 18.

⁴⁹⁴ **Cornet / Joulin / Casilli**, s. 35.

⁴⁹⁵ **Araujo**, s. 18. *Mayr'a göre*, tasarımları gönderenler arasından sadece birinin yaptığı çalışma seçilir. Dolayısıyla sadece onunla sözleşme yapılır. Bkz., **Mayr**, s. 64.

§ 8. KARŞILAŞTIRMALI HUKUK AÇISINDAN TOPLULUK ÇALIŞANININ HUKUKİ NİTELİĞİ

I. ALMAN HUKUKU

A) Genel Olarak

Alman Hukukunda topluluk çalışması, bir çalışma türü olarak henüz kanunlaşmamıştır. Doktrinde topluluk çalışmasının içeriği incelenmiş ve İş Hukukuna entegre edilip edilmeyeceği hususu, çalışma türünün kendine has özelliklerini tespit etmekten ziyade, çalışanların hukuki niteliğini belirleme yöntemiyle açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır. Öğretide topluluk çalışanın işçilik niteliği ve işçi benzeri kişilerden olup olmadığı ayrı ayrı tartışılmıştır⁴⁹⁶.

B) İşçi Niteliği Bakımından

1- BGB § 611 Bağlamında İşçi Kavramı

a) Genel Olarak

Alman kanun koyucusu 21 Şubat 2017 tarihinde yaptığı düzenleme ile hizmet sözleşmesi kavramını hüküm altına almıştır. BGB § 611e göre, hizmet sözleşmesi ile bir taraf yükümlü olduğu edimi ifa ederken, diğer taraf ise bunun karşılığında ücret ödemekle yükümlüdür. Hizmet sözleşmesinin konusunu oluşturan faaliyet her türlü hizmet olabilir. BGB § 611a'nın ilk cümlesinde ise, iş sözleşmesi kavramına yer verilmiştir. Buna göre, işçi iş sözleşmesi ile bir başkasının hizmetinde harici olarak belirlenmiş ve emir ve talimatlar içeren bir işi kişisel bağımlılık içerisinde yerine getirmekle yükümlü hale gelir” ifadesi ile genel olarak iş sözleşmesinin ve işçi kavramının çerçevesi çizilmiştir. Alman Hukuku açısından iş gören kişilerin işçi olarak nitelendirilebilmesi için şu şartlar gerekmektedir:

⁴⁹⁶ Öğretideki tartışmalar için bkz., § 10., I / (B), (C).

b) Bir Özel Hukuk Sözleşmesinin Bulunması

Alman Medeni Kanunu'nun - BGB § 611a'nın birinci maddesinin ilk cümlesinde “bir hizmet sözleşmesine dayanarak çalışan” ifadesi yer almaktadır⁴⁹⁷. Bu ifade, madde kapsamındaki sözleşmenin tarafların karşılıklı iradesinden meydana geleceğini ve bu irade vasıtasıyla sözleşmenin tarafı olan işçilerin bağımlı olarak çalışan memur-devlet ilişkisinden farklılaştığını vurgulamak içindir⁴⁹⁸. Maddede adı geçen hizmet sözleşmesini özel hukuk kapsamında bir sözleşme olarak anlamak gerekir^{499,500}.

c) Başkasının Hizmetinde Çalışma Yükümlülüğünün Olması

BGB § 611 a'nın ilk cümlesine göre, akdedilen sözleşme bir başkası için hizmet etme yükümlülüğü altına girmeyi (... *im Dienste eines anderen ... verpflichtet*) içermelidir. Hizmet sözleşmesi ile yükümlülük altına giren kişinin yaptığı sözleşme

⁴⁹⁷ **Jesgarzewski**, Tim, Arbeitsrecht, Grundlagen und Praxis, 2019, s. 104. *Vogelsang'a göre*, bu hüküm kapsamındaki bir iş ilişkisinin doğması için, aradaki ilişkinin bir özel hukuk sözleşmesinden veya benzer hukuki ilişkilerden kaynaklanmış olması gerekir. Bkz., **Vogelsang**, Heinrich, Arbeitsrechts Schaub, -Handbuch 19. Auflage 2021, Rn. 11 - 12.

⁴⁹⁸ **Jesgarzewski**, s. 104. *Baumgärtner'e göre*, belirtmek gerekir ki, bağımlı olarak devlet kurumunda çalışan memurlar, özel hukuk sözleşmesi kapsamında bir işverenin otoritesi altında çalışıyorsa, bir iş ilişkisi meydana gelebilir ve bu kişi işçi sayılacaktır. Bkz., **Baumgärtner**, Ulrich, BGB § 611a Arbeitsvertrag, BeckOK BGB, Hau/Poseck 58. Edition, Rn. 14. *Vogelsang'a göre*, işçi sayılmak için gereken bir özel hukuk sözleşmesinin var olma hali, işçinin sözleşmenin diğer tarafı için gönüllü hizmet görme, işverenin ise sözleşmenin diğer tarafını gönüllü olarak çalıştırma iradesine sahip olmasını açıklığı kavuşturmaktadır. Bkz., **Vogelsang**, Arbeitsrechts Schaub, Rn. 11 - 12.

⁴⁹⁹ **Temming**, Felipe, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Herausgeber; Richardi, Reinhard / Wlotzke, Otfried, Band1: Individualarbeitsrecht I, 5. Auflage, 2021, Rn. 16 - 18. *Kreß'e göre*, Bu özellik, iki taraflı sözleşme ile ancak yasal zorunluluk kapsamında çalışan hâkim, memur, mahkûmlar ve askerler ile aile üyeleri ile çalışan kişileri ayırt etmek üzere bilinçli olarak kullanılmıştır. Bkz., **Kreß**, s. 57.

⁵⁰⁰ İş sözleşmesi bir şekilde geçersiz ise, bu sözleşme kapsamında elde edilen işçi sıfatı da geçersiz olacağı hakkındaki görüş için bkz., **Vogelsang**, Arbeitsrechts Schaub, Rn. 11 - 12.

sonucu yükümlü olduğu iş görme borcu bir başarıya ulaşır bunun karşılığında ödül alma şeklinde olmamalıdır⁵⁰¹.

d) Kişisel Bağımlılığın Bulunması

Alman Hukuku'nda bir kişinin işçi niteliğini haiz olması hususunda § 611 a'nın birinci fıkrasının ilk cümlesinde bulunan "bir iş sözleşmesine dayanarak çalışma (*Durch den Arbeitsvertrag...*)", "talimata bağlı olma (*Weisungsgebunden*)", "bir başkası tarafından belirlenmiş işleri yerine getirmek için bu kişinin hizmetinde kişisel olarak bağımlı şekilde çalışma (... *fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit...*)" ifadeleri yol gösterici niteliktedir⁵⁰². BAG'a göre Kanundaki hüküm, örnek olarak alınacak bir tanımla ifade etmektedir. BAG kişisel bağımlılığın içeriğini doldurmak ve somut olayda belirlemek üzere birçok farklı bireysel unsur kullanmaktadır⁵⁰³. Fakat kişisel bağımlılık için tüm iş ilişkileri bakımından soyut standartlar oluşturabilmenin mümkün olmadığı da belirtilmektedir⁵⁰⁴.

İş ilişkilerindeki bağımlı çalışma, bu ilişkilere kaynak teşkil eden iş sözleşmesini diğer hizmet sözleşmelerinden ayırır⁵⁰⁵. Diğer bir deyişle söz konusu hüküm, BAG'ın işçi niteliğini tespit etmesi bakımından kişisel bağımlılığı belirleme, emir ve

⁵⁰¹ *Kreß'e göre*, aksi takdirde, 631 BGB'ye göre iş ve hizmetler için faaliyetin değil, başarının borçlu olduğu ve yalnızca bu sonucun ödendiği daha spesifik sözleşme söz konusu olabilir. İşçinin başkası adına hizmet ile yükümlü olması iş sözleşmesini eser sözleşmesinden ayırmaktadır. Bkz., **Kreß**, s. 57.

⁵⁰² **Sakowski**, Klaus, *Arbeitsrecht*, 2. Auflage, 2020, s.8; **Temming**, Rn. 16 - 18. Kanun koyucu § 611a hükmünü kanunlaştırmadan önce, her ne kadar kanunda yer almasa da, öğreti kişisel olarak bağımlı olarak çalışma kriterini işçi sıfatını belirlemede vurgulamaktaydı. Bkz., **BeckOK BGB/Baumgärtner**, **BGB § 611a**, Rn. 14.

⁵⁰³ **Richardi**, Reinhard, *Betriebsverfassungsgesetz*, Reinhard **Richardi** / Frank **Maschmann**, *BetrVG § 5 Arbeitnehmer*, 17. Auflage 2022, Rn. 23 - 24.

⁵⁰⁴ **Vogelsang**, *Arbeitsrechts Schaub*, Rn. 21 - 31.

⁵⁰⁵ **ErfK/Preis**, 22. Aufl. 2022, **BGB § 611a**, Rn. 32; **BeckOK BGB/Baumgärtner**, **BGB § 611a**, Rn. 14.

talimatların mevcudiyetini saptama, bağımlı çalışma ile serbest çalışma⁵⁰⁶ arasındaki sınırları çizme ve ekonomik olarak bağımlı olan işçi benzeri kişi ile işçinin ayrımını yapma faaliyetini kolaylaştırmaktadır⁵⁰⁷.

İşçi, sözleşmenin diğer tarafına ekonomik olarak bağımlı olan işçi benzerinden hukuki bağımlılık yönünden ayrılmaktadır⁵⁰⁸. Gerçekten, iş sözleşmeleri kapsamında iş gören kişilerin ekonomik nedenlere veya ekonomik zorunluluğa bağlı olarak bir statü elde etmesi, bu kişilerin bağımlı olarak çalışan bir işçi mi yoksa bağımsız olarak çalışan mı olduğunun belirlenmesinde önem teşkil etmez⁵⁰⁹.

Kişisel bağımlılık teriminin bağımsız bir maddi içeriği mevcut olmamakla birlikte, harici olarak belirleme, bağlayıcı emir ve talimatların yanı sıra ekonomik bağımlılığın zıttı bir kavram olarak içi doldurulur⁵¹⁰. İşin türü de kişisel bağımlılığın belirlenmesinde yardımcı olabilir⁵¹¹. Gerçekten, BGB § 611 a'nın dördüncü cümlesine göre, kişisel bağımlılığın nispetini belirlerken işin türü de ehemmiyet arz edebilir⁵¹².

⁵⁰⁶ *Richardi'ye göre*, karşılıklı sözleşme bağlamında aldığı işi yardımcı personel ile yapan kişiler işçi sayılmaz. **Richardi - BetrVG / Richardi / Maschmann BetrVG § 5**, Rn. 23 - 24.

⁵⁰⁷ **Temming**, Rn. 16 - 18. *Richardi'ye göre*, BAG'ın bu bağlamda aradığı en önemli husus, bir başkasının iş organizasyonu çerçevesinde iş görme edimini ifa etmektir. Bu durum kendisini, çalışanın yapacağı işin içeriğini, zamanını, yerini ve süresini belirleyecek talimat hakkının oluşturduğu çerçevede içerisinde iş görmesinde göstermektedir. Bkz., **Richardi - BetrVG / Richardi / Maschmann BetrVG § 5**, Rn. 23 - 24.

⁵⁰⁸ **Temming**, Rn. 16 - 18. İşçi ekonomik varlığı nedeniyle, ekonomik olarak bağlı olma koşullarına uymayan bir kişi de olabileceği hakkında bkz., **Vogelsang**, Arbeitsrechts Schaub, Rn. 21 - 31.

⁵⁰⁹ *Temming'e göre*, işçi ekonomik olarak bağımlı olduğu için bu niteliği kazanmamaktadır. Aksi-ne istihdam ilişkisinin varlığı nedeniyle bir ekonomik bağımlılık meydana gelebilmektedir. Bkz., **Temming**, Rn. 16 - 18.

⁵¹⁰ **Temming**, Rn. 16 - 18.

⁵¹¹ **BeckOK BGB/Baumgärtner, BGB § 611a**, Rn. 15 - 16.

⁵¹² “*Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab.*”.

Öğreti ve BAG’a göre, bir işverenin, işin içeriği, zamanı, yürütülmesi ve yerine ilişkin talimatlarının varlığına işaret eden bir iş organizasyonuna entegrasyonun söz konusu olduğu durumlarda kişisel bağımlılıktan söz edilebilir⁵¹³.

aa) Emir ve Talimatlara Bağlılık

Alman Hukukuna göre işçi işverenin emir ve talimatlara bağlı olan kişidir. Bu özellik onun kişisel olarak bağımlı olmasının bir sonucu şeklinde görülür. Emir talimat yetkisine ve bunların bağlayıcılığına, BGB § 611 a’nın ikinci ve üçüncü cümlelerinde yer verilmiştir. BGB § 611 a uyarınca, talimat verme faaliyetin içeriği, yürütülmesi, zamanı ve yerine ilişkin olabilir. Çalışmalarını serbestçe organize edemeyen ve çalışma saatlerini kendileri belirleyemeyen kişilerin emir ve talimata tabi olduğu kabul edilebilir.

Buradan anlaşılması gereken husus, yapılacak işe ilişkin unsurların ve işin ne zaman ya da hangi süre içerisinde görüleceğine ilişkin çalışma saatlerinin bir başkası tarafından belirlenmesi halinde emir ve talimatların varlığından bahsedileceğidir⁵¹⁴. Gerçekten, kişisel bağımlılık unsuru işçinin, iş sözleşmesinde kararlaştırılan süre içerisinde işverenin emir ve talimatlarına tabi şekilde iş görmesi ile somutlaşmaktadır⁵¹⁵.

⁵¹³ *Preis’a göre*, kişisel bağımlılık ifadesi geleneksel olarak kullanılan, fakat yanlış olan bir ifadedir. Bu yanlışlığın nedeni BGB § 613’deki hükümden kaynaklanmaktadır. Zira maddede işin işçi tarafından kişisel olarak yapılacağı ve devredilemeyeceğinden söz edilmiştir. Buradan hareketle kişisel bağımlılığın var olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Oysa işçinin işverene değil, işyerine bağımlılığı söz konusudur. Bkz., **ErfK/Preis, 22. Aufl. 2022, BGB § 611a**, Rn. 32.

⁵¹⁴ **Temming**, Rn. 24 - 27.

⁵¹⁵ **Richardi - BetrVG / Richardi / Maschmann BetrVG § 5**, Rn. 25 - 26. *Preis’a göre*, kişisel bağımlılık kavramı hukuki açıdan teknik bir kavramdır, çünkü harici olarak belirlenme ve emir ve talimatlara uyma göz önünde bulundurulduğunda bağımsız bir içeriğe sahip değildir. Bkz., **ErfK/Preis, 22. Aufl. 2022, BGB § 611a**, Rn. 32.

İşverenin işyerinde görülmesini istediği işin türü ve içeriği ile ilgili istekleri, emirleri talimatların teknik olarak bağlayıcılığı şeklinde ifade edilebilir⁵¹⁶. Elde edilmesi istenen başarıya yönelik olan ve eser sözleşmesinde yer alan talimat verme yetkisi, bu yönüyle iş sözleşmesindeki talimat yetkisinden farklılık arz eder⁵¹⁷. Bundandır ki, her ne kadar emir ve talimat vermeye yetkili bir otoritenin var olması tek başına yeterli bir unsur olmasa da, böyle bir otoritenin bulunması, otoritenin emir ve talimatları ile iş gören kişinin işçi olarak sınıflandırılmasına yönelik oldukça güçlü bir gösterge olarak kabul edilmektedir⁵¹⁸. Serbest çalışanlar için de görüşme saatleri düzenlenebilir veya işin belirli tarihte sona erdirilmesine ilişkin emir ve talimatlar da söz konusu olabilir⁵¹⁹.

İşin tekniğine ilişkin talimat verme yetkisine sahip olan işverenin bazı özel durumlarda işin somut olarak uygulanmasını belirleme hakkına da sahip olduğu söylenebilir⁵²⁰. Genellikle, işçinin göreceği iş, doğrudan meslek tanımı ve ücret iş sözleşmesinde yer almaktadır⁵²¹. Önceden belirlenmemiş faaliyetler çerçevesinde, belirli

⁵¹⁶ *Preis'a göre*, işyerinin idaresinde görev yapan veya üst düzey işlerin yapılması teknik açıdan daha fazla bağımsızlık içerse dahi, kişisel olarak bağımlı olma halini tamamen ortadan kaldırdığı söylenemez. Teknik talimatların sırf bu tip işler bakımından gevşetildiğinden bahsedilebilir. Bkz., **ErfK/Preis, 22. Aufl. 2022, BGB § 611a**, Rn. 39.

⁵¹⁷ **ErfK/Preis, 22. Aufl. 2022, BGB § 611a**, Rn. 39; **Temming**, Rn. 24 - 27.

⁵¹⁸ **Temming**, Rn. 24 - 27. *Preis'a göre*, emir ve talimatların eksik olması bir iş ilişkisinin var olmadığı anlamına gelebilir. Bkz., **ErfK/Preis, 22. Aufl. 2022, BGB § 611a**, Rn. 32.

⁵¹⁹ *Baumgärtner'e göre*, bağımlı olarak çalışan işçilere verilen emir ve talimatlar sürece odaklı iken; serbest meslek sahiplerine ilişkin emir ve talimatlar sonuç odaklıdır. Bkz., **BeckOK BGB/Baumgärtner, BGB § 611a**, Rn. 15-16. *Richardi'ye göre*, serbest meslek sahibi olan kişiler de sözleşmenin içeriğine göre, randevu gibi, diğer tarafın emir ve talimatları ile bağlı olabilir. Bkz., **Richardi - BetrVG / Richardi / Maschmann BetrVG § 5**, Rn. 25 - 26. *Bu görüşü değerlendiren Preis'a göre*, randevuya katılıp katılmamak çalışanın inisiyatifinde değilse bu durum bağımlı çalışmaya işaret edebilir. Bkz., **ErfK/Preis, 22. Aufl. 2022, BGB § 611a**, Rn. 34-37.

⁵²⁰ **Temming**, Rn. 24 - 27.

⁵²¹ **Temming**, Rn. 24 - 27. *Richardi'ye göre*, yapılacak işin türüne göre, bazı durumlarda teknik talimatlar söz konusu olmayabilir. Örneğin, üst düzey hizmet görmekle yükümlü işçiler için bu

amaç ve süreyle iş görme vaad edilmiş ise, işçi niteliği kabul edilebilir⁵²². Taraflar sözleşmeyi hazırlarken yapılacak işin içeriğini veya türünü detaylandırırları ölçüde işverenin emir ve talimat yetkisi o kadar sınırlandırılmış olur⁵²³. Basit işlerde üst düzey işlere kıyasla daha yoğun derecede bir bağımlılığın olduğu ifade edilebilir⁵²⁴.

İşçi niteliğinin değerlendirilmesinde “işin görüleceği zamanın” belirleyici unsur olabilmesi mümkündür⁵²⁵. Ancak teknik talimatlar gibi zamana ilişkin talimatlar da bazı hallerde mutlak şekilde işçi özelliğinin varlığını kanıtlamayabilir, ancak talimatların önemli bir gösterge olduğu kabul edilir⁵²⁶. Bu bağlamda, işçinin sözleşmede belirlenen veya fiilen uygulanan çalışma saatleri, bu saatler içerisinde kendisine verilen görevi yerine getirmesine ilişkin zamansal çizelge dikkate alınarak çalışma saatlerini belirleme hususunda işverene kişisel olarak ne kadar bağımlı olduğunun incelenmesi gerekir⁵²⁷. Alman Çalışma Sürelerine İlişkin Kanunu’na (*Arbeitszeitgesetz - ArbZG*) göre, işçi işverenden gelecek işi herhangi bir zaman diliminde (çalışma süreleri içerisinde) yerine getirecek şekilde sürekli hazır halde bekliorsa işçi olarak sa-

durum söz konusu olabilir. Bkz., **Richardi - BetrVG / Richardi / Maschmann BetrVG § 5**, Rn. 25 - 26.

⁵²² **ErfK/Preis, 22. Aufl. 2022, BGB § 611a**, Rn. 34-37. *Vogelsang’a göre*, çalışma koşullarının iş veya toplu iş sözleşmelerinde önceden belirlenmemiş olmaması talimat hakkının kapsamını belirlediğinden, talimat hakkı üzerinde kısıtlama yapılması çalışan niteliğinin ortadan kalkmasına neden olmaz. Bkz., **Vogelsang**, *Arbeitsrechts Schaub*, Rn. 21 - 31.

⁵²³ **Temming**, Rn. 28 - 29.

⁵²⁴ **BeckOK BGB/Baumgärtner, BGB § 611a**, Rn. 15-16.

⁵²⁵ **Vogelsang**, *Arbeitsrechts Schaub*, Rn. 21 - 31; **Temming**, Rn. 28 - 29. *Baumgärtner’e göre*, kimi faaliyetler iş sözleşmesinin yanı sıra eser sözleşmeleri ile gerçekleştirilebilir. Fakat bir istihdam ilişkisi düzenli olarak sadece iş sözleşmesi çerçevesinde meydana gelebilir. Bkz., **BeckOK BGB/Baumgärtner, BGB § 611a**, Rn. 15 - 16.

⁵²⁶ **Richardi - BetrVG / Richardi / Maschmann BetrVG § 5**, Rn. 27 - 30; **Vogelsang**, *Arbeitsrechts Schaub*, Rn. 21 - 31. İşçinin işini ne şekilde yapacağına ilişkin somut talimatlar, işçilik niteliğinin karakteristik bir unsurudur. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Wank**, Rolf, *Der Arbeitnehmer-Begriff im neuen § 611a BGB*, *Arbeit und Recht*, April 2017, Vol: 65, No: 4 (April 2017), s. 140 - 153, s. 146.

⁵²⁷ **Temming**, Rn. 28 - 29.

yılmalıdır⁵²⁸. Öte yandan, işin ve işyerinin dijitalleşmesi, işçi niteliğinin belirlenmesinde zaman unsurunun dikkate alınmasını gitgide daha da zorlaştırmaktadır⁵²⁹.

Belirli bir yerde iş görme talimatı, bağlayıcı talimatların gücüne bağlı olarak, belirli bir şirkette veya şirketin bir bölümünde iş görme talimatında olduğu gibi, çalışana işçi niteliğinin tanınmasına izin verebilir. Gerçekten, bir kişi kendisinin önceden belirlemediği bir yerde bir başkası için çalışıyorsa bu durum işçi olarak kabul edilmesine yol açabilir⁵³⁰. İşçinin işi göreceği yerin iş sözleşmesinde belirtilmesi veya iş sözleşmesinde işçinin çalışacağı yerin değiştirilmesi yetkisinin açık ya da örtülü olarak işverende bırakılması yahut işverenin işçinin mevcut işyerini değiştirmesi, işçi niteliğine işaret eder⁵³¹. Bunun yanı sıra işçiye işyerini değiştirme yetkisi iş sözleşmesi ile açıkça yasaklanmışsa bu durum da kişinin işçi olarak kabul edilmesine neden olabilir⁵³². Nihayet, iş sürelerinin esnekleşmesi, yeni çalışma modellerinin ortaya çıkması, işin asıl işyerinden bağımsız olarak yerine getirilebilmesi ve teknolojik gelişmelere paralel olarak çalışılan yer ile ilgili talimatlar da zayıflamaktadır⁵³³.

bb) İşin İçeriğinin İşveren Tarafından Belirlenmesi

BGB § 611a'nın birinci cümlesinde yer alan unsurların yanı sıra, talimatlara bağlı kalmaya da alternatif olmak suretiyle, işin içeriğinin haricen belirlenmesi, bir

⁵²⁸ *Temming'e göre*, çalışmaya hazır şekilde beklemeye çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi örnek olarak verilebilir. Fakat yazara göre çalışmaya hazır bekleme durumu her zaman yalnızca çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinde değil, aynı zamanda çalışanın çalışmaya hazır olduğu çağrı üzerine eser sözleşmesinde de söz konusu olabilir. Bkz., **Temming**, Rn. 28 - 29.

⁵²⁹ **Temming**, Rn. 28 - 29.

⁵³⁰ **ErfK/Preis, 22. Aufl. 2022, BGB § 611a**, Rn. 38.

⁵³¹ **Temming**, Rn. 30 - 31.

⁵³² **Temming**, Rn. 30 - 31.

⁵³³ **Temming**, Rn. 30 - 31. Bu doğrultuda *Preis'a göre*, çalışma yeri ile ilgili emir ve talimatlar işyerine entegre olma ile karıştırılmamalıdır. Zira işi gereği işyeri dışında çalışanlar da işyerine entegre olmuş olabilirler. Örneğin, tele çalışanlar için çalışma yeri ile ilgili talimatlar önem arz etmeyebilir. Bkz., **ErfK/Preis, 22. Aufl. 2022, BGB § 611a**, Rn. 38.

kişinin işçi olarak kabul edilmesini sağlayabilir⁵³⁴. Fakat bazen içerik tam olarak belirlenmese bile bağımlılık işin doğasından kaynaklanabilir⁵³⁵. Emir ve talimatlara bağımlılık ile işin içeriğinin işveren tarafından (haricen belirlenmesi), aynı anlama gelmemekte, işyerine entegre olmak iş organizasyonu ile bütünleşme olarak karşımıza çıkmaktadır⁵³⁶.

İşçi sıfatı başka bir kişinin iş organizasyonuna entegre olmak yoluyla veya farklı şekilde ifade edilen ve işveren tarafından belirlenen sembolik bir eylem veya söylem ile de söz konusu olabilir. Çalışanın işçi olup olmadığının temel göstergesi olan kişisel bağımlılık için, “işçinin kendisinin önceden belirlemediği bir işi yapmak zorunda olması durumu” denilebilir⁵³⁷. Ayrıca işveren tarafından haricen belirleme, sürekli bir yükümlülük gerektiren istihdam ilişkisinden kaynaklanabileceği gibi, işverenin iş organizasyonuna veya araç gereçlerine bağımlılıktan da ortaya çıkabilir⁵³⁸.

cc) Sözleşmedeki İşin Fiilen Yerine Getirilmesi

BGB § 611 a’nın altıncı cümlesine göre, iş ilişkisinin mevcut olduğu bir sözleşme ilişkisinin yürütülmesi söz konusu ise, sözleşmede belirtilen ilişki esas alınmayacaktır. Yani işveren ile hukuki ilişki içerisinde bulunan kişinin hangi konumda olacağı ve kanunen ne şekilde sınıflandırılacağı tarafların kişisel belirlemesine göre değil, aralarındaki ilişkinin nesnel durumuna göre belirlenecektir⁵³⁹. Diğer bir deyişle, tarafların sözleşmede öngördüğü içerik değil, sözleşmede yer alan ilişki bakımından fiilen uyguladıkları tutum ve davranışlara göre bir tespit yapılacaktır⁵⁴⁰. Bu açı-

⁵³⁴ ErfK/Preis, 22. Aufl. 2022, BGB § 611a, Rn. 33; Temming, Rn. 32 - 35.

⁵³⁵ Vogelsang, Arbeitsrechts Schaub, Rn. 21 - 31; ErfK/Preis, 22. Aufl. 2022, BGB § 611a, Rn. 33.

⁵³⁶ Wank, s. 146.

⁵³⁷ Temming, Rn. 32 - 35.

⁵³⁸ Temming, Rn. 32 - 35.

⁵³⁹ Sakowski, s. 9; Temming, Rn. 40 - 41.

⁵⁴⁰ “Bu sonuç, İş Hukukunun belirli bir faaliyete uygulanması konusunda karar vermenin tarafların elinde olmamasından kaynaklanmaktadır”. Bkz., Temming, Rn. 40 - 41.

dan sözleşme içeriği ile fiili uygulama farklı olursa, fiili uygulama dikkate alınacaktır⁵⁴¹.

Sınırları belirlenmiş olan ilişkinin bağımsız çalışma veya hukuki niteliğinin eser sözleşmesi olması durumunda da yapılacak değerlendirme aynı olacaktır⁵⁴². Sözleşmenin tarafları aralarındaki ilişkiyi belirli zamanlar için bağımsız çalışma, belirli zamanlar bakımından bir iş ilişkisi olarak tanımıyorsa, bir iş ilişkisinin varlığı söz konusudur⁵⁴³. Sonuç olarak, eğer genel koşullar da göz önünde bulundurularak ortada bir iş ilişkisinin meydana geldiği açıksa, tarafların bu ilişkiye farklı bir sözleşme olarak anlam yüklemeleri BGB § 611 a nazarında farklı bir sonuç doğurmaz⁵⁴⁴.

2- Öğretideki Görüşler

Kreß'e göre, topluluk çalışanlarının işçi nitelikleri için genel olarak bir belirleme yapılamaz, somut olaya göre karar verilmesi gerekir. İç ve dış dolaylı topluluk çalışmasındaki üçlü ilişki nedeniyle arada örtülü bir geçici iş ilişkisinin olup olmadığı hususu önem arz etmektedir. Ancak geçici iş ilişkisinde işçiler bu ilişkiye taraf olan iki işverenle de iş ilişkisi içerisinde. Bu açıdan düşünülünce, emir ve talimat

⁵⁴¹ *Temming'e göre*, sözleşmede yazılan hukuki ilişki ile fiili uygulama çelişiyor ise, fiili uygulamalara göre çalışan niteliğini belirlemek gerekmektedir. Bkz., **Temming**, Rn. 40 - 41. *Bu görüşü değerlendiren Vogelsang'a göre*, bunun için ön koşul olarak tarafların sözleşmeden sapan bu fiil ve uygulamaları bilmeleri ve onaylamaları gerekmektedir. Bkz., **Vogelsang**, Arbeitsrechts Schaub, Rn. 21 - 31.

⁵⁴² **Temming**, Rn. 40 - 41. Bu doğrultuda *Jesgarzewski'ye göre*, serbest çalışan olarak sınıflandırılan kişiler, tıpkı bağımlı çalışanlar gibi iş organizasyonuna dâhil oluyorsa ve faaliyetlerini şirket veya işletmelerin direktiflerine göre yönlendiriyorsa, diğer bir deyişle bu şirket veya işletmeler ile arasındaki ilişki tıpkı bir istihdam ilişkisi gibi ise, bu kişiler serbest çalışan olarak değil işçi olarak değerlendirilmelidir. Bkz., **Jesgarzewski**, s. 105.

⁵⁴³ **Vogelsang**, Arbeitsrechts Schaub, Rn. 21 - 31.

⁵⁴⁴ **Vogelsang**, Arbeitsrechts Schaub, Rn. 21 - 31.

yetkisi müşterilere değil, platformlara aittir. Dolayısıyla geçici iş ilişkisinin varlığı söz konusu değildir⁵⁴⁵.

Mayr'a göre, dolaylı dış topluluk çalışmasında iş ilişkisi platform ve çalışan arasında meydana gelebilir. Uygulamada işin yapılacağı yere ve zamana ilişkin unsurlar topluluk çalışması modelinde söz konusu değildir. Ayrıca işe ilişkin araç ve gereçler platform ve müşteriler tarafından değil, bilakis çalışanlar tarafından temin edilmektedir. İstisnalar söz konusu olsa bile, iş organizasyonuna entegrasyona ilişkin iş sırasında gözlemlene de söz konusu değildir. Öte yandan, müşteri ile çalışan arasındaki hukuki ilişki iş sözleşmesinin unsurları açısından eksiklikler barındırmaktadır. Bize göre, müşteri ile çalışan arasında bir iş ilişkisi meydana gelmemektedir. Platformun aracı olarak bulunduğu doğrudan dış topluluk çalışmasında ise, doğal olarak, platform ve çalışan arasında iş ilişkisi bulunmamaktadır⁵⁴⁶.

Gärtner'e göre, BGB'de yer alan kriterler topluluk çalışanlarının işçi olarak sayılmalarına imkân vermez. Çünkü topluluk çalışanları, çalışma yer ve saatlerini kendileri belirler ve işverenin (platform veya müşterilerin) iş organizasyonuna dâhil olmaz. Dolayısıyla kişisel bağımlılığın meydana geldiği söylenemez. Görüşümüze göre, olsa olsa bir ekonomik bağımlılıktan bahsedilebilir, fakat bu husus da işçi olarak değerlendirilebilmek için yeterli bir koşulu değildir. Ancak iş süreçlerinin takip edildiği veya kontrol edildiği nadir durumlarda kişisel bağımlılıktan ve işçi niteliğinin bulunduğu bahsedilebilir⁵⁴⁷.

Schneider-Dörr'e göre, clickworker ve Roamler benzeri tabanlı platformlar değerlendirildiğinde, platformların topluluk çalışanlarının üzerinde iş sözleşmelerinin karşı tarafını oluşturan işverene ait özelliklere sahip olduğu söylenebilir. Yazara göre, platformlarda işin tekniğine ilişkin, zamansal ve mekânsal talimatlar mevcuttur. Ayrıca bu platformlarda yönetim hakkı bir bilgisayar algoritması aracılığıyla kulla-

⁵⁴⁵ **Kreß**, s. 74 - 75.

⁵⁴⁶ **Mayr**, s. 215.

⁵⁴⁷ **Gärtner**, s. 71 - 72.

nılmakta ve denetim bizzat platform tarafından değil, geri bildirim ve oylama ile yapılmaktadır. Topluluk çalışanı ile platform arasında belirli ölçüde kişisel bağımlılık da bulunmaktadır. Bu bağlamda, topluluk çalışanı işçi olarak sayılmalıdır⁵⁴⁸.

Däubler / Klebe'ye göre, dış topluluk çalışmasında işin içeriğine ilişkin talimatlar ya lüzumsuz olarak görülmektedir ya da var olan görevde hiç bulunmamaktadır. Topluluk çalışanları işin zamanını belirlemekte özgürdür ve bir iş organizasyonuna dâhil değildir. İç topluluk çalışmasında ise, bir iş ilişkisinin varlığı kabul edilebilir. Öte yandan, müşteriler ve topluluk çalışanları, her ne kadar kişisel bağımlılık derecesi çok az olsa dahi, aralarındaki sözleşmenin bir iş sözleşmesi olduğunu varsayarsa bir ilişkisinin varlığını ve işçi özelliğinin bulunduğu kabulü gerekmektedir⁵⁴⁹.

Bourazeri'ye göre, topluluk çalışanları işçi niteliğinde değildir. Görevleri yaptıkları sırada düzenli emir ve talimatlar çerçevesinde çalışmazlar. Yaptıkları iş karşılığında bir ücret alsalar dahi, ücret işçi niteliklerinin kanıtlanması bakımından tek başına yeterli delil oluşturmaz. Ekonomik bağımlılıktan söz edilse dahi, bu husus da işçi niteliğinin kanıtı sayılmaz. Rekabete dayalı topluluk çalışmasında en iyi ve en hızlı sonuç dikkate alındığından bu durum da işçi olarak sayılmayı dışlar⁵⁵⁰.

Waltermann'a göre, topluluk çalışanları bir bütün halinde işçi olarak sınıflandırılmaz. Bu kişiler evde çalışan olarak kabul edilebilir. Yasal sınıflandırma, kanun koyucunun evde çalışanların sahip olduğu İş Hukukuna ilişkin koruyucu düzenlemeleri topluluk çalışanları için tanınması ile mümkün olabilir⁵⁵¹.

Scholle'ye göre, topluluk çalışanları işçi değil, bilakis tek başına çalışan serbest çalışanlar sınıfında yer alır. Bu nedenle işveren olarak nitelendirilemeyen platformlar

⁵⁴⁸ **Schneider-Dörr**, s. 325 - 326.

⁵⁴⁹ **Däubler / Klebe**, s. 1034 - 1035.

⁵⁵⁰ **Bourazeri**, s. 744.

⁵⁵¹ **Waltermann**, Raimund, Digital statt analog: Zur Zukunftsfähigkeit des Arbeitsrechts, RdA 2019, (s. 94-101), s. 98.

işveren benzeri kişiler, topluluk çalışanları da sosyal partner olarak sınıflandırılabilir. Bu anlamda topluluk çalışanları adeta bir işçi bankası gibi hizmet sunar⁵⁵².

Schubert'e göre, bir sözleşme tarafının diğer tarafa bağımlı olması ve platformda sunulan görevlerin yerine getirilmesine ilişkin talimatların varlığı bir iş sözleşmesinin bulunduğu dair tek başına yeterli bir kanıt değildir. Zira istihdam ilişkisine neden olacak şekilde talimatlara bağlılık bulunmaması ve taraflar arasında salt ekonomik bağıllığın varlığı işçi niteliğine işaret etmez⁵⁵³.

3- Alman Federal İş Mahkemesi (BAG) Kararı

Alman Hukukunda topluluk çalışanların hukuki niteliği dava konusu olmuştur. Alt mahkemelerden olan LAG München'in önüne gelen dosyada tarafların arasındaki ilişkinin bir iş ilişkisinden kaynaklanıp kaynaklanmadığına ilişkindir⁵⁵⁴. Karar bir platformda marketlerin ürün fotoğraflarına ilişkin işlerde çalışan topluluk çalışanı ile ilgilidir⁵⁵⁵. Buna göre, davacı topluluk çalışanı davalı platformun kurduğu organizasyonda yapılan iş karşılığı ücret alarak işi yapmış ve her halükarda işi reddetme hakkına sahip olmuştur. Bu hükmün yer aldığı çerçeve sözleşmeyi platform önceden tek taraflı olarak düzenlenmiş ve topluluk çalışanı da bunu kabul etmiştir. Davalı platformun atadığı görevlerin yapılacağı lokasyon ve zaman aralığı kesin olarak belirtilmiştir. Platform, davacı topluluk çalışanı tarafından yapılan görevlerin karşılığı ola-

⁵⁵² **Scholle**, Thilo, Plattformökonomie – Sachverhalte und Regelungsbedarfe, Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft, Soziales Recht, Juli 2019, (s. 28-33), s. 32.

⁵⁵³ **Bayreuther**, Frank, Arbeitnehmereigenschaft und die Leistung fremdbestimmter Arbeit am Beispiel des Crowdworkers, RdA 2020, (s. 241-248), s. 248.

⁵⁵⁴ LAG München, Urteil vom 04.12.2019 - 8 Sa 146/19, www.dejure.org, (Erişim Tarihi: 21.11.2021).

⁵⁵⁵ Mahkeme kararını eleştiren *Fuhlrott / Mai'ye göre*, mahkeme görev ile ilgili birçok iş yapıldığından hareketle bunun bir istihdam ilişkisine yol açtığını öne sürmüştür. Ancak topluluk çalışanı bu ilişkide bir serbest çalışan olarak hareket etmiştir. Sürekli benzer işleri yapma veya uzun süreli iş yapma hususu bir istihdam ilişkisinin ortaya çıkması için gerekçe olarak aranması yerinde değildir. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Fuhlrott**, Michael / **Mai**, Matthias, Sind Crowdworker künftig immer Arbeitnehmer? – Teil 1, ArbRAktuell 2021, s. 264.

rak ödemeleri çalışanın kullanıcı hesabına puan olarak yansıtmıştır. Görevleri başarıyla yerine getiren çalışanın daha fazla görev almasına olanak sağlayan derecelendirme sisteminde davacının seviyesini yükseltmiştir⁵⁵⁶.

Mahkeme taraflar arasındaki ilişkinin bir çerçeve sözleşme ile başladığını ifade etmiştir. Sözleşmede, topluluk çalışanına çalışmaya ilişkin herhangi bir yükümlülük yüklenmediği ve platforma da görev sunma zorunluluğu getirilmediği belirtilmiştir⁵⁵⁷. Bu nedenle, yapılan sözleşmenin bir iş sözleşmesi olarak adlandırılmayacağı ve topluluk çalışanın işçi olarak sınıflandırılmayacağı açıkça vurgulanmıştır⁵⁵⁸.

Daha sonra dava Alman Federal Mahkemesi'nin (BAG) önüne gelmiştir. Yüksek Mahkeme verdiği kararda topluluk çalışanı işçi olarak sınıflandırılmıştır⁵⁵⁹. Mahkemeye göre, dava içeriğinde, davacı topluluk çalışanı işlerin ne zaman yapılacağını belirlemekte ve işleri yapıp yapmamakta serbest olarak karar verebiliyordu,

⁵⁵⁶ **Söller**, Martin, Die Kraft des Faktischen – oder: Warum Crowdworker doch Arbeitnehmer sein können, NZA 2021, (s. 997-1003), s. 998.

⁵⁵⁷ Mahkeme kararını yerinde bulan *Schubert'e göre*, gerçekten çerçeve sözleşme eğer sözleşmelerde yer alan farklı hükümler çalışma yükümlülüğü öngörmüyorsa çalışma yükümlülüğü meydana getirmez. Bu minvalde mahkeme kararı doğru kabul edilebilir. Ancak platforma ekonomik bağımlılık söz konusu ise işçi benzerliği kavramı düşünülebilir. **Schubert**, Claudia, Crowdworker – Arbeitnehmer, arbeitnehmerähnliche Person oder Selbständiger Zugleich eine Besprechung zum Urteil des LAG München v. 4.12.2019 – 8 Sa 146/19, RdA 2020, (s. 248-254), s. 254.

⁵⁵⁸ **Söller**, s. 998.

⁵⁵⁹ **BAG**, Urteil vom 01.12.2020 - 9 AZR 102/20, www.dejure.org, (Erişim Tarihi: 21.11.2021). *Bir görüşe göre*, kararda topluluk çalışanları genel olarak işçi olarak sınıflandırılmamıştır. BAG bu karar yoluyla topluluk çalışanları ile platform arasındaki ilişkinin gerçek türünün ortaya çıkması hususunda topluluk çalışanı lehine bir ispat kolaylığı sağlamak istemiştir. **Fuhrrott**, Michael / **Mai**, Matthias, Sind Crowdworker künftig immer Arbeitnehmer? – Teil 2, ArbRAktuell 2021, s. 285. *Diğer görüşe göre*, Yüksek Mahkeme'nin bu kararı basit faaliyetlerin bir iş ilişkisine delil oluşturabileceğine ilişkindir. Tekrar eden hizmet ilişkilerinin bir iş ilişkisine vücut vereceği düşüncesi geniş çaplı olarak ele alınmıştır. Topluluk çalışanlarının bu bağlamda bir iş ilişkisi içerisinde olmaları ya işçi olarak ya da evde çalışan olarak sayılmalarına neden olacaktır. Bu ise, kişisel bağımlılığın derecesine bağlı olacaktır. **Martina**, Dietmar, Crowdworker: Arbeitnehmer, Heimarbeiter oder Solo-Selbstständige?, Besprechung von BAG, Urt. v. 1.12.2020 – 9 AZR 102/20, NZA 2021, 552, s. 620.

ancak işin tamamlanması için belirli bir tarih aralığı verilmekteydi⁵⁶⁰. Ayrıca mahkeme, kararın gerekçesinde geri bildirim sisteminin platformun emir ve talimat sisteminin bir parçası olarak⁵⁶¹ kabul etmiş ve topluluk çalışanını işçi olarak değerlendirmiştir⁵⁶².

Yüksek Mahkeme'nin kararı öğretide tartışılmıştır:

Thüsing / Hütter-Brungs'a göre, ilk olarak siparişlerin sürekli kabulüne veya çalışma zorunluluğuna yol açan bir sistem söz konusu değildir. İkinci olarak ise, uygulamada mikro görevlerin içeriği detaylı olarak belirtilir. Dolayısıyla bu detaylandırma başlı başına bir istihdam ilişkisine neden olmaz. Öte yandan somut olayda böyle bir sonuca varılsa bile bu durum tüm mikro çalışmalar için genellendirilemez. Önceden hazırlanmış ve tamamen organize edilmiş bir görevde, talimat hakkına alan kalıp kalmadığı da ayrı bir sorun olarak karşımıza çıkar⁵⁶³.

Waltermann'a göre, BAG davada haklı olarak tüm koşulları değerlendirerek karar vermiştir. Teşvik sistemi ile platform topluluk çalışanı ile sürekli bir bağ kurmayı amaçlamıştır. Taraflar arasında işin haricen belirlenmesi ortaya çıkmıştır. Gü-

⁵⁶⁰ *Fuhlrott / Mai*'ye göre, davaya bakan 9. Senato'nun da değindiği üzere, işi belirli bir sürenin sonunda yapma taahhüdü bir kişinin işçi olarak değerlendirilmesinde bir özellik olarak karşımıza çıkmaz. Zira işin ne zaman yapılacağını veya çalışma saatlerinin düzenini yine topluluk çalışanın kendisi belirlemektedir. Bkz., **Fuhlrott / Mai**, s. 263 - 264.

⁵⁶¹ *Martina*'ya göre, karar kapsamında, somut olayda emir ve talimatlara uyma borcu yükümlülüğü çok az olsa da, kişisel bağımlılık mümkün olabilir. Yani işin haricen/ işveren tarafından belirlenmesi söz konusu olmasa bile var olan durumun kişisel bağımlılığı haklı gösterip göstermediğinin ayrıca incelenmesi gerekecektir. **Martina**, s. 620.

⁵⁶² *Fuhlrott / Mai*'ye göre, platformların bu gibi işlem veya organizasyon güvenliğinin olup olmadığı da tartışmalıdır. İşlerin diğer topluluk çalışanları tarafından yerine getirilebileceğinden (yazar bunun nedeni olarak platforma kayıt sırasında işi yapıp yapmama konusunda karşılıklı olarak anlayışın/ anlaşmanın varlığını esas almaktadır), platformların bu hususta çalışanları dolaylı olarak denetlediği savı doğru değildir. Bkz., **Fuhlrott / Mai**, s. 264. *Martina*'ya göre, topluluk çalışanı işçi, evde çalışan veya tek başına serbest çalışan niteliğinde olabilir. Her somut olayda ayrı ayrı değerlendirme yapmak gerekir. Bkz., **Martina**, s. 620.

⁵⁶³ **Thüsing**, Gregor / **Hütter-Brungs**, Gisela, Crowdfunding: Lenkung statt Weisung – Was macht den Arbeitnehmer zum Arbeitnehmer? NZA-RR 2021, (s. 231-237), s. 236.

nümüz iş dünyasında eski klasik çalışma ilişkilerinden farklı olarak işin haricen belirlenmesi talimat verme hakkının bir parçası olarak değil, yol gösterici olarak kabul edilmektedir⁵⁶⁴.

Schubert'e göre, Yüksek Mahkeme'nin taraflar arasındaki ilişkiyi iş sözleşmesi olarak kabul etmesi, ilişkinin aslında iş sözleşmesinden kaynaklanmadığı gerçeğiyle yarışır vaziyettedir. Kanımızca, teşvik sisteminin varlığı aradaki ilişkinin istihdam ilişkisi olduğu gerçeğini ispatlamaya tek başına yeterli değildir. Buna ek olarak aradaki ilişkinin bağımlı hukuki ilişki olması şarttır. Basit faaliyetlerin söz konusu olduğu durumlarda işe ilişkin talimatların yoğunluğu karmaşık işlere oranla daha azdır. Bu açıdan bakıldığında Yüksek Mahkeme'nin kararını ağır şekilde eleştirmek yerinde olmayacaktır. Fakat karardan yola çıkılarak dahi topluluk çalışanların hepsinin değil yalnızca bir kısmının işçi olarak kabul edileceği sonucuna varılabilir⁵⁶⁵.

Söller'e göre, Yüksek Mahkeme'nin somut zamansal talimatların varlığı görüşü yerinde olmamakla birlikte, sonuç olarak Yüksek Mahkeme'ye göre bu tarzda bir teşvik sistemi ile çalışan platformlarda meydana gelen hukuki ilişkinin bir istihdam ilişkisi olacağı kuşkusuzdur. Ancak yine de genel bir çerçevenin oluşturulması için çok sayıda karara ihtiyaç duyulacaktır. Kararda belirtilen platformlarla benzer teşvik sistemi kullanmayan platformlar açısından ise istihdam ilişkisinin ortaya çıkması söz konusu olmasa gerekir⁵⁶⁶.

Hötte'ye göre, faaliyetin tür, çalışma saatleri, işin süresi ve işin yapıldığı yere ilişkin başkası (işveren) tarafından bir belirleme olmadığını, gerek platformun gerek görev veren kişilerin emir ve talimat verme hakkına sahip olmadığını, bu sebeple

⁵⁶⁴ **Waltermann**, Raimund, Crowdfunding – Arbeitsverhältnis ohne Arbeitspflicht NJW 2022, (s. 1129-1133), s. 1133.

⁵⁶⁵ **Schubert**, Claudia, Arbeit in der Plattformökonomie NZA-Beilage 2022, (s. 5-13), s. 9.

⁵⁶⁶ **Söller**, s. 999 vd.

topluluk çalışanlarının işçi olarak kabul edilmesinin söz konusu olmayacağı söylenebilir⁵⁶⁷.

C) İşçi Benzerliği Açısından

1- İşçi Benzeri Kavramı

İşçi benzeri kişilere ilişkin hükümlere; Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (*Tarifvertragsgesetz, TVG.*), Alman İş Mahkemeleri Kanunu (*Arbeitsgerichtsgesetz, ArbGG.*), İşyerinde Çalışanların Güvenliğini ve Sağlığını Korumak İçin İş Sağlığı Ve Güvenliği Önlemlerinin Uygulanmasına İlişkin Kanun (*Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit, ArbSchG.*) ve Alman Çalışanlar İçin Asgari İzin Kanunu'nda (*Mindesurlaubgesetz für Arbeitnehmer, BUrlG.*) yer verilmiştir.

TVG § 12 işçi benzerlerine dair en kapsamlı ifadelere yer veren kanun hükmüdür. Maddeye göre, bu kanun herhangi bir işçisinin yardımı olmaksızın bir kişiye karşı borcunu yerine getirmek kaydıyla, ekonomik olarak bağımlı ve bir işçiye kıyasla sosyal koruma ihtiyacı olan kişilere uygulanır. Söz konusu kişiler, bir kişiye hizmet etmekle yükümlü olabileceği gibi, birden fazla kişiye de hizmet borçlanabilir. (TVG § 12, 1).

Öğretideki bir görüşe göre, kanundaki bu ifadelerle işçi benzeri kişilerin tanımı yapılmıştır⁵⁶⁸. Diğer görüşe göre ise, söz konusu madde işçi benzeri kavramının tanımını amacıyla yapılmamıştır. TVG § 12 yalnızca toplu iş sözleşmesinin uygulanması

⁵⁶⁷ **Hötte**, Daniel, Antonius Crowdsourcing - Rechtliche Risiken eines neuen Phänomens, MMR 2014, s. 796.

⁵⁶⁸ **Krebbber**, Sebastian, Unternehmersübergreifende Arbeitsabläufe im Arbeitsrecht, Mart 2015, s. 156.

bakımından dikkate alınmalıdır⁵⁶⁹. Bir diğer görüşe göre ise, işçi benzeri kavramının kesin bir tanımı mevcut değildir⁵⁷⁰.

İşçi benzeri kişi ifadesi, Alman Hukukunda bağımsız olarak çalışanlar ile işçi arasındaki kategoriye oluşturan kişiler için kullanılan bir kavramdır⁵⁷¹. İşçi, niteliğini belirlemede esas olan unsurlardan birisi kişisel olarak bağımlılıktır. İşçi, iş görme borcunu işverene kişisel olarak ve bağımlı olmak suretiyle ifa eder. Bağımsız çalışanlar, herhangi bir işverene kişisel olarak bağımlı olmaksızın faaliyetlerini sürdürürler⁵⁷². İşçi benzeri kişiler ise işlerini ifa ettikleri kişilere kişisel olarak bağımlı değildirler veya işçilere kıyasla bu bağımlılık derecesi son derece azdır⁵⁷³. Bu kişiler işçi

⁵⁶⁹ **Willemssen**, Heinz Josef / **Müntefering**, Michael, Begriff und Rechtsstellung arbeitnehmerähnlicher Personen: Versuch einer Präzisierung, NZA 2008, (s. 193- 201), s. 193.

⁵⁷⁰ **Wiedemann**, Herbert, Beck'sche Kommentar zum Arbeitsrecht, Tarifvertragsgesetz: TVG 8. neubearbeitete Auflage 2019, **Wiedemann** / **Wank**, Rn. 14.

⁵⁷¹ **Landmann**, Robert / **Rohmer**, Gustav, Gewerbornung Werkstand: 84. EL Februar 2020, **GewO- ArbSchG § 2 Begriffsbestimmungen** / **Wiebauer**, Rn. 33. *Habersack / Henssler'e göre*, her ne kadar işçilere uygulanan kurallar bakımından yakınlık gösterse de, bu gruptaki kişilerin çok çeşitli olması ve çıkarlarının farklılık arz etmesi nedeniyle işçilerle aynikanunların uygulanması tam bir eşitlik sağlamaz ve dolayısıyla bu kişilere işçilere ilişkin hangi kuralların uygulanması gerektiği ayrıca ve açıkça belirlenmelidir. Bkz., **Habersack**, Mathias / **Henssler**, Martin, Mitbestimmungsrecht, 4. Auflage 2018, **MitbestG §3 Arbeitnehmer und Betrieb** / **Henssler**, Rn. 18. *Dauner- Lieb / Langen'e göre*, işçi benzeri kişiler aslında bağımsız çalışanlardır, ancak belirli kanuni sonuçlara ilişkin işçi kabul edilirler. Bu kişiler iş mahkemlerine başvuru ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma gibi haklardan yararlanır. Bkz., **Dauner- Lieb**, Barbara / **Langen**, Werner, Nomos Kommentar, BGB- Schuldrecht 3. Auflage 2016, **BGB § 611 Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag** / **Klappstein**, Rn. 27;. Benzer yönde bkz., **Schaub**, Günter / **Koch**, Ulrich, Arbeitsrecht von A- Z, 24. Auflage 2020, s. 69.

⁵⁷² *Bayreuther'e göre*, evde çalışanlar kural olarak işçi benzeri kişi olarak kabul edilirler. Ancak birden fazla kişiye çalışmaları durumunda HAG kapsamı dışında tutulurlar ve evde çalışan olarak kabul edilmezler. Bu halde yeni istihdam türü olan topluluk çalışması da şu an için HAG kapsamında değerlendirilemez. Bkz., **Bayreuther**, Frank, Sicherung der Leistungsbedingungen von (Solo-) Selbständigen, Crowdworkern und anderen Plattformbeschäftigten, HSI-Schriftenreihe Band 26, s. 21.

⁵⁷³ Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 20. Auflage 2020, **ErKoA- ArbGG § 5 Begriff des Arbeitnehmers** / **Koch**, Rn. 5; **Blomeyer**, Wolfgang / **Rolfs**, Christian / **Otto**, Klaus, Beck'sche Kommentar zum Arbeitsrecht, Betriebsrentengesetz 7. Auflage 2018, **BetrAVG § 17 Persönlicher Geltungsbereich** / **Rolfs**, Rn. 68; **Münchener Kommentar zum BGB**, 8. Auflage 2020, **MüKoBGB- BGB § 611 a Arbeitsvertrag** / **Spinner**, Rn. 130; **Kelat**, Karen,

gibi işverene kişisel olarak bağımlı olmadıklarından ve bir işverene ekonomik bağımlılıklarının varlığı nedeniyle işveren olarak da kabul edilmeyen kişiler olarak kabul edilirler⁵⁷⁴. İşçi benzeri kişiler, iş gördükleri kişilerin iş organizasyonlarına ya tamamen entegre değildirler ya da entegrasyon işçi benzeri kişilere işçi niteliği kazandırmayacak kadar düşük orandadır⁵⁷⁵.

İşçi benzeri kişiler işlerini ifa etmekle yükümlü oldukları kişilerin emir ve talimatları ile bağılı olmayıp⁵⁷⁶, işlerin ifa zamanını ve yerini belirleme bakımından özgürlüğe sahiptir⁵⁷⁷. Gerçekten, faaliyetin bağımsız olarak gerçekleştirilmesi şartıyla, sözleşme ilişkisinde bulundukları kişi tarafından üçüncü bir kişiye yönlendirilmeleri iş sözleşmesinin devri olarak değerlendirilemez⁵⁷⁸.

İşçi benzeri kişiler bakımından ayırt edici unsur, ekonomik olarak bağımlılıktır⁵⁷⁹. Bu kişiler, sözleşme ilişkisi kurdukları kişilere ekonomik olarak bağımlı şekil-

Die Arbeitnehmerähnliche Person – Begriff und rechtliche Stellung im Arbeitsrecht, Freilaw 3 / 2017, 80- 87, s. 81.

⁵⁷⁴ **Schaub / Koch**, s. 69; **BAG**, Urteil vom 15. 2. 2005 - 9 AZR 51/04, www.dejure.org (Erişim Tarihi: 09.09.2022).

⁵⁷⁵ **Grobys**, Isabella / **Panzer-Heemeier**, Andrea, Stichwort Kommentar Arbeitsrecht, 3. Auflage, Edition 13 2020, **SK-Arbeitnehmerähnliche Person / Herrmann**, Rn. 1; **Boecken**, Winfried / **Düwell**, Franz Josef / **Diller**, Martin / **Hanau**, Hans, Nomos Kommentar, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Auflage 2016, **NK-ArbR / Düwell BUrlG § 2**, Rn. 6; **BetrAVG § 17 Persönlicher Geltungsbereich / Rolfs**, Rn. 68; **MüKoBGB- BGB § 611 a Arbeitsvertrag / Spinner**, Rn. 130.

⁵⁷⁶ *Henssler'e göre*, çalışmanın zamanı, türü ve yeri bakımından işverenin emir ve talimatlarına bağılı olmamakla birlikte, bir işçinin işvereni emrinde ücret almasına benzer şekilde geçimlerini sağlarlar. Bkz., **MitbestG §3 Arbeitnehmer und Betrieb / Henssler**, Rn. 17.

⁵⁷⁷ **Schüren**, Peter / **Hamann**, Wolfgang, Beck'sche Kommentar zum Arbeitsrecht, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz 5. Auflage 2018, **AÜG § 1 Arbeitnehmerüberlassung, Erlaubnispflicht / Hamann**, Rn. 53; **MüKoBGB- BGB § 611 a Arbeitsvertrag / Spinner**, Rn. 130; **Kelat**, s. 81. *Schaub / Koch'a göre*, aradaki sözleşmelerden kaynaklanan işletme rizikosuna sözleşmenin karşı tarafına ait ise de, işverenin aksine işin zamanı ve süresi bakımından bu şartları belirleme yetkisi genelde işçi benzeri olan kişiye aittir. Bkz., **Schaub / Koch**, s. 69.

⁵⁷⁸ **AÜG § 1 Arbeitnehmerüberlassung, Erlaubnispflicht / Hamann**, Rn. 53.

⁵⁷⁹ Ekonomik bağımlılığın belirlenmesine ilişkin öğretide farklı görüşler öne sürülmüştür. *Kelat'a göre*, kişinin geliri ve serveti ekonomik bağımlılığı belirlemede bakılması gereken hususlardır.

de işlerini sürdürürler⁵⁸⁰. Diğer bir deyişle, yaşamlarını sürdürebilmek için ihtiyaçları olan geliri elde etmek amacıyla bir veya birkaç akdi ilişki kurmak zorundadırlar⁵⁸¹. Ekonomik bağımlılıktan, çalışan kişinin emeğini kullanma ve yaşamını idame ettirme hususlarında sözleşmenin karşı tarafına bağımlı olunması anlaşılabilir⁵⁸².

İşçi benzeri kişilerden sayılmak için hizmetin bir veya birden fazla kişiye görülmesi özellik arz etmektedir. Şöyle ki, olağan olan bir kişiye hizmetlerin görülmesidir. Çünkü bu halde ekonomik bağımlılığın mevcut olacağı aşikârdır. Birden çok kişiyle akdi ilişki kurulmuşsa, bir akde dayanan gelirin diğerlerine baskın olması gerekir⁵⁸³. Diğer bir ifadeyle, bir akitten elde edilen miktar diğerlerinden elde edilen gelire oranla daha fazla olmalıdır⁵⁸⁴. Alman Hukukunda bu miktar “*toplam gelirin yüzde ellisinden fazlasını oluşturma*” şeklinde ifade edilmiştir⁵⁸⁵. *Spinner’e göre*,

Bkz., **Kelat**, s. 82. *Wank’a göre*, bağımlılık değerlendirilirken kişisel servet ve gelir dikkate alınmamalıdır. Bkz., **Wank**, Rolf, Arbeitnehmer und Selbständige 1998, s. 241.

⁵⁸⁰ **Däubler**, Wolfgang / **Hjort**, Jens Peter / **Schubert**, Michael / **Wolmerath**, Martin, Nomos Commentar, Arbeitsrecht 4. Auflage 2017, **BGB § 242 Leistung nach Treu und Glauben / Bernhard Kraushaar / Martin Kraushaar**, Rn. 67; **MitbestG § 3 Arbeitnehmer und Betrieb / Henssler**, Rn. 18; **Schaub / Koch**, s. 69; **BetrAVG § 17 Persönlicher Geltungsbereich / Rolfs**, Rn. 68; **MüKoBGB- BGB § 611 a Arbeitsvertrag / Spinner**, Rn. 131; **Kelat**, s. 81. Ekonomik bağımlılığın, işçi benzeri kişi ile kendisinin akdi ilişkide bulunduğu kişi arasında sürekli olarak devam eden ve işçi benzeri kişinin geleceğinin buradan elde ettiği gelire bağlı olması halinde söz konusu olduğu hakkında bkz., **SK-Arbeitnehmerähnliche Person / Herrmann**, Rn. 4; **NK-ArbR / Düwell BUrlG § 2**, Rn. 8; **BAG**, Urteil vom 19. 10. 2004 - 9 AZR 411/03, www.dejure.org (Erişim Tarihi: 09.09.2022).

⁵⁸¹ **NK-ArbR / Düwell BUrlG § 2**, Rn. 8.

⁵⁸² **MüKzBGB- BGB § 611 a Arbeitsvertrag / Spinner**, Rn. 132.

⁵⁸³ **SK-Arbeitnehmerähnliche Person / Herrmann**, Rn. 4; **BGB § 611 Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag / Klappstein**, Rn. 27; **MüKzBGB- BGB § 611 a Arbeitsvertrag / Spinner**, Rn. 132.

⁵⁸⁴ **MitbestG § 3 Arbeitnehmer und Betrieb / Henssler**, Rn. 17; **Kelat**, s. 81; **ErKoA- ArbGG § 5 Begriff des Arbeitnehmers / Koch**, Rn. 5; **MüKozBGB- BGB § 611 a Arbeitsvertrag / Spinner**, Rn. 131. *Rolfs’a göre*, avukatlar, denetçiler, doktorlar gibi meslek mensupları iş gördükleri kişiye ekonomik olarak bağımlı oldukları müddetçe işçi benzeri kişi olarak sayılabilirler. Bkz., **BetrAVG § 17 Persönlicher Geltungsbereich / Rolfs**, Rn. 75.

⁵⁸⁵ **BAG**, Urteil vom 05.08.2014- 9 AZR 1079/12, www.dejure.org (Erişim Tarihi: 09.09.2022); **BetrAVG § 17 Persönlicher Geltungsbereich / Rolfs**, Rn. 72.

Ücretin taraflar arasındaki sözleşmede kararlaştırılmış olması zorunludur. Bu ücret satış karşılığı veya ücretten pay şeklinde belirlenebilir⁵⁸⁶.

Ekonomik bağımlılık işçi benzeri kişilerin özel olarak korunmasını gerektirmiştir⁵⁸⁷. Bağımsız çalışanlardan farklı olarak, işgüçlerini pazarlayamamaları ve piyasaya yönelememeleri⁵⁸⁸, işçilere benzer şekilde, iş gördükleri kişilere gelir bakımından bağımlı olmaları nedeniyle sosyal konumları gereği tıpkı bir işçi gibi korunmaları hususunda en önemli etken olmuştur⁵⁸⁹. Ayrıca işçi benzeri kişiler, iş müzakerelerinde tıpkı işçiler gibi işverenler karşısında zayıf konumda yer alırlar⁵⁹⁰.

Öğretide korunmanın hangi şekilde yapılması gerektiği hususu tartışmalıdır. Bir görüşe göre, faaliyet alanına göre koruma belirlenmeli, tek tek çalışanları saymak yerine bu faaliyet alanına giren tüm kişiler korumadan yararlanmalıdır⁵⁹¹. Diğer gö-

⁵⁸⁶ **MüKzBGB- BGB § 611 a Arbeitsvertrag / Spinner**, Rn. 132.

⁵⁸⁷ **NK-ArbR / Düwell BUrlG § 2**, Rn. 8; **BGB § 242 Leistung nach Treu und Glauben / Bernhard Kraushaar / Martin Kraushaar**, Rn. 65; **BetrAVG § 17 Persönlicher Geltungsbereich / Rolfs**, Rn. 68. *Kelat'a göre*, işçi benzerlerinin korunmasını, serbest çalışanların sosyal olarak korunmasından ayırmak gerekir. Gerçekten, işçi benzeri kişiler ancak akdi ilişkinin istihdam ilişkisi deresinde olması ve sunulan hizmetlerin tıpkı bir işçinin sunmak zorunda olduğu hizmetlere benzemesi halinde koruma altına alınabilir. Bkz., **Kelat**, s. 82- 83.

⁵⁸⁸ İşçi benzeri kişiler, üçüncü kişilerin yardımı olmaksızın, belirli bir şirkete entegre halde bulunmaksızın ve piyasada hizmetlerini pazarlama imkânları olmaksızın belirli işverenler adına çalışırlar. Bkz., **Schaub / Koch**, s. 69; **MüKoBGB- BGB § 611 a Arbeitsvertrag / Spinner**, Rn. 132; **Kelat**, s. 82.

⁵⁸⁹ **MüKoBGB- BGB § 611 a Arbeitsvertrag / Spinner**, Rn. 131; **Schaub / Koch**, s. 69. *Wiebauer'a göre*, işçi benzeri kişilerin korunması gerekir, çünkü onlar da sadece işverenin kontrol edebileceği risklere maruz kalmaktadır. Bkz., **GewO- ArbSchG § 2 Begriffsbestimmungen / Wiebauer**, Rn. 34. *Öğretideki bir görüşe göre ise*, bu korumanın söz konusu olabilmesi için bu kişilerin; hizmeti kişisel olarak görmekle yükümlü olması, kendi çalışanlarını çalıştırmasına izin verilmemesi, kendi şirket organizasyonuna sahip olmaması gibi çeşitli unsurların bulunması gerekir. **SK- Arbeitnehmerähnliche Person / Herrmann**, Rn. 6; **NK-ArbR / Düwell BUrlG § 2**, Rn. 9.

⁵⁹⁰ **GewO- ArbSchG § 2 Begriffsbestimmungen / Wiebauer**, Rn. 34; **MitbestG § 3 Arbeitnehmer und Betrieb / Henssler**, Rn. 17.

⁵⁹¹ **Kempen, Otto Ernst / Zachert, Ulrich**, Kommentar für die Praxis, Tarifvertragsgesetz, 5. Auflage 2014, **Kempen / Zachert / Stein**, § 12 a, Rn. 31.

rüşe göre ise, koruma somut olaya göre olmalı veya bireysel vakalar göz önünde bulundurularak belirlenmelidir⁵⁹².

Sözleşmenin türü açısından bakıldığında, ekonomik bağımlılığı ortaya çıkaran sözleşme hizmet sözleşmesi olabileceği gibi, eser sözleşmesi de söz konusu olabilir⁵⁹³. Ayrıca bir iş ilişkisi çerçevesinde gerçekleşmesine izin verilen herhangi bir faaliyet işçi benzeri kişilerin geçim kaynağı olması mümkündür. İşçi benzeri kişilerin faaliyetleri sıradan olabileceği gibi nitelik arz eden işlerden de olabilir⁵⁹⁴. Bir kimse- nin işçi benzeri kişilerden sayılabilmesi için gerçek kişi olması gerekir. Tüzel kişiler işçi benzeri kişi olamaz⁵⁹⁵.

2- Öğretideki Görüşler

Schneider-Dörr'e göre, clickworker ve Roamler platformlarında işlerin büyük kısmı (yüzde sekseni), topluluk çalışanlarının sadece belirli bir kısmı tarafından (yüzde yirmisi) yapılmaktadır. Bu biçimde yapılandırılmış platformlarda çalışan topluluk çalışanlarının sürekli şekilde ilişkiden elde ettikleri gelirin, yaşamlarını idame etmek için elde etmek zorunda oldukları ana miktar kadar olması durumunda ekonomik bağımlılıktan bahsedilebilir. Ayrıca çalışanlar bu tip görevleri yapma noktasında bir platforma üye olmak zorundadır. Her ne kadar sisteme giriş aletleri kendilerine ait olsa da, sistemi oluşturmak ve görevleri temin etmek platformun uhdesindedir. Diğer bir deyişle, çalışanların kendisi platform gerekli atamaları yapmaksızın bu işleri yerine getiremez. Topluluk çalışanına iş tekliflerinin gelmesi platforma bağlı-

⁵⁹² **Schwab**, Norbert / **Weth**, Stephan, Kommentar, Arbeitsgerichtsgesetz- ArbGG 4. Auflage 2014, **Schwab / Weth / Kliemt**, § 5, Rn. 209.

⁵⁹³ **BAG**, Urteil vom 13. 4. 2010 – 9 AZR 271/09, www.dejure.org, (Erişim Tarihi: 09.09.2022); **SK- Arbeitnehmerähnliche Person / Herrmann**, Rn. 1; **BetrAVG § 17 Persönlicher Geltungsbereich / Rolfs**, Rn. 71; **Kelat**, s. 81. İş mahkemelerine başvuruda bulunmak için kişinin işçi benzeri kişilerden olmasına ilişkin emarelerin varlığı yeterli olduğu, hukuki ilişkinin bir iş ilişkisi olması gerekli olmadığı hakkındaki görüş için bkz., **ErKoA- ArbGG § 5 Begriff des Arbeitnehmers / Koch**, Rn. 5.

⁵⁹⁴ **MüKzBGB- BGB § 611 a Arbeitsvertrag / Spinner**, Rn. 132.

⁵⁹⁵ **MüKoBGB- BGB § 611 a Arbeitsvertrag / Spinner**, Rn. 130.

dır. Bu durum işçilerin işveren karşısındaki sosyal konumlarına benzemektedir. Dolayısıyla, topluluk çalışanlarının işçiler gibi korunma ihtiyaçları söz konusudur⁵⁹⁶.

Kreß'e göre, yerine getirilen işlerin bir defalık olmaması ve belirli bir süre devam etmesi kaydıyla, taraflar arasında ekonomik bağımlılığının varlığı kabul edilebilir. Ancak var olması gereken asgari bir süre henüz belirli değildir. Dış topluluk çalışmasında ekonomik bağımlılık çoğu durumda platform ile çalışan arasındadır, müşteri ile topluluk çalışanı arasında ekonomik bağımlılığın meydana gelmesi istisnaidir. İç topluluk çalışmasında ise gelir işlemleri işveren-müşteri arasında gerçekleştiği için bu çalışmalar için ekonomik bağımlılıktan söz edilemez. Ayrıca işin kişisel olarak yapılması ve göreve erişimin ancak platform mekanizmalarının kullanılmasını gerektirdiğinden bir sosyal koruma ihtiyacı da ortaya çıkmaktadır. O halde, bu kişiler işçi benzeri kişi olarak kabul edilebilir⁵⁹⁷.

Mayr'a göre, işçi benzeri kişileri tek bir tanım altına toplamak mümkün değildir. Bu nedenle, platformun işleyiş sistemi, platform, çalışan ve müşteri arasındaki hukuki ilişki, işin niteliği ve elde edilen miktarın büyük olup olmadığı somut olaya bakılarak incelenmelidir. “Topluluk çalışanları, işçi benzeri kişilerdir” şeklinde bir sınıflandırma yapmak, yukarıda belirtilen hususların her ilişkide aynı olmaması sebebiyle oldukça zordur⁵⁹⁸.

Gärtner'e göre, kazançlarının yüzde elli fazlasını kazanan ve clickworker gibi platformlarda çalışan topluluk çalışanlarının işçi benzeri kişi olarak kabul edilebilmesi mümkündür. Zira bu halde işçi benzeri kişi olarak kanunda öngörülen gereksinimler karşılanmış olur. Ancak birçok kişi ile çalışma ilişkisine girilmesi ve değişik kişilere ait birçok farklı işlerin yapılması gelirin ağırlıklı bir işten kazanılmasına en-

⁵⁹⁶ **Schneider-Dörr**, s. 333 - 335.

⁵⁹⁷ **Kreß**, s. 77 - 81.

⁵⁹⁸ **Mayr**, s. 254 - 262.

gel olacağından, topluluk çalışanları işçi benzeri kişilerden sayılmaz ve bu kişilerin işçi gibi korunmaları da gerekmez⁵⁹⁹.

Waltermann'a göre, platformlar topluluk çalışanlarının tek bir müşteriye sahip olmasına izin vermez. Bu nedenle, ekonomik olarak bağımlılık bakımından zayıf olan hukuki ilişki topluluk çalışanları ile işçi benzeri olma niteliğinin bir arada düşülmesini engeller⁶⁰⁰.

Bourazeri'ye göre, topluluk çalışanın platform ile ana sözleşmeyi karşılıklı olarak yaptığı ve kayıt olduğu platformla hukuki ilişki içinde olduğu dolaylı dış topluluk çalışmasında, ekonomik bağımlılığın varlığı kabul edilebilir. Ancak bu hususun sağlanması için topluluk çalışanın yalnızca bir adet platform üzerinden çalışmalarını gerçekleştirmesi gerekir⁶⁰¹.

Däubler / Klebe'ye göre, topluluk çalışanın işçi benzeri niteliğine sahip olup olmadığı somut olaya göre değerlendirilmelidir. Çalışanın sadece bir veya birkaç görev veren işverenlerin işlerini yapabilme olanağının bulunduğu hallerde işçi benzerliği niteliğinden bahsedilebilir. Ancak platformun topluluk çalışanın yalnızca belirli kişilerin işlerini kabul etmek suretiyle gelir elde etmesini yasakladığı, bilakis sürekli olarak farklı kişilerin işlerini yapmaya zorladığı modellerde işçi benzeri niteliği meydana gelmez⁶⁰².

⁵⁹⁹ **Gärtner**, s. 90.

⁶⁰⁰ **Waltermann**, s. 300.

⁶⁰¹ **Bourazeri**, s. 745 - 746.

⁶⁰² **Däubler / Klebe**, s. 1036.

II. AVUSTURYA HUKUKU

A) İşçi Kavramı

Avusturya Hukukunda tek tip bir işçi tanımı bulunmamaktadır. Kanunların verdiği anlama göre, işçi tanımı da farklı şekilde anlaşılmaktadır⁶⁰³. Gerçekten, Avusturya İş Anayasası'nda (*Arbeitsverfassungsgesetz, ArbVG*), yaşlarına bakılmaksızın çırak ve evde çalışanlar da dâhil olmak üzere bir işyerinde çalışanlar işçi olarak kabul edilirler ifadesi yer almaktadır (§ 36 ArbVG, 1). İkinci fıkrada ise, kimlerin işçi olarak sayılmayacağına yer verilmiştir⁶⁰⁴. Örneğin Kanun bakımından işyeri veya işletme üzerinde önemli derecede yetkiye sahip kişiler işçi olarak kabul edilmezken; Çalışma Süreleri Kanunu (*Arbeitszeitgesetz, AZG*) açısından işyeri veya işletme üzerinde önemli derecede yetkiye sahip kişiler işçi olarak kabul edilmiştir (§ 1 AZG, 2, 8).

Bu bağlamda, örneğin İşyeri Anayasası'nda yer alan ifadeler kapsamında işçi kavramı geniş olarak değerlendirilmiş ve kişinin işçi olarak sayılması için bir iş sözleşmesinin varlığı şart koşulmamıştır⁶⁰⁵. Çalışmanın tam zamanlı veya yarı zamanlı

⁶⁰³ *Bremm / Kalod'a göre*, toplu iş ilişkileri veya iş sözleşmeleri açısından yahut çalışma anayasası hatta işçilerin korunması bakımından farklı farklı işçi tanımı söz konusu olmaktadır. Bkz., **Bremm**, Gerhard / **Karlod**, Mario, Die Problematik von Crowdwork im österreichischen Arbeitsrecht Arbeitsrechtliche Begriffsbestimmungen des Arbeitnehmers und Arbeitgebers am Prüfstand, WISO 40. Jg. (2017), Nr. 2, (s. 72 - 88), s. 74 - 75.

⁶⁰⁴ Bir tüzel kişiyi kanunen temsil ile görevlendirilen organ üyeleri, işyeri veya işletme üzerinde önemli derecede yetkiye / etkiye sahip şirket yöneticileri, bir iş sözleşmesine bağlı olmamak şartıyla rehabilite edilenler, idari veya adli gözaltı, tutukluluk, hapis cezası veya özgürlükten yoksun bırakmayı içeren önleyici tedbirlerin infazında istihdam edilen kişiler, bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılmadıkça, çalışması öncelikli olarak dini, hayırsever veya sosyal amaçlarla belirlenmiş olan kişiler ve eğitim ve öğretim amaçlı olarak kısa süreli çalışanlar bu kanun bakımından işçi kavramının dışında tutulmuştur (§ 36 ArbVG, 2).

⁶⁰⁵ *Bremm / Kalod'a göre*, kanun koyucu bir iş sözleşmesinin varlığı yerine gerçek fiili bir istihdamı aramıştır. Bu ise kişisel ve ekonomik bağımlılık ile karakterize edilmiştir. Bkz., **Bremm / Kalod**, s. 75.

olarak yapılması önem arz etmemektedir. Fakat kanun koyucu işçi kavramında bir işletmeye veya işyerine entegrasyonu aramıştır⁶⁰⁶.

Belirtilen kanunlarda hüküm bulunmaması veya hükümlerde boşluk bulunması durumunda Avusturya Genel Medeni Kanunu'nda (*Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, ABGB*) öngörülen işçi kavramı geçerlilik kazanmaktadır⁶⁰⁷. Kanunda yer alan hükme göre, bir kişinin belirli bir süreyle diğer kişiye hizmet etmeyi taahhüt etmesi halinde bir hizmet sözleşmesi meydana gelir (ABGB § 1151, 1). Hükümde belirtildiği üzere bir hizmet sözleşmesinde, belirli bir süre ile hizmetin sağlanması, bir sözleşmeye dayanarak bir hizmetin ifa edilmesi yükümlülüğü altına girmek ve başkasına bağımlı olarak hizmet görme özellikleri bulunur. Bir iş ilişkisinde sayılan üç özelliğin de bir arada bulunması gerekir⁶⁰⁸.

Öte yandan Avusturya Hukukunda İş Sözleşmesi Hukuku bakımından işçi, iş sözleşmesinin genel özelliklerine göre belirlenir. İşçi, bir iş sözleşmesi ile bağımlı olarak iş gören herkesi ifade etmektedir. İş Kanunu hükümleri bu kişilere, kanunda aksi açıkça ifade edilmedikçe uygulanır⁶⁰⁹.

B) Öğretideki Görüşler

Bremm / Kalod'a göre, § 36 ArbVG, 1'de bir işyerinin özellikleri sayılırken, işyerinin sahibi, işçiler, işyeri araçları, işyerinin teknik amacı, tek tip iş organizasyonu ve süreklilik karakteri ifade edilmiştir. Topluluk çalışanları işlerini kural olarak

⁶⁰⁶ **Bremm / Kalod**, s. 75.

⁶⁰⁷ **Marhold**, Franz / **Friedrich**, Michael, Österreichisches Arbeitsrecht, 2., vollständig überarbeitete Auflage 2012, s. 47.

⁶⁰⁸ **Warter**, s. 153.

⁶⁰⁹ *Marhold / Friedrich'e göre*, iş sözleşmesi hukukuna göre işçi sayılan biri İş Anayasası'nda göre işçi olarak sayılmayabilir. Bu husus § 36 ArbVG, 2'de sayılmasına rağmen bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan kişiler açısından söz konusu olabilir. Bkz., **Marhold / Friedrich**, s. 47.

kendi evlerinde yapmaktadır. İşyerinin özelliklerine dâhil olmayan bir çalışmanın, bu çalışmayı yerine getiren kişinin işçi sayılmasına engel olduğu sonucu çıkarılabilir⁶¹⁰.

Warter'a göre, eğer topluluk çalışanı platform üzerinden kendisine teklif edilen görevleri, reddetmesi veya iptal etmesi karşısında herhangi bir yaptırımla karşılaşmıyorsa işçi olarak nitelendirilemez. Böyle bir yaptırımın eksikliği halinde, içeriksel ve nesnel olarak önceden planlanmış bir harici belirleme ile özgürlüğünün sınırlanması durumunda, bir iş sözleşmesinin varlığı söz konusu olabilir, ancak daha sıklıkla bir eser sözleşmesi meydana gelir⁶¹¹.

Risak'a göre, istihdam temelinde düşünülecek olursa topluluk çalışmasının belirsiz süreli mi yoksa belirli süre ile sınırlı bir iş ilişkisi mi meydana getirdiği irdelenmelidir. Topluluk çalışmasında çalışanların sürekli olarak değil de belirli süreler çerçevesinde çalışmaları kanuna uygunluk anlamında düşünülebilir. Bu nedenle topluluk çalışmasında sürekli bir iş ilişkisinin değil, bilakis zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerinin meydana geldiği kabul edilebilir⁶¹².

Konuyu ayrıca işçi benzerleri açısından değerlendiren *Risak*'a göre, topluluk çalışanı belirlenebilir sayıda platformda çalışıyorsa işçi benzeri kişi olma durumu göz önünde bulundurulabilir. Her ne kadar topluluk çalışanın sınırsız sayıda kişide kişinin görevini-işini yapma imkânı olsa da gerçekte durum böyle değildir. Topluluk çalışanları genellikle belirli kişilerin görevlerini yerine getirmektedir. Bu durum ise süreklilik unsurunu karşılar. Platformlar işin akışını belirleme yönünden otoriteye sahiptir. Dolayısıyla topluluk çalışanlarının platformlar karşısında işçi benzeri kişi olarak kabul edilmesi gerekmektedir⁶¹³.

⁶¹⁰ **Bremm / Kalod**, s. 75.

⁶¹¹ **Warter**, s. 193.

⁶¹² **Risak**, Martin, Crowdwork, Abgrenzungsfragen zwischen unterschiedlichen Formen der Erwerbstätigkeit, Zeitschrift für Arbeits und Sozialrechts (ZAS), Janner 2015 (1), s. 11 - 19, s. 17.

⁶¹³ **Risak**, s. 58. (rechtliche aspekte)

III. İSVİÇRE HUKUKU

A) İşçi Kavramı

İsviçre Borçlar Kanunu (*Obligationen Recht, OR*) madde 319’a göre, bireysel iş sözleşmesi ile işçi, işverenin hizmetinde belirli veya belirsiz bir süre için çalışmayı, işveren ise sürelerle göre (zaman ücreti) veya yapılan işe göre (parça başı ücret) ücret ödemeyi taahhüt eder⁶¹⁴. Görüldüğü üzere İsviçre Hukukunda işçi kavramı ayrıca ve açıkça tanımlanmamış, bilakis iş sözleşmesi açıklanarak işçi kavramının iş sözleşmesinin bir unsuru olduğu ifade edilmiştir. Maddenin devamından bu husus daha net anlaşılmaktadır. Şöyle ki, bir çalışanın işverenin hizmetinde saat, yarım gün veya günlük (kısmi süreli çalışma) düzenli olarak çalışmayı taahhüt ettiği sözleşme de bireysel iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir.

İsviçre Yüksek Mahkemesi’ne (*Bundesgericht*) göre, örneğin işverenin talimatlarına yüksek düzeyde bir bağlılık varsa⁶¹⁵, işverenin iş hiyerarşisine entegrasyon içinde olma (işverenin görevlendirdiği diğer işçilerden emir ve talimat alma), işverenin e-posta adresini kullanma, işyerinin logo veya adını kullanma⁶¹⁶ durumları mevcut ise, bu kişiler işçi olarak kabul edilebilir. Öte yandan Yüksek Mahkemeye göre, iş sözleşmesinde işin yapılacağı yerin ve zamanın belirlenmesi işyerine entegre olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilmektedir⁶¹⁷.

B) Öğretideki Görüşler

Pärli’ye göre, İsviçre Borçlar Kanunu bakımından bu ilişki bir iş sözleşmesine dayanmaz ve topluluk çalışanları kural işçi olarak sınıflandırılmaz. Ancak taraflar

⁶¹⁴ “Durch den Einzelarbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und dieser zur Entrichtung eines Lohnes, der nach Zeitabschnitten (Zeitlohn) oder nach der geleisteten Arbeit (Akkordlohn) bemessen wird.”.

⁶¹⁵ 4A_64/2020, Urteil vom 6. August 2020, www.bger.ch.

⁶¹⁶ 4A_404/2009, Urteil des Bundesgerichts vom, 22.10.2009

⁶¹⁷ 4A_64/2020, Urteil vom 6. August 2020, www.bger.ch.

arasındaki ilişki açısından somut olayın özelliklerinin dikkate alınması mümkündür. Öte yandan, platform ile çalışan arasında bir “tabii olma” durumu söz konusu olduğundan, topluluk çalışanları işçi benzeri kişi olarak koruma altına alınabilir⁶¹⁸.

Portmann / Nedi’ye göre, rekabete dayalı topluluk çalışmasında OR Art. 319’da belirtilen belirli ve belirsiz süreli çalışma hususu gerçekleşmez. Zira topluluk çalışanı ne zaman çalışacağına kendi karar verir ve taraflarca kararlaştırılan bir zaman mekanizması söz konusu olmaz. Bu model, ücret bakımından da OR Art. 319’daki ifadeye ters düşen bir hukuki ilişkiye karşılık gelir. Gerçekten, OR Art. 319 fıkra 1’de ücretin iş sözleşmesinin bir unsuru olduğu ifade edilmiştir. Dolayısıyla, rekabete dayalı topluluk çalışmasında görev yapan kişi işçi olarak kabul edilmez. Diğer bir açıdan ise, emir ve talimatlara tabi olma OR Art. 319 anlamında işçi olarak sayılmanın şartlarından birisidir. Fakat topluluk çalışmasında emir ve talimat verme hususunda eksiklik söz konusudur. Bu nedenle, topluluk çalışanları ve platformlar OR Art. 319 kapsamında değildir⁶¹⁹.

Gersbach / Gross’a göre, topluluk çalışanın işçi sıfatını irdelerken, her somut olayın özelliklerine bakmak gerekir. Platformun çalışan üzerinde denetim veya disiplin yetkisi varsa ya da platform müşteriler tarafından verilen görevlerin yerine getirilme sürecinde aktif bir rol alıyorsa OR Art. 319 bağlamında bir iş ilişkisinin meydana geldiği kabul edilebilir⁶²⁰.

⁶¹⁸ **Pärli**, Kurt, Neue Formen der Arbeitsorganisation: Internet-Plattformen als Arbeitgeber, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung, **Herausgeber:** Wolfgang Portmann / Gabriel Aubert / Jean-Philippe Dunand / Adrian von Kaenel / Roland A. Müller / Boris Zürcher, ARV 2016 s. 243 – 254, s. 252.

⁶¹⁹ **Portmann**, Wolfgang / **Nedi**, Rahel, Neue Arbeitsformen – Crowdwork, Portage Salarial und Employee Sharing, Tatsachen - Verfahren – Vollstreckung Festschrift für Isaak Meier, Herausgeber: Peter Breitschmid / Ingrid Jent-Sørensen / Hans Schmid / Miguel Sogo, s. 525 - 544, s. 531 - 532.

⁶²⁰ **Gersbach**, Christian / **Gross**, Marcel, Art. 319, Arbeitsvertrag, SHK - Stämpfli Handkommentar, Herausgeber: Boris Etter, Nicolas Facincani, Reto Sutter, Stämpfli Verlag AG, 2021, s. 1 – 7, s. 4.

IV. ABD HUKUKU

A) İşçi Kavramı

Amerikan Hukukunda çalışan kavramı serbest çalışan (independent contractors) ve işçi (employee) şeklinde olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İşçi kavramı bakımından genel geçer bir tanım söz konusu değildir⁶²¹. Şöyle ki, işçileri ilgilendiren kanunlarda aslında genel çerçevesi aynı olan çeşitli tanımlar yer almakla birlikte, işçi kavramını bunların kimi dar kimi ise daha geniş bir yelpazede ele almaktadır⁶²². Öte yandan bu tanımlar, bir çalışanın işçi olarak sınıflandırılması açısından yeterli öğeyi de barındırmamaktadır⁶²³. Amerikan Hukukunda bir kişinin hangi kriterler çerçevesinde işçi olarak sınıflandırılacağı yargıya ve idari makamlara devredilmiştir⁶²⁴.

Amerikan Hukukunda işçi niteliğinin belirlenmesinde Teamül Hukuku Testi (*Common Law Test*) ve Ekonomik Gerçeklik Testi (*The Economic Reality Test*) gibi farklı kontrol sistemleri benimsenmiştir. Teslerden ilki daha dar kapsama sahipken, ikincisinin kapsam alanı daha geniştir⁶²⁵.

Teamül Hukuku Testi (*Common Law Test*) işçileri bağımsız olarak çalışanlardan ayırmak için Yüksek Mahkeme (*Supreme Court*) tarafından geliştirilen bir sistemdir⁶²⁶. Bu test, esas olarak Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası (*National Labor Relations Act, NLRA*) bakımından uygulama alanı bulur⁶²⁷. Teste göre, bir kişinin işçi olarak sınıflandırılabilmesi için aranan temel koşullardan birisi de, işverenin sözleş-

⁶²¹ Pacha, s. 276 - 277.

⁶²² Liebman, Wilma B. / Lyubarsky, Andrew, Crowdworkers, the Law and the Future of Work: The U.S., in: **Crowdwork – A Comparative Law Perspective**, Band 22, 2017, s. 38.

⁶²³ Pacha, s. 277.

⁶²⁴ Pacha, s. 277.

⁶²⁵ Liebmann / Lyubarsky, s. 38.

⁶²⁶ Liebmann / Lyubarsky'e göre, Teamül Hukuku Testi (*Common Law Test*), Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası (NLRA) ve birçok eyalet yasası bakımından geçerli olarak kabul edilir. Bkz., Liebmann / Lyubarsky, s. 39.

⁶²⁷ Pacha, s. 281 - 282.

mede kararlaştırılan faaliyet üzerinde yeterli seviyede kontrolünün var olmasıdır⁶²⁸. Diğeri ise, işçi olarak kabul edilecek kişinin sözleşmenin karşı tarafı ile olan ilişkide kendi ekonomik çıkarlarına yönelik kişisel karar alıp alamadığıdır⁶²⁹. Bunun yanı sıra; işverenin işe ilişkin ayrıntılar üzerinde bir kontrolünün olup olmadığı, bağımsız bir işin yürütülüp yürütülmediği, yapılan işin türü ve süresi, yapılan iş için gerekli yeterliliklerin varlığı, iş için kullanılan araç ve gereçlerin kim tarafından ve nasıl sağlandığı, ödemenin şekli ve türü, işçinin işi görürken yardımcı eleman kullanmakta serbest olup olmadığı, çalışan kişinin farklı işlerde de çalışıp çalışmadığı ve tarafların sözleşmeye ne anlam yüklediği gibi kriterler dikkate alınmaktadır⁶³⁰.

Aynı şekilde Ekonomik Gerçeklik Testi (The Economic Reality Test) de işçi ile bağımsız çalışanları ayırmak için kullanılmaktadır. Ekonomik Gerçeklik Testi, Adil Çalışma Standartları Yasası (*Fair Labor Standarts Act, FLSA*), Aile ve Tıbbi İzin Yasası (*Family and Medical Leave Act, FMLA*), Sosyal Güvenlik Yasası (*Social Security Act, SSA*) bakımından uygulama alanı bulur⁶³¹. Eğer mevcut kanun işçilerin korunmasını ve desteklenmesini öngörüyorsa, bu halde yargı organı artık işverenin yönetim hakkını ve kontrol mekanizmasını esas alarak değil, bilakis işyerine ekonomik bağımlılığı dikkate alarak nitelik kontrolü yapılmaktadır⁶³². Diğer deyişle, kişiler bir başkasına ekonomik olarak bağımlı olmak suretiyle çalışıyorsa ve bunlar bu kişilerin çalışmasını engelleme imkânına sahipse işçi niteliği bazı kriterler çerçevesinde Ekonomik Gerçeklik Testi ile belirlenmektedir⁶³³. Teste ilişkin çeşitli kriterler mevcuttur. Buna göre; yapılan işin işverenin işinin ayrılmaz bir parçası olup olmadığı, işçilerin yeteneklerinin işverenin kar elde etme veya zarara uğramasındaki etkililiği, sözleşme ilişkisinin süresi (işçi işveren arasındaki ilişkinin devamlılığı), işverenin

⁶²⁸ Pacha, s. 280.

⁶²⁹ Liebmann / Lyubarsky, s. 42.

⁶³⁰ Pacha, s. 282 - 291.

⁶³¹ Pacha, s. 294 - 295.

⁶³² Pacha, s. 294.

⁶³³ Liebmann / Lyubarsky, s. 46.

yapılan işi kontrol derecesi gibi hususlar işçi niteliğinin belirlenmesinde dikkate alınmaktadır⁶³⁴.

B) Öğretideki Görüşler

Liebmann / Lyubarsky'e göre, topluluk çalışmasına ilişkin platformların işleyiş tarzları farklılık göstermektedir. Platformların çoğu kendilerini topluluk çalışanlarının işvereni kabul etmemektedir. İşçi niteliğinin tespiti tarafların iradelerine göre değil fiili duruma göre belirlenmelidir. Bu çerçevede AMT ile aynı yapıda organize edilmiş platformlarda çalışanlar için yapılacak Teamül Hukuku Testi veya Ekonomik Gerçeklik testinde işçilik niteliği aleyhine sonuçların çıkabileceği söylenebilir. Çünkü bu tarzda örgütlenen platformlar fiili uygulamada da işveren kavramına karşılık gelmemektedir⁶³⁵.

Cherry / Aloisi'ye göre, özgün iş organizasyona sahip platformlar ile ucuz iş gücünü kullanmak ve yasaları dolanmak için örgütlenenler arasında ayırım yapılmalıdır. Dolayısıyla platformlarda çalışmak normalleştirilmeli ve istisnalar hariç olmak üzere platformlar işverenler gibi muamele görmelidir. Ancak ayda sadece bir kez gibi az sayıda platformda çalışan topluluk çalışanları işçi olarak kabul edilmemelidir⁶³⁶.

Felstiner'e göre, topluluk çalışanlarının hukuki niteliklerini belirlemede platformların organizasyonel yapısı ve genel hüküm ve koşullarında yer alan hükümlere bakılması gerekmektedir. Bu bağlamda, şimdilik hukuki niteliği bakımından genel

⁶³⁴ **Liebmann / Lyubarsky**, s. 45 - 46.

⁶³⁵ **Liebmann / Lyubarsky**, s. 101.

⁶³⁶ **Cherry**, Mirriam A. / **Aloisi**, Antonio, A Critical Examination of a Third Employment Category for On-Demand Work (In Comparative Perspective) Forthcoming, Cambridge Handbook on the Law of the Sharing Economy (Nestor M. Davidson, Michele Finck & John J. Infranca, eds.); Saint Louis U. Legal Studies Research Paper, 2018, s. 19.

bir ifade kullanılmamalıdır. Her platformun dinamikleri dikkate alınmak suretiyle somut olaya göre değerlendirme yapılması yerinde olacaktır⁶³⁷.

Tippett'e göre, topluluk çalışanlarının büyük bir çoğunluğu bağımsız çalışan olarak sınıflandırılmaktadır. Ancak esnek çalışma ve iş aletlerini iş gören kimselerin sağlaması gibi hususlar eskiden olduğu gibi doğrudan bağımsız çalışmaya atfedilemez. Dolayısıyla önümüzdeki süreçte mahkemelerin ve kanun koyucunun yeni yaklaşımlarda bulunmaları gerekebilir. Yeni yaklaşımlar, platformların rekabet etme adına istihdam ilişkilerini içeren kanunlardan kaçınmalarını önlemeye ve platformlarda çalışan kimselerin kanun tarafından asgari koruma düzeyine ulaşabilmelerine olanak sağlayabilir⁶³⁸.

Cherry'e göre, teknoloji, işlerin vasıfsızlaştırılması ve ödenecek ücretlerin azaltılmasından ziyade, çalışma mekanizmalarını ve iş sürecini kolaylaştırmaya yardım etmelidir. Bu anlamda asıl husus topluluk çalışanlarının işçi veya bağımsız çalışan olarak sınıflandırılması değildir. Daha ziyade bu çalışma modelinin süreklilik sağlayabilme özelliğine ve istenilen modele sahip olup olmadığıdır⁶³⁹.

V. JAPON HUKUKU

A) İşçi Kavramı

Japon Hukukunda işçi kavramı farklı kanunlarda yer almakta, çalışan kavramı ise serbest çalışan ve işçiler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır⁶⁴⁰. Japon Medeni Kanu-

⁶³⁷ **Felstiner**, s. 169.

⁶³⁸ **Tippett**, Elizabeth, Employee Classification in the United States, The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy, 2018, (s. 291-303), s. 303.

⁶³⁹ **Cherry**, Miriam A., Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work, Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming; Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2016-2, 2016, (s. 1-27), s. 26.

⁶⁴⁰ **Kamata**, Koichi, Legal Issues Surrounding Employment-like Working Styles: Disguised Employment and Dependent Self-employment, Japan Labor Issues, Vol: 4, No:22, March-April 2020, s. 11; **Kezuka**, Katsutoshi, Crowdwork and the Law in Japan, in: **Crowdwork – A Comparative Law Perspective**, Band 22, 2017, s. 208.

nu'nda (*Civil Code*) iş sözleşmesinin, sözleşmenin bir tarafının diğer tarafına bir iş görmeyi taahhüt etmesi, diğer tarafının da işin karşılığında ücret ödemeyi üstlenmesi halinde meydana geleceğini ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere, işçi kavramı iş sözleşmesi esas alınarak belirlenmiştir. İş Standartları Kanunu'na (*Labor Standarts Act*) göre işçi, mesleğinin türü önem arz etmeksizin bir işyeri veya işletmede ücret karşılığı çalışan kişi olarak tanımlanmıştır. İş Sözleşmeleri Kanunu'nda (*Labor Contract Act*) ise işçi, bir işveren tarafından istihdam edilmek suretiyle çalıştırılan ve bunun karşılığında kendisine ücret ödenen kişi şeklinde ifade edilmiştir⁶⁴¹.

Japon Hukukunda işçi niteliğinin belirlenmesinde işçi olmanın bir gereği olarak işverenin işçi sayılacak kişiyi yönlendirmesi ve kontrol etmesi aranmaktadır. İşçi kavramı, çalışma saatleri, işten çıkarma ve iş kazası gibi hususlarda geniş kapsamlı koruma altında olan kişileri ifade etmektedir⁶⁴².

Japon Hukukunda işçi niteliğinin belirlenmesinde Bağlılık-Tabiiyet Testi yapılmaktadır. Testte; işe ilişkin talimatları ve işverenin isteklerini kabul etme özgürlüğü, çalışma yerinin ve zamanının kısıtlanması ve işin nasıl yürütüleceğine dair talimatlar esas olarak dikkate alınmaktadır. Öte yandan, çalışanın işi başkalarına devredip devredemeyeceği, işte kullanılacak araç gerecin kim tarafından sağlandığı, ücretin saatlik olarak hesaplanıp hesaplanmadığı önem derecesi bakımından ikinci derecede görülüp ayrıca değerlendirilmektedir⁶⁴³.

B) Öğretideki Görüşler

Kezuka'ya göre, topluluk çalışanın platformda sunulan görevleri reddetme hakkı vardır. Bu nedenle, Tabiiyet Testinin ilk kriteri sağlanmamış olur. Topluluk çalışanları müşterilerin işlerini sürekli bir talimat içerisinde değil, bilakis görev içeriğinde yer alan talimatlara göre yapar. Taraflar arasında eser sözleşmesinin yapıldığı

⁶⁴¹ Kanunların İngilizce çevirileri için, “www.japaneselawtranslation.go.jp” sitesinden faydalanılmıştır.

⁶⁴² **Kamata**, s. 11.

⁶⁴³ **Kezuka**, s. 209.

söylenbilir. Her ne kadar görevlerin belirli bir süre içerisinde bitirilmesi gerekse de, haftalık veya aylık belirli bir çalışma süresi kararlaştırılmamaktadır. Tüm göstergeler dikkate alındığında Japon Hukuku bakımından topluluk çalışanlarının işçi olarak kabul edilemeyeceği söylenebilir⁶⁴⁴.

Kamata'ya göre, topluluk çalışması gibi gri alanda yer alan çalışma türlerinde işçi niteliğini tespit etmek oldukça zordur. Çünkü topluluk çalışanında hem bağımsız olarak çalışanın hem de bağımlı olarak çalışan işçinin bazı özellikleri bir arada bulunmaktadır. Dolayısıyla işçi niteliğini tespit etme görevi mahkemeler ve idari makamlara kalmaktadır. Platform üzerinde gerçekleşen görünürdeki ilişkilerin arka planındaki gerçeğe ulaşmak gerekmektedir. Bu nedenle, işçi niteliğinin ispatının yapılacak düzenlemeler ve esas kabul edilecek yöntemlerle daha da kolaylaştırılması yerinde olacaktır⁶⁴⁵.

§ 9. AVRUPA KOMİSYONU'NUN 2021/0414 SAYILI DİREKTİFİ

I. GENEL OLARAK

Avrupa Komisyonu, gerekçesinde dijital platformlarda düşük gelirle ve sosyal korumadan henüz uzak olan çalışanların hukuki niteliklerinin belirlenmesindeki belirsizliklerin önlenmesine de yer verdiği 9.12.2021 tarihli Platform Çalışmalarındaki Çalışma Koşullarının Geliştirilmesi isimli 2021/0414 sayılı direktifi (*Directive Of The European Parliament And Of The Council On Improving Working Conditions In Platform Work*) yayınlamıştır⁶⁴⁶.

Direktifin hedefinin neler olduğu üç madde halinde belirtilmiştir. Buna göre:

- Dijital iş platformlarında çalışan kimselerin sosyal korunmasına ilişkin haklara erişimine olanak sağlamak ve platformlardaki hukuki iliş-

⁶⁴⁴ **Kezuka**, s. 219 - 221.

⁶⁴⁵ **Kamata**, s. 9.

⁶⁴⁶ eur-lex.europa.eu, (Erişim Tarihi: 10.03.2023)

kilerin gerçekte neleri ihtiva ettiğini ortaya koymak suretiyle olması gereken istihdam statüsünü elde etmelerine imkân vermek,

- Platformlarda genellikle süreci yöneten algoritma sistemine ilişkin güvenliği, adaleti ve şeffaflığı temin etmek,
- Platform çalışmalarına ilişkin şeffaflığı, izlenebilirliği ve farkındalığı artırmanın yanı sıra sadece yerel değil sınır ötesi erişim ve çalışmaları yapıldığı platform çalışanları için ortak kuralların belirleneceği bir yöntem geliştirmek,

direktifin hazırlanmasındaki temel etmenler olarak kendini göstermektedir⁶⁴⁷.

Direktifin Tanımlar başlıklı 2 nci maddesinde dijital platformlar ve platform çalışanları ele alınmıştır. Dijital platformlar, en azından mobil veya web tabanlı olmak üzere elektronik araçlar ile erişimin mümkün olduğu, hizmet alıcısı tarafından bu sürecin sağlandığı ve ister çevrim içi ister çevrim dışı olmakla birlikte işin kişiler tarafından bireysel olarak görüldüğü ticari olarak hizmet sağlayan herhangi gerçek veya tüzel kişi olarak belirtilmiştir. Ayrıca platformların zikredilen özelliklerin tümüne sahip olması gerektiği belirtilmiştir. Platform çalışanları ise üye devletlerin, Adalet Divanı'nın içtihatlarını da dikkate almak suretiyle, yürürlüklerinde bulunan kanunlar, toplu iş sözleşmeleri ve uygulamalarda tanımlanan iş sözleşmesine veya bir iş ilişkisine sahip olan kişiler olarak düzenleme altına alınmıştır⁶⁴⁸.

II. 2021/0414 SAYILI DİREKTİF UYARINCA TOPLULUK ÇALIŞANLARININ HUKUKİ NİTELİKLERİNİN BELİRLENMESİ

Direktifte dijital platformlarda çalışanların hukuki niteliğine ilişkin maddelere de açıkça yer verilmiş, hatta hukuki niteliğinin tespitini sağlayacak hususlar belirtilmiştir. Genel İş Hukuku prensibine benzer şekilde, Direktifin 3 üncü maddesine göre bu gibi ilişkilerde tarafların arasındaki hukuki ilişkinin niteliği, tarafların bu ilişkiyi

⁶⁴⁷ On improving working conditions in platform work, s. 3.

⁶⁴⁸ On improving working conditions in platform work, s. 33.

ne şekilde sınıflandırdığına değil, platformlarda kullanılan algoritmalar da dikkate alınmak suretiyle fiili duruma bakılarak belirlenmek zorundadır⁶⁴⁹. Buradan hareketle platformların genel hüküm ve koşullarında hazırladığı hükümlerde platformun veya müşterilerin herhangi bir iş ilişkisinin tarafı olmadığı, topluluk çalışanlarının serbest çalışan olarak kabul edileceğine ilişkin ifadelere değil, fiili durumda bir istihdam ilişkisinin unsurlarının mevcut olup olmadığına bakılacaktır.

Direktifin 4 üncü maddesinde ise, dijital platformlarda çalışan kişilerin hangi hallerde işçi olarak kabul edilmesi gerekeceği maddeler halinde sıralanmıştır. Buna göre:

- Çalışanların bir hizmet karşılığı olan ücretinin (platform üzerinde yaptığı işin karşılığı olan bedeli) platform tarafından belirlenmesi veya üst sınırının platformlarca tespit edilmesi,
- Platformda performans gösteren kimselerin üçüncü kişilere (müşterilere) görünüşleri veya hangi kurallar çerçevesinde hareket edeceklerinin platformun önceden hazırlamış olduğu hükümler aracılığıyla yerine getirilmesi,
- Platformların, elektronik araçlar yoluyla yapması da dâhil olmak üzere, işin kalitesini doğrulaması veya işi denetlemesi,
- Kişilerin çalışma saatlerinin, görevleri kabul edip etmemelerinin, yerine başkalarını kullanmalarının yaptırım da kullanmak suretiyle önemli ölçüde kısıtlanması,
- Çalışanların kendilerine ait müşteri çevresi oluşturmalarının veya üçüncü kişiler için iş yapma imkânının kısıtlanması,

durumları bir istihdam ilişkisinin varlığına işaret eder⁶⁵⁰.

⁶⁴⁹ On improving working conditions in platform work, s. 34.

⁶⁵⁰ On improving working conditions in platform work, s. 34.

Direktifte maddede sayılan unsurların tümünün bir arada bulunmasını gerekli görülmemiş, bilakis sayılan beş maddeden ikisinin karşılanması halinde taraflar arasında bir iş ilişkisinin bulunduğu varsayılacağı belirtmiştir. Örneğin, çalışanın iş karşılığı alacağı ücret platform tarafından belirlenmişse, çalışanın üçüncü kişilere kimliğini ifşa etmemesi platform tarafından kararlaştırılmışsa veya işin sonucu platform algoritması veya platform operatörü tarafından kontrol ediliyorsa; çalışan işçi, platform ise işveren olarak kabul edilecektir.

Wank'a göre, direktifin amacı dijital platform çalışanlarının hukuki niteliklerinin açığa çıkarılması, bu kişilerin işçi veya bağımsız çalışan olarak sınıflandırılması ve böylece kapsamında oldukları Kanun hükümlerince koruma altına alınmalarının kolaylaşmasıdır. Fakat komisyonun bu düzenlemesi isabetsizdir. Komisyonun öncelikle işçi kavramını tanımlaması gerekmektedir. Karineler yerine tanımlamaya ihtiyaç olduğu ortadadır. Zaten karinelerin birçoğu üye ülkelerin iç hukuklarında istihdam ilişkisini belirlemede kullanılmaktadır. Hukuki hiçbir gerekçesi ve dayanağı olmayan karinelerin beşte ikisinin sağlanması önerisinin kesinlikle reddedilmesi gerekir⁶⁵¹.

Di Stefano'ya göre, Komisyonun teklifi memnuniyetle karşılanabilir. Çünkü çalışma içerikleri platformlar tarafından basmakalıp düzenlemelerle şekillendirilen, doğrudan serbest meslek çalışanı olarak sınıflandırılan dijital platform çalışanları için bu adımın atılması kritiktir. Ücret, işin denetlenmesi, işin reddi durumunda yaptırımların varlığı birçok Avrupa ülkesinde zaten bir istihdam ilişkisinin varlığını gösteren ölçütlerdendir. Kaldı ki, işin kısıtlanması veya denetlenmesi ölçütünün aradaki ilişki-
de bulunması halinde dahi platformların aksini ispat etmek suretiyle çalışanların yeniden sınıflandırılmasını engellemesi de mümkün gözükmektedir. Ayrıca düzenlemelerin yeniden gözden geçirilmesinde fayda vardır. Düzenlemelerin mevcut haliyle uygulandığı hukuk sistemlerinde mahkemelerin direktifte yer alan düzenlemelerin içeriğini doldurulmasında geleneksel bağımlılık ölçütlerinden birisi olan işveren tara-

⁶⁵¹ **Wank**, Rolf, Der persönliche Geltungsbereich der Plattformarbeits-Richtlinie, EuZW (Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht) 2023, (s. 747-755), s. 747 vd.

findan kontrol edilmede olduğu gibi çok katı şekilde davranabilmesi olasıdır. Her halükarda düzenlemeler aksi ispatlanabilir karineler olarak kabul edilebilir. Nihayet, çevrim içi platform çalışanlarının (topluluk çalışanları) bu düzenlemelerden etkilenmeyecek, görünürde sahte topluluk kaynağının kullanımına (görünürde bağımsız çalışanların ortaya çıkmasına) ve daha da yaygınlaşmasına neden olacaktır⁶⁵².

Gould IV / Biasi'ye göre, direktifte yer alan maddelerden; ücretin platformlar tarafından tespit edilmesi, işin işleyiş kurallarının belirlenmesi ve kendi müşteri çevresinin oluşturulamaması talep üzerine çalışma modelinin genel özellikleri olmakla birlikte, serbest çalışmalarda da var olabilecek unsurlardır. İşin denetlenmesi ve işin reddi halinde yaptırımların öngörülmesi ise istihdam ilişkilerinde klasik göstergelerdendir. Direktifteki maddelerin aksinin ispatının her zaman mümkün olması, çalışan niteliğinin belirlenmesini basitleştirmekten çok daha da karmaşık hale getirebilir⁶⁵³.

Waas'a göre, her ne kadar düzenlemelerin içeriğinin dijital platform çalışanlar ve çalışanlar için süreci hem aydınlatıcı hem daha da karartıcı özelliği olduğu söylenebilirse de, karineler arasındaki uyumun tutarsız görüldüğünü açıkça belirtmek gerekir. Direktifin, platformların genel çalışma prensibinin ana unsuru olan algoritmik yöntem üzerinde ciddi şekilde durmasının kayda değer bir gelişme olduğu söylenebilir. Komisyonun bu atılımının dijital platform çalışanlarının korunması için başlangıç adımı olduğu ifade edilebilir⁶⁵⁴.

Krause'ye göre, çalışanın performansının denetlenmesi hâlihazırda iş ilişkilerinde kullanılan ve istihdam ilişkisinin varlığına işaret eden yasal bir karinedir. Direktifte bu karinenin yanında dört farklı karineye de yer verilmiş ve platformlar üzerindeki çalışmalarda ikisinin varlığının işçi niteliğinin varlığını kanıtlayacağı belir-

⁶⁵² **De Stefano**, Valerio, The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an overview, Italian Labour Law e-Journal, Issue 1, Vol. 15 (2022), (s. 1-11), s. 2 - 4.

⁶⁵³ **Gould IV**, William B. / **Biasi**, Marco, The Rebuttable Presumption of Employment Subordination in the US ABC-Test and in the EU Platform Work Directive Proposal: A Comparative Overview, Italian Labour Law e-Journal Issue 1, Vol. 15 (2022), (s. 85-98), s. 93 - 94.

⁶⁵⁴ **Waas**, s. 108.

tilmiştir. Komisyonun aksi ispatlanabilir karineleri düzenleyerek, şeffaflık problemi ve çalışan niteliğinin belirlenmesinin zorlandığı dijital platform tabanlı çalışmaların benzer sorunlarını çözmeyi hedeflediği açıktır. Düzenlenen kriterlerin bir iş ilişkisinin varlığını kesin olarak ortaya koyacak şekilde katı bir biçimde yorumlanmaması gerektiği söylenebilir. Çünkü aksi halde karine kavramı gereksiz olacak ve platformların karinelerin aksini ispatlaması henüz başlangıçta engellenmiş olacaktır⁶⁵⁵.



⁶⁵⁵ **Krause**, Rüdiger, Auf dem Weg zur unionsrechtlichen Regelung von Plattformtätigkeiten Die Kommissionsinitiative zur Plattformarbeit, NZA 2022, 521, (s. 521-533), s. 528.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK HUKUKU BAKIMINDAN TOPLULUK ÇALIŞANININ HUKUKİ NİTELİĞİNİN TESPİTİ

§ 10. BİREYSEL İŞ HUKUKU AÇISINDAN İŞÇİ KAVRAMI ve BAĞIMLILIĞIN TESPİTİNDE DİKKATE ALINAN ÖLÇÜTLER

I. BİREYSEL İŞ HUKUKUNDA İŞÇİ KAVRAMI

A) Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanun’da işçi kavramı Kanunun 2 nci maddesinde hüküm altına alınmıştır. Buna göre işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan kişileri ifade etmektedir. Görüldüğü üzere, kanun koyucu işçi kavramını belirlerken bir iş sözleşmesine dayanarak çalışmayı esas almıştır. İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran temel unsur bağımlı hukuki ilişki kurmasıdır. Bu nedenle, işçi kavramını ifade ederken bir işverene bağımlı olarak çalışan kişinin işaret edildiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

İşçi kavramı diğer İş Kanunlarında da düzenlenmiştir. 854 sayılı Deniz İş Kanunu⁶⁵⁶, nun 2/B maddesine göre işçi, bir hizmet akdine dayanmak suretiyle çalışan kaptan ve tayfalarla diğer kimse-ler olarak tanımlanmıştır. Deniz İş Kanunu’nda 4857 sayılı Kanundaki iş sözleşmesine dayanarak çalışma özelliği aynı şekilde yer almış ancak işçi sayılan kişiler sınırlandırılmıştır⁶⁵⁷. 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun⁶⁵⁸, un 1 inci maddesinde ise işçi, “*Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğ-raf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan kişiler*” şeklinde öngörülmüştür⁶⁵⁹. Her ne

⁶⁵⁶ RG., 29.4.1967, 12586.

⁶⁵⁷ Bedük, Mehmet Nusret, Deniz İş Sözleşmesi, Bursa 2012, s. 8.

⁶⁵⁸ RG., 13.6.1952, 8140.

⁶⁵⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz., Sümer, Haluk Hadi, Bireysel Basın İş Hukuku, Ankara 2020; Şuğle, Mehmet Ali, Basın İş Kanununun Kişi Bakımından Kapsamı, Gazeteci Kavramı ve İş Sözleşmesinin Kurulması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantısı, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, İstanbul, 2006, (s.20-37); Soyser, Polat, Basın İş Kanununun Kapsamı ve Yargıtay Uygulaması, Legal İş Hukuku Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 50, 2016, (s.609-629).

kadar kanun koyucu tanım yaparken iş sözleşmesine yer vermese de, DİK. m. 4'te bu Kanun bakımından işçi sayılacak kişilerin ancak yazılı bir hizmet akdi ile çalışacağı belirtilmiştir.

B) İş Sözleşmesi

1- Unsurları

a) İş

İş sözleşmesinin yapılmasına neden olan husus, bir kişinin bir başkası için iş görmesidir⁶⁶⁰. Diğer bir deyişle, iş sözleşmesinin ortaya çıkmasına yol açan iş görme eylemi bu sözleşmenin konusunu oluşturur⁶⁶¹. Öğretideki bir görüşe göre iş ilişkilerinin temelini oluşturan işin, bir başkası için fayda sağlayan ve bir insan tarafından yapılan faaliyet olarak tanımlanabilmesi mümkündür⁶⁶².

Bu kapsamda yapılacak işin niteliği önem arz etmez. İşin bedeni yahut fikri olarak yerine getirilmesi, yapılan iş görme eyleminin iş sözleşmesi uyarınca yapılıp yapılmadığının tespitinde belirleyici olmaz⁶⁶³. *Yürekli*'ye göre, iş görmenin işçi bakımından yorucu olması şart değildir. Basit bir makineleri gözetleme işi gibi bir iş dahi iş sözleşmesinin konusunu oluşturabilir⁶⁶⁴. İş görme ile yükümlü olan işçinin çeşitli aletler kullanmak suretiyle yükümlü olunan işi yerine getirmesi, işin iş sözleşmesine dayanarak yapılan bir iş görme faaliyeti olduğu gerçeğini değiştirmez⁶⁶⁵.

İş sözleşmesine bağlı olarak borçlanılan işin mevcudiyeti, işçinin iş görme nedeniyle belirli bir iş sonucunu meydana getirmekle yükümlü olduğu anlamına gelmez⁶⁶⁶. İş unsurunu, tarafları iş

⁶⁶⁰ **Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku, Ankara 2022, s. 37. (İş Hukuku).

⁶⁶¹ *Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal'a göre*, iş edimi pozitif bir eylemdir. Bundandır ki, sadece katlanma veya çekinme durumları iş edimi olarak nitelendirilemez. Bkz., **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 329. *Narmanlıoğlu'na göre*, yapılacak iş kanuni bir zorunluluğa dayanıyorsa iş sözleşmelerinin konusu olmaz, iş sözleşmeleri tarafların özgür iradeleri ile kurulabilir. Bkz., **Narmanlıoğlu**, s. 167.

⁶⁶² **Narmanlıoğlu**, s. 166 - 167.

⁶⁶³ **Süzek**, s. 233; **Sümer**, İş Hukuku, s. 37; **Narmanlıoğlu**, s. 167; **Çelik**, Nuri / **Caniklioğlu**, Nurşen / **Canbolat**, Talat / **Özkaraca**, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, Ankara 2022, s. 167.

⁶⁶⁴ **Yürekli**, Sabahattin, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ankara 2016, s. 31.

⁶⁶⁵ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 329; **Sümer**, s. 37.

⁶⁶⁶ *Yürekli*'ye göre, iş görme edimi sadece bir ürün üretilmesi şartına bağlanamaz. Bkz., **Yürekli**, s. 32. *Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal'a göre*, işçinin bu konudaki taahhüdü, belirli bir sonucun ortaya çıkarılmasına ilişkin değildir. İş sözleşmelerindeki iş belirli bir amaca hizmet eden belirli bir eylem yükümlülüğü ile ilgilidir. Bkz., **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 330.

sözleşmesi yapmaya sevk eden amaç için belirli bir fiil veya fiilleri ortaya koyma yükümü olarak ifade etmek yerinde olacaktır⁶⁶⁷. İş sözleşmesi kapsamındaki işin ekonomik bir değer içermesi gerekmektedir⁶⁶⁸. İşin türü veya niteliği ekonomik niteliği belirlerken önemli değildir. Zira kanun koyucu bu anlamda herhangi bir sınırlama öngörmemiştir⁶⁶⁹.

b) Bağımlılık

İşçinin iş sözleşmesinde yer alan işi bağımlı olarak yerine getirmesi, iş sözleşmesini var olan diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt edilmesini sağlamaktadır⁶⁷⁰. Eser veya vekâlet sözleşmesinde de sözleşmenin bir tarafı diğer tarafına karşı bir iş görme borcu altına girmektedir⁶⁷¹. Bu sözleşmelerde de iş bir karşılık almak (ücret vekâlet sözleşmesinin esas unsuru olmamakla birlikte) suretiyle yerine getirilir⁶⁷². Fakat belirtilen iş görme sözleşmelerinde iş sözleşmesinden farklı olarak sözleşme tarafları arasında bağımlı hukuki ilişki meydana gelmez.

Bağımlılık, işçilerin bağımsız olarak çalışanlardan ayrılması hususunda da önemli bir rol oynar. Şöyle ki, bağımlılık işverene, denetim ve gözetim görevi yükler ve işçilere karşı emir ve talimat verme yetkisine sahip olmayı sağlar. İşçi ise bağımlılık çerçevesinde işveren tarafından kendisine yöneltilen emir ve talimatlara uymak zorunda kalır⁶⁷³. Bir başkasının emir ve talimatlarına uyma borcu olmayan kişilerden olan ve dolayısıyla taraf oldukları sözleşmelerin özellikleri uyarınca bağımlı hukuki ilişki kapsamında çalışmayan kişiler İş Hukuku bakımından bağımsız çalışan olarak kategorize edilir.

⁶⁶⁷ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 345.

⁶⁶⁸ **Süzek**, s. 233. Aksi görüşteki **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**'a göre ise, iş sözleşmesinde öngörülen işin iktisadi bir nitelik taşıması önem arz etmez. Bkz., **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 328.

⁶⁶⁹ Eski İş Kanununda bu husus tanımdaki “*herhangi bir işte*” ifadesiyle açıkça yer almaktaydı. Bkz., **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 328.

⁶⁷⁰ **Sümer**, Haluk Hadi, İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2010, (s. 63-73), s. 69. (Bağımlılık Unsuru); **Narmanlıoğlu**, s. 167; **Sümer**, İş Hukuku, s. 37.

⁶⁷¹ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 337 vd.; **Narmanlıoğlu**, s. 168.

⁶⁷² **Sümer**'e göre, iş sözleşmesine göre çalışan kimseler bağımlı çalışanlar, diğer iş görme sözleşmelerine dayanarak çalışan kimseler ise bağımsız çalışanlardır. Bkz., **Sümer**, Bağımlılık Unsuru, s. 69.

⁶⁷³ **Sümer**, Bağımlılık Unsuru, s. 69. Narmanlıoğlu'na göre, bir kişi için iş görme ediminde bulunan kimsenin bu kişinin emir ve talimatlarına göre hareket etmesi gerekmiyorsa İş Hukuku bakımından bir iş ilişkisinden söz edilemez. Bkz., **Narmanlıoğlu**, s. 168.

c) Ücret

İş sözleşmesine esas teşkil eden işin bir karşılık neticesinde yerine getirilmesi gerekir. İş sözleşmelerine konu olan işin karşılığını ise ücret oluşturmaktadır. Diğer bir deyişle ücret, iş görme borcunun karşılığı olarak işçilere ödenen tutardır⁶⁷⁴. Ücretin açık veya örtülü kararlaştırılmasının önemi yoktur⁶⁷⁵. Hatta ücretin iş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olması, sözleşmenin iş sözleşmesi olma niteliğine zarar vermez⁶⁷⁶. İşveren tarafından bir iş sözleşmesi kapsamında talep edilen işin, bir ücret karşılığı olarak yapılabileceğinin anlaşılması yeterlidir⁶⁷⁷. Süzek'e göre, ücretin olmadığı durumlarda iş sözleşmenin varlığından da bahsedilemez⁶⁷⁸.

İş sözleşmelerinde belirlenecek ücret bir miktar para şeklinde olabileceği gibi iş görme ediminin karşılığının mal olarak belirlenebilmesi de mümkündür⁶⁷⁹. Ancak kural olarak işçinin iş görme ediminin karşılığı için ödenecek asıl ücret para şeklinde olmak zorundadır⁶⁸⁰. Ücretin mutlaka işveren tarafından ödenmesi şart değildir, üçüncü bir kişi tarafından ücretin ödenmesi sözleşmenin iş sözleşmesi olma özelliğini ortadan kaldırmaz⁶⁸¹. Örneğin, garsonluk gibi işlerde işçilerin müşterilerden ücret alması mümkündür. Görüldüğü üzere burada ücret işveren tarafından değil üçüncü kimseler tarafından ödenmektedir⁶⁸².

⁶⁷⁴ Narmanlioğlu, s. 173; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 333.

⁶⁷⁵ Süzek, s. 234; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 333.

⁶⁷⁶ Yürekli'ye göre, tarafların hiç olmazsa iş görme edimini ve karşılığını kararlaştırmış olması gerekir. Bkz., Yürekli, s. 39. Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal'a göre, ücret taahhüdünde bulunulmamasına rağmen işin yerine getirilmesinin kabulü de iş sözleşmesinin varlığı için yeterli kabul edilmelidir. Bkz., Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 334. Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca'ya göre, ücretin uzun süreden beri ödenmiyor oluşu taraflar arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayanmadığını göstermez. Bkz., Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 168. Narmanlioğlu'na göre, çoğu halde ücret kararlaştırılmasa dahi ücretin örtülü olarak varlığı kabul edilebilir. Bkz., Narmanlioğlu, s. 173.

⁶⁷⁷ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca'ya göre, işi yapan kimsenin işçi niteliği taşıdığının tespiti halinde ücretin belirlenmemiş olması sözleşmenin niteliğini etkilemez. Bkz., Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 168. Narmanlioğlu'na göre, ücretin yer almaması durumunun iş ilişkisinin varlığını olumsuz anlamda etkilememesi, işin bir ücret karşılığı yapılacak işlerden olmasına bağlıdır. Bkz., Narmanlioğlu, s. 173 - 174.

⁶⁷⁸ Süzek, s. 234.

⁶⁷⁹ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal'a göre, İş Kanununda, "para ile ölçülmesi mümkün" olan bazı hallerde aynı ödeme ücret kavramının içerisinde yer almaktadır. Bkz., Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 335.

⁶⁸⁰ Aydın Başbuğ / Mehtap Yücel Bodur, İş Hukuku, İstanbul 2021, s. 148.

⁶⁸¹ Başbuğ / Yücel Bodur, s. 148.

⁶⁸² Başbuğ / Yücel Bodur, s. 148.

2- Özellikleri

a) Özel Hukuk Sözleşmesi Olması

İş sözleşmesinin tarafları bu sözleşmeyi yapmakta özgürdürler⁶⁸³. Diğer bir ifadeyle, iş sözleşmesinin taraflarını oluşturan kişiler birbirlerini sözleşmeyi yapmaya zorlayamazlar. İş sözleşmesi ancak tarafların serbest iradeleri neticesinde meydana gelebilir. Taraflar, iş sözleşmesinin içeriğini belirleme hususunda da özgürlüğe sahiptir⁶⁸⁴. Bu doğrultuda taraflar, kanuna, ahlaka ve kamu düzenine aykırılık teşkil etmemesi şartıyla sözleşmenin içeriğini ve şartlarını özgürce belirleyebilir⁶⁸⁵.

İşçi ve işveren iş sözleşmesinin türünü diledikleri şekilde seçebilir⁶⁸⁶. Taraflar, aralarında anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmekte serbest oldukları kabul edilir. İş Hukukunda yer alan işçiye koruma ilkesi neticesinde iş sözleşmelerine ilişkin özgürlüklerin kanun koyucu tarafından sınırlandırıldığını söylemek gerekir. Ancak sınırlandırmanın olması, iş sözleşmesinin özel hukuk sözleşmesi olma özelliğine zarar vermez. Bu durumda katı bir sınırlama değil, bilakis işçi yararına olacak ölçüde bir sınırlamadan bahsedilir⁶⁸⁷. O halde, iş sözleşmesinin özel hukuk sözleşmesi olduğu söylenebilir⁶⁸⁸. İş sözleşmeleri açısından, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun sözleşmelerin kurulması ve hükümlerini meydana getirmesine ilişkin düzenlemeleri uygulama alanı bulur⁶⁸⁹.

b) Kişisel İlişki Kurması

İş sözleşmesi kural olarak belirsiz süreli şekilde yapılır. Taraflar genellikle sözleşmenin ne zaman sona ereceğine ilişkin herhangi bir belirleme veya öngöründe bulunmaksızın sanki iş sözleşmesi belirsiz ve uzun bir süre süreceğine dair anlaşmaktadır. Uzun süre devam etmesi amacıyla

⁶⁸³ **Senyen Kaplan**, s. 128.

⁶⁸⁴ *Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca'ya göre*, işveren tarafının gerçek veya tüzel kişi olması, hatta bir kamu kurumu olması da iş sözleşmesinin bir özel hukuk sözleşmesi olması özelliğini değiştirmez. Bkz., **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 175.

⁶⁸⁵ **Sümer**, İş Hukuku, s. 39.

⁶⁸⁶ **Sümer**, İş Hukuku, s. 40.

⁶⁸⁷ **Eyrenci, Öner / Taşkent, Savaş / Ulucan**, Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2016, s. 61.

⁶⁸⁸ **Riemer-Kafka, Gabriela / Elischa-Krenger, Nicole**, Arbeitsrecht, Bern 2012, s. 17.

⁶⁸⁹ **Sümer**, İş Hukuku, s. 39.

yapılan bir sözleşme neticesinde gerçekleşecek bir hukuki ilişkide, karşı tarafın kişisel özellikleri de ön plana çıkmaktadır⁶⁹⁰.

İşçinin işverene bağımlı olarak iş görecektir olması işçinin kişiliğini doğrudan etkilemekte ve ilgilendirmektedir⁶⁹¹. *Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal'a göre*, iş sözleşmesinin kişisel ilişki kurması işverenden ziyade işçi açısından önem arz eder. Zira işçi açısından işyerinin atmosferi veya işyerindeki çalışma koşulları daha belirleyicidir⁶⁹².

İşveren bakımından da işçinin kişiliği, davranışları, deneyimi ve kişisel özellikleri önem arz etmektedir⁶⁹³. Öte yandan, iş sözleşmesinin kişisel ilişki kurması özelliğinin hem sözleşme kurulurken hem sona erdirilirken açığa çıktığı söylenebilir⁶⁹⁴.

Diğer yandan, iş sözleşmelerinde işverene sunulacak şey mal değil işçinin emeğidir. Konusu mal olan sözleşmelerde malın niteliği önem arz eder⁶⁹⁵. Malı uhdesine geçirmek isteyen kişi borçlanan tarafın kişisel özellikleri nedeniyle değil malın özellikleri nedeniyle hareket eder⁶⁹⁶. Oysaki iş sözleşmesinde, işveren için işçinin emeği ve dolayısıyla kişiliği önemlidir. Bu durum, iş sözleşmesinin kişisel ilişki kurmasının bir sonucu olarak karşımıza çıkar⁶⁹⁷.

c) İki Tarafa Borç Yükleme

Karşılıklı borç doğuran sözleşmeler, her iki tarafın da asli edimleri yerine getirdiği veya bu edimleri ifa etmeyi yüklediği sözleşmelerdir. Karşılıklı borç doğuran sözleşmelerde edimlerin değiş tokuşu taraflar tarafından amaç edinilmektedir⁶⁹⁸. Bir tarafın edimi diğer tarafın edimi bakımın-

⁶⁹⁰ *Süzek'e göre*, taraflar arasındaki ilişkinin bozulmayacağına dair güven, iş sözleşmesinin kişisel ilişki kurması özelliğinden kaynaklanır. Bkz., **Süzek**, s. 244.

⁶⁹¹ **Sümer**, İş Hukuku, s. 39.

⁶⁹² **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 386.

⁶⁹³ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 386; **Süzek**, s. 244.

⁶⁹⁴ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 386.

⁶⁹⁵ **Sümer**, İş Hukuku, s. 39.

⁶⁹⁶ **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 176.

⁶⁹⁷ **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca'ya göre**, iş sözleşmeleri işçinin kendi kişiliği ile yakından ilgilidir. Bu husus işçinin ediminin mal veya para değil, işi olmasından kaynaklanır. Bkz., **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 176.

⁶⁹⁸ **Nomer**, s. 38; **Kocayusufpaşaoğlu / Hatemi / Serozan / Arpacı**, s. 98; **Gümüş**, s. 758.

dan hem sebep hem bu edimin karşılığını oluşturmaktadır⁶⁹⁹. Sözleşmenin tarafları diğer tarafı borç altına sokmak üzere borçlanmayı hedeflemektedir⁷⁰⁰. Böylece edimler arası tam bir karşılık meydana gelmektedir⁷⁰¹.

İş sözleşmesinde işçi, işverenin emir ve talimatlarına uygun olarak iş görmeyi, işveren ise işin görülmesi karşılığında ücret ödemeyi üstlenir⁷⁰². İşçinin iş görmesi ücretin, ücretin ödenmesi ise iş görmenin sebebini ve karşılığını oluşturur⁷⁰³. İş sözleşmeleri, iki tarafa borç yükleyen (karşılıklı borç doğuran) sözleşmelerden kabul edilir⁷⁰⁴.

d) Sürekli Olması

Sürekli edim, borçlunun belirli veya belirsiz bir süre içerisinde devamlı bir ediminin varlığını gerektiren edim türüdür. Gerek olumlu edimler gerek olumsuz edimler sürekli edimler içerebilir⁷⁰⁵. Olumlu edimler, bir şeyin yapılması veya verilmesine ilişkin edimlerdir. İş sözleşmeleri de olumlu edimler kategorisinde yer almaktadır⁷⁰⁶.

İş sözleşmesi tarafların karşılıklı ve sürekli edimlerini ihtiva eden bir sözleşme türüdür⁷⁰⁷. İşçi sürekli olarak iş görmeyi taahhüt ederken işveren de bunun karşılığında ücret ödemeyi sürdürür⁷⁰⁸. *Süzek'e göre*, sadece ücret ve iş görme borçları değil, tarafların iş sözleşmesinden kaynaklanan diğer borçları da süreklilik özelliğine sahiptir⁷⁰⁹.

⁶⁹⁹ Eren / Dönmez, s. 279.

⁷⁰⁰ Kocayusufpaşaoğlu / Hatemi / Serozan / Arpacı, s. 98.

⁷⁰¹ Eren / Dönmez, s. 279; Gümüş, s. 758.

⁷⁰² Senyen Kaplan, s. 130.

⁷⁰³ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 388; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 176; Senyen Kaplan, s. 130.

⁷⁰⁴ Nomer, s. 38.

⁷⁰⁵ Kocayusufpaşaoğlu / Hatemi / Serozan / Arpacı, s. 37.

⁷⁰⁶ *Yürekli'ye göre*, yapmama edimleri hizmet sözleşmesinin içeriğinde yer alsa bile, bunlar tek başına hizmet sözleşmesinin konusunu oluşturamaz. Bkz., *Yürekli*, s. 31.

⁷⁰⁷ *Senyen Kaplan'a göre*, zaman faktörü, taraflar arasındaki borç ilişkisinin süresini, yapılacak işin ölçüsünü ve bağımlı olarak işini ifa eden işçinin ne kadar süre ile işverenin emir ve talimatlarına uyarak iş göreceği açısından önem arz eder. *Senyen Kaplan*, s. 129.

⁷⁰⁸ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 388; *Senyen Kaplan*, s. 129.

⁷⁰⁹ *Süzek*, s. 245.

Sürekli sözleşmelerde edim ve zaman unsurları arasındaki ilişki belirli ve belirsiz süreli olan sürekli bir ilişkidir⁷¹⁰. İş sözleşmesi de işçinin sürekli bir şekilde uyma yükümlülüğü altında bulunduğu, kesinti olmaksızın fiil yahut davranışlar ile şekillenir. Edimlerin sürekliliğinden ebedi bir süreklilik değil⁷¹¹, bilakis kanuni veya sözleşmeye dayanan sona erme nedenlerinin birinin ortaya çıkması, taraflarca belirlenen sürenin dolması veya tarafların anlaşması gibi nedenlerle sona erecek bir süreklilik kavramı anlaşılmalıdır⁷¹². Bu doğrultuda, iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz bir süre çerçevesinde devam eden ve sürekli edimleri içeren bir sözleşme olduğu söylenebilir⁷¹³.

e) Bağımlı Hukuki İlişki Kurması

İş sözleşmesi, işçinin iş görme borcunu bağımlı şekilde, işverenin denetim ve gözetiminde ve talimatlarına uymak suretiyle yerine getirmesini gerektirir⁷¹⁴. İş sözleşmesi, konusu ve etkisi neticesinde işçiyi işverene karşı bir bağımlılık çerçevesinde iş görmesini sağlamaktadır. Bağımlılık iş sözleşmesinin içeriği sonucu meydana gelmektedir⁷¹⁵. İşte bu bağımlılık iş sözleşmesinin iş görme sözleşmeleri arasında kendine özgü temel özelliği olarak ortaya çıkmaktadır.

II. İş Sözleşmelerinde Bağımlılık Unsuru

A) Genel Olarak

İş sözleşmesinin taraflar arasında meydana getirdiği bağımlılık ilişkisinin farklı türleri söz konusudur. Bu türlerin öne sürülmelerinin nedeninin, bağımlı hukuki ilişki kuran iş sözleşmelerini benzer iş görme sözleşmelerinden ayırmak olduğu söylenebilir⁷¹⁶. Bunlar; ekonomik bağımlılık, teknik bağımlılık, kişisel ve hukuki bağımlılık olarak ifade edilebilir.

⁷¹⁰ Eren / Dönmez, s. 285.

⁷¹¹ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca'ya göre, sözleşmelerin yapılması ve sona ermesine ilişkin kullanılacak hususları belirlemede esas alınacak ölçüt süredir. Bkz., Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 176.

⁷¹² Riemer-Kafka / Elischa-Krenger, s. 17.

⁷¹³ İş sözleşmesinin süresinin belirli veya belirsiz olması, iş sözleşmelerinin sürekli olması özelliğini ortadan kaldırmayacağı hakkında bkz., Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 176; Süzek, s. 245.

⁷¹⁴ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 176.

⁷¹⁵ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 338.

⁷¹⁶ Başterzi, Süleyman, Avukatla Bağtlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekâlet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması, Sicil, Mart 2010, (s. 175-198), s. 179.

B) Ekonomik Bağımlılık

İşçinin iş görme edimi neticesinde ulaşmak istediği yegâne unsur bir miktar paradır. İşveren ise parayı iş sözleşmesine uygun olarak yapılacak iş neticesinde ödemekle yükümlü olan kişidir. İşçiler yaşamlarını devam ettirmek ve asgari veya günlük ihtiyaçlarını karşılamak üzere işverence gerçekleştirilecek ödemeye muhtaçtır. Hatta genellikle bu ödeme işçilerin tek gelir kaynağıdır. Dolayısıyla işçiler ekonomik olarak işverene bağımlı olan kimselerdir⁷¹⁷.

İşçi kavramının belirlenmesinde ve böylece bir iş sözleşmesinin varlığının ispatlanmasında, ekonomik bağımlılığın temel ölçüt olarak ele alınması incelemeye değer bir husustur. Ekonomik bağımlılık işçilere özel değil, daha kapsayıcı nitelikte bir kavramdır⁷¹⁸. Faaliyetlerini bağımsız olarak yürüten kişiler de yaptıkları sözleşmeler neticesinde elde ettikleri gelire bağılıdır. Bağımsız çalışanların taraf oldukları sözleşmeler sözleşmelerin türleri de iş sözleşmesi olmamakta, genellikle eser veya vekâlet sözleşmelerinden bahsedilmektedir. Buradaki ekonomik bağımlılık bağımsız çalışanları ve iş gördükleri kişiler arasında iken, özellikle sadece bir müşteriyle sürekli hukuki ilişkisi olan bir bağımsız çalışanın ekonomik bağımlılığın sadece bu kişiyle olduğu şüphesizdir⁷¹⁹. Hatta son durumdaki ekonomik bağımlılığın işçinin işverene olan ekonomik bağımlılığına çok benzer olduğu söylenebilir.

Ekonomik açıdan işverene bağımlı olan işçinin sosyal bakımdan korunmasının zaruri olması kabul edilebilir bir durumdur⁷²⁰. Ancak bu durum sadece iş sözleşmesi ile çalışan işçilere ilişkindir. Ekonomik bağımlılık, işçi niteliğinin belirlenmesinde esas alınırsa, bir hukuki ilişki nedeniyle elde edeceği gelire muhtaç olan her bağımsız çalışan da işçi için sağlanan sosyal korumaya ihtiyaç duymaktadır⁷²¹. Bu halde iş sözleşmesinin bulunması bağımlılığın varlığı için önem arz etmeyecek, işverenin işyerinde bir miktar para karşılığı çalışma her halükarda bağımlılığın mevcudiyetine delil ola-

⁷¹⁷ **Başterzi**, s. 179.

⁷¹⁸ **Başterzi**, s. 180.

⁷¹⁹ **Güzel**, Ali, Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Haziran 1997, (s. 83-126), s. 104; **Başterzi**, s. 180.

⁷²⁰ **Güzel**, s. 104.

⁷²¹ **Güzel**, s. 104 vd.

caktır⁷²². Dolayısıyla ekonomik olarak bağımlı olan büyük bir çalışan topluluğu işçi olarak kabul edilecektir. Sözleşmenin karşı tarafına ekonomik olarak bağımlı olanların mutlak suretle işçi niteliğine sahip olduğu kanısına varmanın yanlış olacağı söylenebilir⁷²³. Bu doğrultuda *Sümer'e göre*, salt ekonomik bağımlılığın mevcudiyeti, iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayırt edilmesini sağlamaz⁷²⁴.

Ayrıca ekonomik bağımlılığın kişisel ve hukuki bağımlılığı belirlemede ek ölçüt olarak kullanılabileceği de söylenebilir. Gerçekten *Başterzi'ye göre*, ekonomik bağımlılık doğrudan işçi olarak sınıflandırmada etkili olmasa da, iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayırmada ve bağımlılık açısından var olan unsurlara ek ölçüt olarak kullanılabilir⁷²⁵.

C) Teknik Bağımlılık

İşçi, iş görme edimini ifa ederken işin ne şekilde yapılacağı, işte hangi aletlerin kullanılacağı, teknik yöntemlerin hangilerinin nasıl bir usul ile uygulanacağı, işin nerede yapılacağı veya nereye aktarılacağı hususlarında bilgiye ihtiyaç duyar⁷²⁶. Bu bilgiler kural olarak işverence emir ve talimatlar aracılığıyla sağlanır. Böylece işçi ve işveren arasında teknik bağımlılık ortaya çıkar⁷²⁷.

Teknik açıdan bağımlılık, teknolojik gelişmeler ve bunun neticesinde ortaya çıkan aletlere olan bağımlılığa, işinde seçkin ve nitelikli işçilerin ortaya çıkmasına ve işletmelerin organizasyonel yapılarına göre azalmaktadır⁷²⁸. Makinelerin hakim olduğu bir işyerinde emir ve talimat işverenlerin kendi inisiyatifleri ile değil, bilakis makinelerin özelliklerine göre belirlenmektedir. Nitelikli veya

⁷²² *Doğan'a göre*, Türk Hukukunda, ekonomik bağımlılık bağımlı-bağımsız çalışmaların ayrımında bir ölçüt olarak değerlendirilmekte ve işletme rizikosunun kime ait olduğu hususunda önem arz etmektedir. Bkz., **Doğan**, Sevil, İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Ankara 2016, s. 121.

⁷²³ **Sümer**, Bağımlılık Unsuru, s. 69.

⁷²⁴ **Sümer**, Bağımlılık Unsuru, s. 69.

⁷²⁵ **Başterzi**, s. 180.

⁷²⁶ **Güzel**, s. 105; **Sümer**, Bağımlılık Unsuru, s. 69.

⁷²⁷ *Başterzi'ye göre*, bu hususun hukuki bağımlılığın içerisinde değerlendirilmesi yerinde olacaktır. Zira işçinin ihtiyaç duyacağı bu bilgiler yönetim hakkı çerçevesinde ancak bir işveren tarafından sağlanır. Bkz., **Başterzi**, s. 180.

⁷²⁸ **Sümer**, Bağımlılık Unsuru, s. 69. Vasıflı işçilerin yanı sıra diğer iş görme sözleşmeleri ile çalışanlar da belirli nispette sözleşmenin karşı tarafına teknik anlamda bağımlı olabileceği görüşü hakkında bkz., **Başterzi**, s. 180.

alanında uzman işçilere sahip olan bir işveren açısından da durum buna benzerdir. Uzmanlığın artması, işverenlerin işçilere teknik olarak bağımlılığına yol açabilir⁷²⁹.

İş sözleşmesinin yanı sıra eser veya vekâlet sözleşmelerinde de işin görülmesine ilişkin talimatlar söz konusu olabilir. Örneğin, bir tasarımcıdan web sitesi tasarlamasını talep eden şirketlerin, kendi direktiflerine uygun olarak bir şablon oluşturulmasını istemelerinde, teknik yönden bağımlılığın varlığı söz konusudur. Dolayısıyla teknik olarak bağımlılığın iş sözleşmesinin mutlak bir unsuru olarak kabul edilmesi, teknik bağımlılığın son derece zayıf olduğu veya hiç olmadığı ilişkilerde bir iş sözleşmesinin ortaya çıkmasına engel oluşturacaktır⁷³⁰. O halde teknik bağımlılık temelli ya da teknik bağımlılığa dayalı iş sözleşmesi anlayışının isabetsiz olduğu söylenebilir⁷³¹.

D) Kişisel ve Hukuki Bağımlılık

İş sözleşmelerinde esas olan ve taraflar arasında bir iş sözleşmesinin var olduğu durumlarda esas alınan bağımlılık türü kişisel ve hukuki bağımlılıktır. İş sözleşmesine tabi bir ilişkide işçi tarafı işverenin otoritesini kabul ederek işini ifa eder. İşveren de emir ve talimatlar yoluyla söz konusu otoritesini kullanır⁷³². İşçinin ifa edeceği iş, gerçek veya sanal ortamda, işverenin emir ve talimatları ile gerçekleşir⁷³³. Bu durum iş sözleşmesinin diğer iş görme sözleşmelerinden farklı olarak işverene işçinin kişiliği üzerinde birtakım yetkiler sunması ile alakalıdır⁷³⁴.

İşçi, iş görme edimini yerine getirirken işin sonucundan değil, bilakis iş görme ediminin usulüne uygun yapılıp yapılmamasından sorumludur. Yapılan işin sonucu çoğu durumda işçi açısından

⁷²⁹ **Güzel**, s. 105.

⁷³⁰ Örneğin *Güzel'e göre*, tele çalışma gibi bilgisayara dayalı işlerde emir ve talimat yetkisi zayıf olacağından teknik olarak bağımlılıktan da bahsedilemeyecektir. Bkz., **Güzel**, s. 105.

⁷³¹ *Doğan'a göre*, teknik bağımlılık hukuki bağımlılığa işaret iken, taraflar arasında teknik bağımlılığın bulunmaması hukuki bağımlılığın da olmadığı anlamına gelmez. Bkz., **Doğan**, s. 122. Benzer görüşteki *Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysa'a göre*, işçinin işverene teknik olarak bağımlılığı iş sözleşmelerinin meydana gelmesi için bir şart olarak kabul edilemez. Bkz., **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 341.

⁷³² **Süzek**, s. 235; **Güzel**, s. 105; **Başterzi**, s. 181.

⁷³³ **Süzek**, s. 236.

⁷³⁴ *Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysa'a göre*, iş sözleşmelerinde bağımlılık işçinin işini görmesi anlamında doğru-
dan onun kişiliğinden ortaya çıkar. Bu nedenle İş Hukuku anlamında bağımlılık, hukuki bağımlılık olarak kabul edilir. Bkz., **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 354. *Doğan'a göre*, iş ilişkilerinde var olan hukuki bağımlılığın kişisel yönü olduğu, bu durumun iş sözleşmelerinde güven ilişkisini ortaya çıkarır, güven ilişkisinin ise bağımlılığın yoğun olmasından kaynaklanır. Bkz., **Doğan**, s. 129.

önem arz etmez. İşin sonucundan çıkarı olan kişi işverendir. Dolayısıyla iş ile ilgili hususlarda söz sahibi olması gereken de bizzat kendisidir⁷³⁵. İşverene söz sahibi olabilme yetkisini veren, diğer bir deyişle işçinin hiyerarşik bakımdan üstünde olmasına olanak sağlayan husus iş sözleşmesinden kaynaklanan kişisel ve hukuki bağımlılıktır⁷³⁶.

Tarafların meydana getirdikleri iş sözleşmesi sonucu belirli bir hiyerarşi meydana gelir ve taraflar arasındaki bağımlılık ilişkisi kişisel ve hukuki bağımlılık olarak ifade edilir⁷³⁷. Gerçekten, iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren hiyerarşik olarak eşit değildir. Hiyerarşi kamu hukukunda kamu yararından kaynaklanırken, iş ilişkilerinde ise iş sözleşmesinde bulunur⁷³⁸. Diğer iş görme sözleşmelerinin aksine iş sözleşmelerinde işçinin işverene kişisel ve hukuki olarak bağımlılığı, işvereni hukuki hiyerarşide üstte konumlandırır⁷³⁹.

Bir iş ilişkisinde hukuki bağımlılığın görünümü işverenin yönetim hakkında ve işçinin emir ve talimatlara uyma yükümlülüğünde ortaya çıkar. Bir yandan işverenin işçiye iş görmesi ile ilgili talimatlar vermesi ve bunlara uyulmaması halinde hukukun cevaz verdiği çeşitli yaptırımları kullanabilmesi, diğer yandan işçinin bağımsız çalışanların aksine işverenin daha önceden çizdiği sınırlar içerisinde hareket etme yükümlülüğü kişisel ve hukuki olarak bağımlılığa işaret etmektedir⁷⁴⁰. Öğretide ise bağımlılıktan ne anlaşılabacağına ilişkin farklı görüşler mevcuttur⁷⁴¹. Yargıtay'a göre ise işçi ile işveren arasındaki bağımlılık kişisel ve hukuki bağımlılıktır⁷⁴².

⁷³⁵ İşin sonucu işçi bakımından önem arz etmediğine göre, o halde işin yapılış süreci içerisinde işverenin söz sahibi olması gerektiği görüşü hakkında bkz., **Narmanlıoğlu**, s. 168.

⁷³⁶ *Başterzi'ye göre*, taraflar arasındaki bu bağ, iş sözleşmeye dayalı olarak kurulduğu için hukuki kabul edilir. Bkz., **Başterzi**, s. 181. *Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysa'a göre*, işin programlanması işçinin değil, bilakis işverenin insiyatifindedir. Bu nedenle, iş sözleşmelerinde sosyal ve ekonomik bağımlılık değil hukuki bağımlılık ön plana çıkar. Bkz., **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 339.

⁷³⁷ *Güzel'e göre*, otorite kavramı bağımlılık ile birlikte ortaya çıkar ve iş sözleşmesinin tarafları arasında hiyerarşik bir ilişki meydana getirir. Bkz., **Güzel**, s.106. *Doğan'a göre*, işçinin işveren hesabına ve onun işinde çalışması aynı zamanda onun hiyerarşisi altında çalışmaya da yol açar. Bkz., **Doğan**, s. 130.

⁷³⁸ **Güzel**, s.106.

⁷³⁹ **Süzek**, s. 236.

⁷⁴⁰ **Güzel**, s. 107 vd.

⁷⁴¹ *Bir görüşe göre*, iş sözleşmesinde belirlenen işin yerine getirilmesi doğrudan doğruya işçinin kişiliğine bağlıdır, o halde burada hukuki bağımlılıktan söz edilir. Bkz., **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 339 vd. *Diğer görüşe göre*, işçi işini işverenin emir ve talimatları altında, sözleşmeye, kanuna ve emredici hükümlere aykırı olmamak üzere ifa eder. Bu anlamda, hem kişisel hem hukuki bağımlılıktan bahsedilir. Bkz., **Başterzi**, s. 181 vd.

⁷⁴² **Y9HD.**, 09.05.2022, 2022/5067 E., 2022/5701 K., www.yargitay.gov.tr

III. İŞ İLİŞKİLERİNDE BAĞIMLILIĞI BELİRLEMEDE DİKKATE ALINAN ÖLÇÜTLER VE TOPLULUK ÇALIŞMASI BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

A) Başkasının İş Organizasyonu Çerçevesinde İş Yapma

İşçinin bir başkasının iş organizasyonu çerçevesinde iş yaptığını belirlemek için öncelikle iş organizasyonu kavramının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. İş organizasyonu kavramına ilişkin ifade İşK. m. 2’de yer almakta, kanun koyucu işyerinin işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlardan oluşan bir organizasyon olduğunu belirtmektedir. İş organizasyonu kavramından, bu kavramın işyerinin de ötesinde ve örgütsel bir yapı olduğu sonucu çıkarılabilir⁷⁴³.

İşin yapıldığı yerin yanı sıra, işyerine bağlı yerler de aynı iş organizasyonda yer alır⁷⁴⁴. Bağlı yer kavramı, aynı işverene ait işyerlerinin, tek bir işyeri olarak aynı organizasyon içerisinde kabul edilmesi anlamına gelmektedir⁷⁴⁵. Aynı işverene ait işyerlerinin tek bir işyeri olarak nitelendirilebilmesi iki koşulun varlığına bağlıdır. Buna göre, işyerlerinin amaçta ve yönetimde birlik halinde olması şarttır⁷⁴⁶. İşyerlerinde yürütülmekte olan işler nitelik açısından aynı amaca hizmet etmeli ve işyerlerinin yönetimi aynı işveren tarafından idare edilmelidir⁷⁴⁷. Ayrıca eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılmışlardır⁷⁴⁸. Böylece işçilerin dinlenme yerleri, otoparklar gibi işin görülmesinde kullanılan kamyon, vinç gibi araç gereçler işyerinden, diğer bir ifadeyle iş organizasyonundan sayı-

⁷⁴³ Doğan, s. 207.

⁷⁴⁴ Doğan Yenisey, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal, İstanbul 2007, s. 17.

⁷⁴⁵ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal’a göre, asıl işyeri ile nitelik olarak bağlılığı olmayan yerlerde mal ve hizmet üretimi bakımından gerekli faaliyetler yerine getiriliyorsa, bu yerler ayrı bir organizasyon oluşturmuyorsa, işyerine bağlı yerler olarak kabul edilebilir. Bkz., Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 251.

⁷⁴⁶ Süzek, s. 198; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 250 -251.

⁷⁴⁷ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysa’a göre, işyerinin tescil edilmiş olması o yerin ayrı bir işyeri niteliğini haiz olduğu anlamına gelmez. Tescil idari bir işlemdir, bu nedenle o yerin işyerine bağlı yer olması da mümkün olabilir. Bkz., Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 253. Süzek’e göre, işe giriş ve çıkışların belgelenmesi veya ücret bordrolarının düzenlenmesi farklı işyerlerinde yapılıyorsa ayrı işyeri kavramı üzerinde durmak gerekir. Bkz., Süzek, s. 199.

⁷⁴⁸ Süzek’e göre, eklentilerin mutlaka işyerinin coğrafi sınırları içerisinde yer alması gerekmez. Bkz., Süzek, s. 200. Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysa’a göre, eklentilerin işyerinden sayılmalarının sosyal nedenlerden kaynaklandığı söylenebilir. Bkz., Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 253.

lacaktır⁷⁴⁹. İşverenin işyerindeki araçların sahibi olmaması bunların işyerinden sayılmasını etkilemez⁷⁵⁰. İşyeri açısından detaylı inceleme “İşin Görüleceği Yer” başlığı altında yapılacaktır.

Başkasının iş organizasyonu kapsamında işin görülmesi ölçütü, bağımlılık unsurunun hâlihazırda kapsamının teknolojinin gelişimi neticesinde ortaya çıkan yeni çalışma modellerine uyum sağlanması amacıyla benimsenmiştir⁷⁵¹. Uzaktan çalışma veya diğer atipik çalışma modellerinde, taraflar arasındaki İş Hukuku bağlamında bir bağımlılık unsurunun var olup olmadığını belirlemek klasik bağımlılık metotları ile oldukça zorlaşmıştır⁷⁵². *Güzel’e göre*, başkasının iş organizasyonu çerçevesinde iş yapma ölçüt esnek çalışmanın yaygınlaştığı ve modern iş organizasyonlarına sahip iş dünyasına uyum sağlayabilecek özelliktedir⁷⁵³.

Yargıtay’ın bir kararında davalı işveren davacı avukatla avukatlık işlerinin yerine getirilmesi için anlaşmış, bu kapsamda davacı avukat bu işleri yürütmüştür. Ancak davacı avukat verilen işleri davalının işyerinde değil bilakis kendi avukatlık bürosunda yerine getirmeye devam etmiştir. Yüksek Mahkeme burada işin işyerinde ve işverenin iş organizasyonu kapsamında gerçekleşmediğine ve aradaki hukuki ilişkinin İş Hukukunun aradığı bağımlılığa dayanan iş ilişkisinden ziyade bir vekâlet ilişkisine yakın olduğu sonucuna varmıştır⁷⁵⁴.

Yeni iş modelleri sonucu iş organizasyonu içerisinde hukuki bağımlılığın tespiti için; işyerine bağlı yerler, eklentiler veya araçların asıl işyerine fiziken yakın olması gibi zorunluluklar artık önemini yitirmiştir. Eklentilerin asıl işyeri ile fiziken bir bütün oluşturması⁷⁵⁵ veya asıl işyerine bitişik olması ya da araçların işyeri sınırları içerisinde yer alması gibi hususlar aynı iş organizasyonundan sayılma ve böylece hukuki bağımlılığı belirlemede temel esas teşkil etmeyecektir.

⁷⁴⁹ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 253.

⁷⁵⁰ **Süzek**, s. 200.

⁷⁵¹ *Başterzi’ye göre*, önceleri uzman işgücünün işverene bağımlılığın tespitinde kullanılan bu ölçüt, zamanla ortaya çıkan atipik iş ilişkilerinde de kullanılmaya başlanmıştır. Bkz., **Başterzi**, s. 182.

⁷⁵² **Güzel**, s. 110.

⁷⁵³ **Güzel**, s. 110.

⁷⁵⁴ **Y9HD.**, 01.11.2013, 2011/32902 E., 2013/27870 K., www.yargitay.gov.tr

⁷⁵⁵ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 253.

İş organizasyonunda yapılan işin niteliği veya türü hukuki bağımlılığın belirlenmesinde önem arz etmez⁷⁵⁶. Hatta işçinin işi bizzat fiziki işyerinde yerine getirmesi de şart değildir. İşçi işini kendi evinde yahut işyeri dışında bir yerde de yerine getirebilir. Zira işverence örgütlenen bir iş organizasyonu çerçevesinde olmak kaydıyla işin nerede yapıldığının hukuki bağımlılığı belirlemede önemi yoktur⁷⁵⁷.

İşverenin iş organizasyonu ile hiyerarşik bir yapı oluşmakta, işverenin emir ve talimat verme hakkı ve direktifleri ön plana çıkmaktadır. Bu durum da yönetim hakkına karşılık gelmektedir⁷⁵⁸. İşverenin daha önceden dizayn ettiği bir organizasyon kapsamında iş görme, emir ve talimatlarına uyma, yönetimi ve denetimi altında hareket etme veya bunlar çerçevesinde çalışma unsuru hukuki bağımlılığa işaret eder⁷⁵⁹. Bu doğrultuda *Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysa'a göre*, işçi kısmen hareket serbestisine sahip olsa bile, eğer işveren tarafından planlanmış bir iş organizasyonu bünyesinde yer alıyorsa, işverene hukuki olarak bağımlı kabul edilir⁷⁶⁰.

İşverenin iş organizasyonu kavramı geniş kapsamlı olmakla birlikte, yönetim hakkı ve bunun neticesinde vereceği direktifler ile şekillenir⁷⁶¹. Fakat iş organizasyonu kavramını gereğinden fazla geniş düşünmek birtakım yanlış çıkarımlara neden olabilir⁷⁶². Şöyle ki, işverenin iş organizasyonunda çalışan herkes değil, bilakis sadece hukuki olarak bağımlı kimseler işçi olarak kabul edilir⁷⁶³.

Yargıtay da bir kararında, proje esaslı çalışan bağımsız çalışan davacının bağımlılık unsuru için gerekli olan bir başkasının iş organizasyonunda çalışma unsurunun bulunmadığı, aksine bağımsız çalışma neticesinde davacının kendi bağımsız organizasyonuna sahip olduğu, dolayısıyla işvere-

⁷⁵⁶ **Güzel**, s. 110.

⁷⁵⁷ *Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysa'a göre*, belirli teknik bağımsızlığa sahip olan işçi eğer işverenin iş organizasyonu ile bütünleşmiş olursa taraflar arasında bir hukuki bağımlılıktan söz edilebilir. Bkz., **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 344

⁷⁵⁸ **Güzel**, s. 110.

⁷⁵⁹ **Süzek**, s. 238.

⁷⁶⁰ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 344.

⁷⁶¹ **Streiff**, Ullin / **von Kaenel**, Adrian / **Rudolph**, Roger, Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7., vollständig überarbeitet und stark erweiterte Auflage, 2012, s. 72.

⁷⁶² *Doğan'a göre ise*, iş organizasyonu kavramının kapsamı geniştir. Gerçekten işverene bağımlı çalışmanın tümünü içerisine alır. Dolayısıyla teknolojik unsurlarda ve işin yapıma şeklinde meydana gelen değişimlere ayak uyduracak hususları içerisinde barındırır. Bkz., **Doğan**, s. 212 vd.

⁷⁶³ **Süzek**, s. 237.

nin emir ve talimatları çerçevesinde işin görölmediği, bu nedenle davacının işçi sayılamayacağı ve davanın İş Mahkemelerinde göröllemeyeceğine ilişkin mahkeme kararını yerinde bulmuştur⁷⁶⁴.

Kişilerin kendilerine ait olmayan ve bir başkası tarafından kontrol edilen bir iş organizasyonunda çalışması kişisel bağımlılığın varlığına delil oluşturabilir⁷⁶⁵. Bağımlı olarak çalışan kişilerin aksine bağımsız çalışanlar yürütecekleri faaliyet bakımından kişisel karar verme özgürlüğüne sahiptirler⁷⁶⁶.

Organizasyon ile bütünlük sağlanması için, işin mutlaka işverenin fiziki olarak mevcut işyerinde yapılması gerekmez⁷⁶⁷. Topluluk çalışmasında çalışan yapacağı işi platform tarafından sunulan arayüz üzerinde gerçekleştirir. İş Hukuku bakımından sadece platformun sunduğu yazılım veya arayüz üzerinde iş görmenin zorunlu olması organizasyonel bağımlılığa neden olabileceği düşünülebilir de, *Pacha*'ya göre topluluk çalışmasında, işin platform tarafından sunulan arayüzde gerçekleşmesi tek başına organizasyonel bağımlılığa işaret etmez, zira bir bağımsız çalışan da bir başkasının iş organizasyonunda faaliyet gösterebilir⁷⁶⁸.

Topluluk çalışanları platforma katılırken belirli testlerden geçmektedir. Bunlar görevleri talep edebilmek ve platform tarafından kayıt işlemlerinin onaylanması bakımından bir ön koşul olarak karşımıza çıkar. Bazı görevler ise, nitelikleri bakımından eğitim almayı gerektirebilir. Bu halde platform görevlerin yapılması için eğitime katılmayı zorunlu kılıyorsa bir organizasyonel katılımdan bahsedilebilir⁷⁶⁹.

Platformlar algoritmik bir sisteme sahiptir. Topluluk çalışanları ancak algoritmik sistemin onlara sundukları imkânlar dâhilinde görevlerini yerine getirebilirler. Çalışanların sistemin istediği yöntemler dışında kendi başlarına karar alıp, işlerini bu şekilde sonuçlandırmaları mümkün değildir. Algoritma (yazılım), sadece işin nasıl sonuçlandırılacağına değil, ayrıca görevlerin nasıl gerçekleştir-

⁷⁶⁴ **Y9HD.**, 01.11.2016, 2016/20371 E., 2016/18936 K., www.yargitay.gov.tr.

⁷⁶⁵ **Doğan**, s. 211 - 212.

⁷⁶⁶ **Schneider-Dörr**, s. 300.

⁷⁶⁷ **Mayr**, s. 135.

⁷⁶⁸ *Pacha*, arayüz veya yazılımın platformca sağlanmasını organizasyonel bağımlılık için yeterli görmemekte, bunun yanı sıra platform tarafından işin yerin ve zamanının belirlenmesini aramaktadır. Bunlar mevcut olmadığından topluluk çalışanın platforma organizasyonel olarak bağımlı olmadığını kabul etmektedir. Bkz., **Pacha**, s. 181.

⁷⁶⁹ **Schneider-Dörr**, s. 301.

rileceğine de rehberlik eder. Algoritma (yazılım) aracılığıyla ortaya çıkan tüm bu adımlar belirli bir organizasyona tabi olma ve harici olarak belirlenmiş bir işi yapmaya karşılık gelebilir⁷⁷⁰. Klasik çalışma modellerinde belirli bir organizasyonda iş görme unsurunun daha önceden işveren tarafından belirlenmiş olan kurallar çerçevesinde yerine getirilmesiyle gerçekleşir⁷⁷¹. Buna benzer şekilde örneğin Roamler ve clickworker platformlarında platform adına görevli olan kişiler görev sonuçlarının içeriğine göre değerlendirme yapabilmekte ve bunlar hakkında değişiklik talep edebilmektedir⁷⁷². Öğretideki bir görüşe göre, algoritmanın direktifleri doğrultusunda çalışma, platformlardaki çalışmanın gerçek yüzü olarak karşımıza çıkar. Çalışanların serbest olarak hareket etmesi veya işi yapıp yapmama inisiyatifinin onlarda olduğu düşüncesi illüzyondan ibarettir. Zira çoğalan çalışan sayısı ve böylece azalan görevler, çalışanların daha çok görev yapma isteği ve dolayısıyla işleri reddetmeme iradesi ile sonuçlanır⁷⁷³.

Topluluk çalışanları, kullanıcı sözleşmesi ile birlikte platformun sisteminde aktif hale gelirler. Bu anlamda haricen belirlenmiş bir iş organizasyonunun bir parçası haline de gelmektedirler. Çalışanlar platformların ekonomik çıkarları doğrultusunda çalışmalarını sürdürürler ve çalışma sonuçlarını serbestçe pazarlayabilmeleri mümkün değildir⁷⁷⁴.

B) İşletme Riskinin Üstlenilmesi

Serbest çalışanlar, olağan olarak yaptıkları faaliyetler neticesinde işletmesel riskleri kendileri almaktadır⁷⁷⁵. Faaliyetleri neticesinde meydana gelen kâra kendileri sahip olmakta ve zarara da kendileri katlanmaktadır. Kâr ve zararı belirlemede etken olan kararları bizzat kendileri vermektedir⁷⁷⁶. İşçi ise bu kişilerin emir ve talimatları ile hareket etmekte işyerinin faaliyetlerine kendi karar-

⁷⁷⁰ **Schneider-Dörr**, s. 301.

⁷⁷¹ **Doğan**, s. 211 - 212.

⁷⁷² **Schneider-Dörr**, s. 301.

⁷⁷³ **Tolu Yılmaz**, Hazal, Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü, İstanbul 2023, s. 365.

⁷⁷⁴ **Schneider-Dörr**, s. 302.

⁷⁷⁵ İşletme riskinin gelir artırma ve çalışanlarla piyasada başarılı biçimde faaliyet gösterme fırsatı ile dengelendiği görüşü hakkında bkz., **Brock**, Martin, Unternehmerrisiko als Voraussetzung für selbstständige Tätigkeit – Klartellungen durch das BSG, öAT 2019, (s. 95-98), s. 96.

⁷⁷⁶ *Başterzi'ye göre*, bir kişi başkasının iş organizasyonunda çalışsa bile işletme riskini üstlenip üstlenmediğine bakılmalıdır. Bkz., **Başterzi**, s. 185. *Doğan'a göre*, atipik çalışmaların yaygınlaştığı günümüz dünyasında, sadece başka bir kimsenin iş organizasyonunda yer almak bağımlılık ilişkisinin tespitinde yeterli olarak gözükmeye-

ları üzerine yön vermemekte ve bunun neticesinde kâr veya zarara ortak olmamaktadır. Diğer bir ifade ile işçi işyerinin yürütümünde ekonomik riski kendileri üstlenmemektedir⁷⁷⁷. İşçiler güvenceli gelir elde etmek için iş sözleşmesi yapmakta, böylece kâr veya zarara ilişkin olasılıktan vazgeçerek bu sorumluluğu da işverene bırakmaktadır⁷⁷⁸. Bu anlamda işletme rizikosunun işveren tarafından üstlenilmesiyle birlikte, işçilerin gelirlerini kendi çabaları sonucu artırma imkânları oldukça sınırlandırılmaktadır⁷⁷⁹.

İşletme rizikosunun üstlenilmesi işçinin bağımlılığının belirlenmesinde tek başına yeterli bir ölçüt olmayacaktır. Zira bu ölçütün yanında bir başkasının iş organizasyonu ve işyerinde iş görmek, bir başkasının iş görme edimini denetlemesi ve emir ve talimatların varlığı gibi hususların da ayrıca varlığını belirlemek gerekli olacaktır⁷⁸⁰.

Nitekim Yargıtay'ın bir kararında, davacı davalı ile üzerinde anlaşıldığı sözleşme çerçevesinde ileride meydana gelecek satışlar sonucunda işletmenin kârına belirli oranda ortak olmuştur. Yargıtay bu durumun yanında davacının davalı ile olan ilişkisinde emir ve talimatın yokluğunu tespit etmiştir. Her ne kadar davacının davalının iş organizasyonunda iş görmesi gerçek ise de, Yargıtay bu durumun işin gereği olduğu sonucuna varmıştır⁷⁸¹.

Yargıtay diğer bir kararında iş ilişkisinin ekonomik bağımlılık esasına göre değil, bilakis otonom temeline dayanan bir bağımlılığı içerdiğini ifade etmiştir. Daha sonra işin sonucu ortaya çıkan kâr ve zararın kime ait olduğunun tespiti neticesinde bağımlılık ilişkisi hakkında karara varmıştır. Buna göre, davacının taksi şoförü olduğu bir yargılamada taksi sahibine işin sonunda belirli miktar

mekte, işletmesel riski üstlenip üstlenmediğine ve kimin yararına çalıştığına ayrıca dikkat etmek gerekmektedir. Bkz., **Doğan**, s. 241.

⁷⁷⁷ *Güzel'e göre*, işletme rizikosunun üstlenilmesinin, bağımsız çalışmanın belirlenmesinde gereken objektif ölçüt olduğu söylenebilir. Bkz., **Güzel**, s. 100.

⁷⁷⁸ **Flück**, Nathalie, Das Betriebsrisiko im Arbeitsverhältnis, RiU - Recht in privaten und öffentlichen Unternehmen Band/Nr. 48, Herausgeber: Roland Müller, Thomas Geiser, Kurt Pärli Jahr: 2022, s. 92.

⁷⁷⁹ Bu doğrultuda *Brock'a göre*, işçiler işverenle yaptıkları anlaşma neticesinde tek taraflı olarak değiştiremeyecekleri sabit ücret almaktadırlar. Buna karşılık bir iş yapmama karşılığında ücret aldıkları durumlar nedeniyle işletme rizikosu alan işverenlere kıyasen daha güvenli yerde konumlanmaktadırlar. Bkz., **Brock**, s. 96.

⁷⁸⁰ **Doğan**, s. 228.

⁷⁸¹ **Y9HD.**, 16.02.2021, 2020/8783 E., 2021/4012 K., www.yargitay.gov.tr.

para verilmiş, kalan miktar ise taksicinin kendisinde kalmıştır. Yargıtay ekonomik riski taksi şoförünün üstlendiğini belirlemiş ve taraflar arasında bir iş sözleşmesi olmadığına karar vermiştir⁷⁸².

Öte yandan, bir işverenin iş organizasyonunda bulunan ancak kendi işçileri veya müşterileri olan kişiler, işletme rizikosunu kendileri üstleneceğinden yine işverenle arasında İş Hukuku anlamında bir hukuki bağımlılık söz konusu olmayacaktır⁷⁸³.

Topluluk çalışanları kabul ettikleri görevler üzerinden aylık ortalama bir kazanç sağlamaktadır. Çalışanlar, fiilen çalışmış ve başarıyla yerine getirmiş oldukları işlerden gelir elde etmektedirler⁷⁸⁴. Topluluk çalışanları, görevlerin usulüne uygun şekilde yerine getirilememesi veya platforma görevleri yapamayacaklarını iletmeleri durumlarında herhangi bir kazanım elde edemezler. Hatta rekabete dayalı topluluk çalışmasında görevi eksiksiz yapmış olsalar dahi bunun karşılığı olan bir miktar parayı hak etmeme hali de söz konusu olabilmektedir⁷⁸⁵.

Kreß'e, göre topluluk çalışanlarının kendisi işlerini görürken işletmesel risklere katlanmaktadır⁷⁸⁶. Bize göre, topluluk çalışanlarının yaptığı faaliyeti bir kişinin işletmesel rizikoyu almasından ayıran hususların olduğunu ifade etmek gerekir. Şöyle ki; gerçek dünyadaki girişimcilerin aksine topluluk çalışanlarının bir pazara açılma şansları yoktur, çalışanların internet altyapısı ve cep telefonu ve bilgisayar gibi günlük kullanılan aletlere sahip olmaları yeterlidir, çalışanlar herhangi bir bağımsız işyerine sahip değildir, çalışanların işin sonucu zarar edecekleri bir sermaye söz konusu değildir, çalışanlar görevleri yerine getirirken yardımcı eleman kullanmamaktadır⁷⁸⁷. Ayrıca öğretideki bir görüşe göre, işten alacakları ücreti çoğu halde belirleyemeyen genel olarak dijital platform çalışanlarının işletme risklerini üstlendiklerinden bahsedilemez⁷⁸⁸.

C) İşin İş Sahibi veya Bir Yardımcısı Tarafından Kontrol Edilmesi

İşçinin işverene kişisel ve hukuki bağımlılığın saptanmasında bir diğer ölçüt işveren ve işverenin vekilleri tarafından işin yürütümünün ve sonucunun denetlenmesidir. İşçi, bağımsız çalışan-

⁷⁸² **Y9HD.**, 22.06.2020, 2016/17641 E., 2020/6092 K., www.yargitay.gov.tr.

⁷⁸³ **Süzek**, s. 238; **Flück**, s. 92.

⁷⁸⁴ **Kreß**, s. 136.

⁷⁸⁵ **Gärtner**, s. 75.

⁷⁸⁶ **Kreß**, s. 136.

⁷⁸⁷ **Gärtner**, s. 75.

⁷⁸⁸ **Tolu Yılmaz**, s. 337.

dan farklı olarak işin yürütülmesi ve sonuçlandırılması bakımından tam bir serbestiye sahip değildir, işverenin emir ve talimatları ile iş görme edimini ifa eder. Bunun yanı sıra işveren yönetim hakkına dayanarak bu talimatlara uyulup uyulmadığını çeşitli metotlar ile denetleyen kişidir⁷⁸⁹. İşveren, denetlemeyi bizzat kendisi yapabileceği gibi işveren vekilleri aracılığıyla da yapılmasını sağlayabilir.

Bağımsız çalışanlar faaliyetlerini sürdürürken herhangi bir denetim altında çalışmazlar, onlar genellikle sözleşmelerle vaad ettikleri işin sonucu bakımdan sorumlu olur ve bu durum denetlenebilir iken, işçiler için kural olarak işin sonucu değil bu sonuç için sarf edilen performans veya emek denetlenebilir olmaktadır. İşte yapılan iş için verilen emeğin denetimi diğer bir deyişle sorgulanabilirlik, bağımlı çalışmanın emarelerinden birisidir⁷⁹⁰.

Nitekim Yargıtay’a göre, işçinin kişisel ve hukuki olarak bağımlılığı iş görme faaliyeti süresince işverenin her an denetim yetkisini kullanabilmesi anlamına gelir. Hukuki bağımlılık, bu çerçevede, çalışanın işverenin buyruğu olmaksızın işini yapamayacağı biçiminde yorumlanabilir⁷⁹¹.

Teknolojideki gelişim ve değişim hareketleri sonucu ortaya çıkan iş türlerinin denetlenebilirliği, denetimin asıl işyerinde yapılandan farklı şekilde icra edilmesi sonucunu doğurmuştur. Gerçekten iş görme ediminin işyeri dışında (ancak iş organizasyonu kapsamında) yapılması işverenin denetim yetkisini zorlaştırmaktadır. İş türlerinin değişimine neden olan teknoloji unsuru işin denetimi hakkında da yeni olanaklar ortaya çıkarmıştır. Örneğin, şoförlük yapan bir işçi bakımından takograf, uzaktan çalışan bir işçi için bilgisayar kayıtlarının incelenebilmesi mümkündür. Bu işçiler ile iş sözleşmesinin ve işverenin yönetim hakkının imkân verdiği ölçüde haber alma mekanizmasının kullanılabilmesi de söylenebilir. Her ne kadar işçi evden çalışıyor olsa bile salt bu durumun bağımlılık unsurunun olmadığına bir gösterge sayılmaması gerekir. Çünkü işçinin bir şekilde hesap verebilir olması bağımlılığa işaret edebilir⁷⁹². O halde, iş organizasyonunda faaliyet gösteren işçiler bakımından salt yeni iş modellerinin ortaya çıkmasının ve işyeri dışında faaliyet gösterilmesi sonucu işveren veya yardımcıları tarafından denetlenme unsurunun geleneksel yöntemlerden farklılaşmasının kişisel ve hukuki bağımlılığın belirlenmesinde olumsuz etki yaratmayacağı ifade edilmelidir.

⁷⁸⁹ **Güzel**, s. 124.

⁷⁹⁰ **Güzel**, s.123.

⁷⁹¹ **Y10HD.**, 26.05.2021, 2020/4891 E., 2021/7027 K., www.yargitay.gov.tr.

⁷⁹² **Güzel**, s. 123.

Topluluk çalışanının bağlı olduğu sözleşmenin karşı tarafı, eğer ihtiyaç olursa, işin sonucunu olumlu anlamda etkilemek yönünde talimatlarda bulunmak üzere iş akışını kontrol edebilir⁷⁹³. Kontrol işlemi gerçek dünyadakinden farklı olarak ekran görüntüsü almak gibi çeşitli yöntemlerle yapılabilir⁷⁹⁴. Denetleme mekanizması genellikle zorlu görevler açısından söz konusu olur. Basit işler bakımından bunun gibi bir kontrol mekanizmasına gerek olmayabilir. Talimat verme amacıyla denetlemenin mevcut olması halinde kişisel ve hukuki bağımlılığın varlığından bahsedilebilir⁷⁹⁵. Çoğu durumunda iletişim mümkün olsa bile kontrol ihtiyacı ortaya çıkmayabilir⁷⁹⁶. Gerçekten, denetleme yapacak unsurların varlığı bunun yapıldığı anlamına gelmez, bunun için denetlemenin fiilen yapılması gerekir⁷⁹⁷. Eğer fiili ilişkide ekran görüntüsü alma veya kamera ile bağlanma gibi eylemler söz konusu ise topluluk çalışanının sözleşmenin karşı tarafı tarafından denetlendiği sonucu çıkarılabilir⁷⁹⁸.

Mikro görevlerin yapıldığı platformlarda kontrol mekanizması kural olarak iş sürecinde değil, ancak işi bitince söz konusu olmaktadır⁷⁹⁹. Zira mikro görevler neticesinde kazanılan miktar çok düşük ve işin süresi çok kısadır⁸⁰⁰. Denetim mekanizması mikro görevlerden ziyade daha uzun görevler veya uzun projeli işler bakımından anlam taşımaktadır⁸⁰¹. Ayrıca mikro görevlerde işin yapılmasından ziyade yapılan iş neticesinde ortaya çıkan sonucun kalitesi önem taşımaktadır⁸⁰². İşin sonucuna ilişkin çıktıların kontrol edilmesine ilişkin yapılan eylem, tek başına, bir iş ilişkisinin varlığına işaret etmez.

Platformlar, müşterinin istediği görevlerin verilen yönteme uygun şekilde yapıldığının kontrolü amacıyla geri bildirim sistemi geliştirmişlerdir⁸⁰³. Geri bildirim sistemi, çalışanın kontrolü bakı-

⁷⁹³ **Kreß**, s. 69.

⁷⁹⁴ **Pacha**, s. 182.

⁷⁹⁵ **Kreß**, s. 69.

⁷⁹⁶ **Warter**, s. 177.

⁷⁹⁷ **Mayr**, s. 168.

⁷⁹⁸ **Klebe**, Thomas, Arbeitsrecht 4.0: Faire Bedingungen Für Plattformarbeit, Wirtschafts- Und Sozialpolitik, 22 / 2017, s. 2; **Warter**, s. 177.

⁷⁹⁹ **Pacha**, s. 182.

⁸⁰⁰ **Pacha**, s. 182; **Warter**, s. 177.

⁸⁰¹ **Mayr**, s. 169.

⁸⁰² **Pacha**, s. 182.

⁸⁰³ **Pacha**, s. 184.

mından ön kontrol mekanizmasını içerir. Şöyle ki, bu sistem ile çalışanlar olumlu veya olumsuz dönüşlere göre bir puan almakta, böylece daha az veya daha fazla görev kabul edebilmektedir⁸⁰⁴. İşin sonucunun yeterliliği ve uygunluğu bakımından müşteriler tarafından yorumlanmaktadır⁸⁰⁵. Bu durum çalışanların işlerini daha dikkatli yapmalarını sağlamaktadır. Ayrıca çalışanların platform üzerindeki olumlu imajlarını başka platforma taşıyamaması platform ile aralarında bir bağ kurulması anlamına da gelmektedir⁸⁰⁶. *Pacha*'ya göre, geri bildirim sistemi ile birlikte topluluk çalışanının imajı olumsuz etkilenmiş, bunun neticesinde daha az görev aktif edebilmiş olsa bile, kontrol, işin yürütümüne ilişkin talimat anlamına gelmez ve kişisel bağımlılığa yol açmaz. Kontrol mekanizması, işin sonucunu kontrole yönelik olduğu ve işin akışına ilişkin olmadığı sürece kişisel bağımlılık meydana gelmez⁸⁰⁷. *Mayr*'a göre ise, sonuçların değerlendirmesi iş sürecinin denetimi anlamına gelmez. Bu durum mevcut mekanizmanın iş ilişkisindeki işveren veya yardımcılarının kontrolü ölçütünün meydana gelmediğine işaret eder⁸⁰⁸.

Bu görüşe katılmamaktayız. Bize göre, topluluk çalışmasında çalışanın iş yapma sürecinin kontrolü klasik çalışmalara göre bu noktada farklılaşmaktadır. Topluluk çalışanının işini talimatlara uygun yerine getirdiği ancak geri bildirim yöntemiyle anlaşılabilir. Örneğin, bir kitap çevirisi yapan topluluk çalışanının görevi ifa ettiği, ancak iş sonucunu sisteme yüklemesi ile anlaşılabilir. Çalışan arada geçen zaman diliminde iş performansını işin doğası gereği platform üzerinde değil, aksine kişisel bilgisayarı veya telefonu üzerinde yerine getirir. Müşteri de işin usulüne uygun yapıp yapılmadığını geri bildirim yoluyla platforma iletir. Topluluk çalışmasında işin ve performansın kontrolü geri bildirim sistemi yoluyla müşterilere devredilmiş bulunmaktadır. Benzer bir görüşe göre, platformların işin denetlenmesinde ve gözetlenmesinde geri bildirim usulünü kullanması, platformlar ile çalışanlar arasında hiyerarşik ilişkinin varlığına gösterge olabilir. O halde, bağımlılığın tespiti bir ölçüt olarak da kullanılabilir⁸⁰⁹.

⁸⁰⁴ **Kreß**, s. 70.

⁸⁰⁵ **Pacha**, s. 184.

⁸⁰⁶ **Kreß**, s. 70.

⁸⁰⁷ **Pacha**, s. 184.

⁸⁰⁸ **Mayr**, s. 170.

⁸⁰⁹ **Tolu Yılmaz**, s. 370.

D) Tek Bir İşveren İçin Çalışma

Yargıtay'ın kararlarında da sıklıkla vurgulanan bir ölçüt olan tek bir işveren için çalışma hususu, kişinin iş görme faaliyetini sadece bir kimsenin hizmetine sunması ile ilgilidir. Bu ölçüt, kişilerin hizmetlerinin sundukları kişi ile aralarındaki hukuki bağımlılığın tespitinde kolaylaştırıcı olmaktadır⁸¹⁰. Zira sadece bir kişinin iş organizasyonunda iş gören kişinin işçi olarak kabul edilmesi daha basit olabilir⁸¹¹. Ancak tek bir işveren için çalışma ölçütü yardımcı bir ölçüt olmaktan öteye geçememektedir. İşverenin emir ve talimatlarının var olup olmadığı gibi ölçütlerle birlikte değerlendirmenin yapılması gerekmektedir⁸¹².

İş Hukukunda çalışma saatlerinin esnekleşmesi ile ortaya çıkan çalışma yöntemlerinden birisi de kısmi süreli çalışmadır. Kısmi süreli çalışmada işçi haftalık azami çalışma süresinin üzerinde bir çalışma yapmamak şartıyla birden çok işverenin yanında çalışabilmektedir. Birden çok iş sözleşmesi ile çalışma, işçinin hukuki bağımlılığına karar verilmesinde olumsuz etki yaratmaz⁸¹³. Gerçekten *Güzel'e* göre, tek bir işveren için çalışma bağımlılığına işaret etse de, bunun tersi olan durumlarda doğrudan serbest çalışan niteliğinin düşünülmesi yerinde olmaz⁸¹⁴.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar, her bir iş sözleşmesi bakımından farklı işverenler için iş görmekte ve farklı işverenlerin iş organizasyonunda yer almaktadır. Farklı işler neticesinde emir ve talimat almakta veya almamakta, iş görme sonucu kâr veya zarara katlanmakta veya katlanmamakta, yaptığı iş işveren veya yardımcıları tarafından denetlenmekte veya denetlenmemekte olabilir. Diğer bir ifadeyle, her ilişkide farklı durumların gerçekleşebilmesi mümkündür. Bir işverenle arasında İş Hukukunun aradığı kişisel ve hukuki bağımlılık daha yoğun iken diğerinde bu yoğunluk

⁸¹⁰ **Güzel**, s. 123.

⁸¹¹ *Güzel'e göre*, iş görme edimini yalnızca bir kişinin emrine sunan kişilerin işçi olarak sınıflandırılacağı rahatlıkla söylenebilir. Bkz., **Güzel**, s. 123. *Başterzi'ye göre*, sadece bir işveren için çalışma, her zaman tek başına bir ölçüt olarak bağımlılığa işaret etmez. Bunun yanında işletme riskinin üstlenip üstlenilmediğine ve iş sahibi kişinin iş görenin üzerindeki kontrol derecesine bakmak gerekir. Bkz., **Başterzi**, s. 191.

⁸¹² **Doğan**, s. 254 - 255. Bir iş organizasyonu kapsamında veya bir işyerinde tek bir işveren için çalışma olgusu bağımlılığın varlığına ilişkin güçlü bir karine olduğu görüşü hakkında bkz., **Güzel**, s. 123.

⁸¹³ **Narmanlıoğlu**, s. 170.

⁸¹⁴ **Güzel**, s. 123.

çok az veya hiç olmayabilir. Dolayısıyla kişinin kısmi süreli çalışması halinde hukuki bağımlılığın belirlenmesinde her ilişki ayrı ayrı ele alınmalıdır⁸¹⁵.

Yargıtay bir kararında davalı ile arasında işçi işveren ilişkisi olduğunu öne süren davacı avukatın davalı Hukuk Müşavirliği ile arasında hukuki bağımlılığın söz konusu olmadığına karar vermiştir. Yargıtay bağımlılığın var olup olmadığını belirlerken emir ve talimatların mevcudiyetinin yanında başka birinin iş organizasyonunda bulunma hususunu da değerlendirmiş, ancak taraflar arasında yapılan sözleşmede davacı avukatın sadece davalının işyerinde çalışmaya zorlanamayacağı farklı kişilerin de vekâletlerinin alınabileceği gibi hususlar nedeniyle arada vekâlet sözleşmesi olduğu sonucuna varmıştır⁸¹⁶.

İşçinin münhasıran tek bir kişi için çalışması onu ekonomik anlamda bu kişiye bağımlı kılmaktadır. Öte yandan bu durum kişisel bağımlılığın belirlenmesinde bir ölçüt olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bu şekilde çalışan kimseler sözleşmenin karşı tarafından aldığı gelire muhtaç hatta bu gelir geçimi için tek seçenek olmaktadır⁸¹⁷. Topluluk çalışmasında çalışanın tek bir işveren ile çalışması durumu, platform ile arasında doğrudan hukuki ilişki olduğu dolaylı dış topluluk çalışmasında veya iç topluluk çalışmasında meydana gelebilir. Gerçekten diğer türlerde sürekli değişen müşteriler ve çoğu durumunda hangi müşteri ile iş yapıldığının bilinmemesi münhasıran bir kişi olacak şekilde çalışmaya engel olmaktadır.

Topluluk çalışanın sadece bir platformda çalıştığı durumlarda ve aradaki ilişkinin bir iş ilişkisine karşılık gelmesi halinde tek bir işveren için çalışma ölçütü sağlanmış olur. Geri bildirim sistemi neticesinde çalışanlar ilgili platformlarda belirli bir imaja sahip olur ve bunun sonucu daha fazla iş alır ve gelir elde eder. Bunun sonucu çalışanların tek bir platforma ağırlık vermesi olağan hale gelir. Uygulamada topluluk çalışanları genellikle münhasıran bir platform için çalışır. Örneğin Roamlar ve clickworker platformlarında sözleşme ilişkisi genelde tek bu platformlarla olmak üzere, platform ve çalışanlar arasında gerçekleşir⁸¹⁸. Topluluk çalışanın sadece platformla hukuki ilişki içerisinde olması, imaj taşıyamama ve geri bildirim sisteminin mevcut olması, münhasıran bir işve-

⁸¹⁵ **Güzel**, s. 123.

⁸¹⁶ **Y22HD.**, 26.09.2018, 2017/13511 E., 2018/20261 K., www.yargitay.gov.tr.

⁸¹⁷ **Wank**, Rolf, Diversifying Employment Patterns – the Scope of Labor Law and the Notion of Employees, s. 140.

⁸¹⁸ **Schneider-Dörr**, s. 334.

ren adına çalışmanın göstergesi olabilir. Ancak çalışanların birden fazla platform için faaliyet göstermeleri halinde her bir ilişki için ayrı ayrı değerlendirme yapılması gerekebilir.

İç topluluk çalışmasında, süreci organize eden topluluk çalışanlarının kendi işverenleridir. Tek bir işveren için çalışma ölçütü bu halde kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. İç topluluk çalışmasında işverenin müşterileri ve kendi işçileri arasında herhangi bir hukuki ilişki olmamakta, işçiler iş sürecinde asıl sözleşmeye bağlı olarak işveren adına çalışılmaktadır.

E) Çalışanın İşi Reddetme Hakkı

İşçi iş sözleşmesinin yapılması ile birlikte işverene bağımlı olarak ve onun emir ve talimatları ile çalışmaya başlamakta, işveren tarafından talep edilen işleri Kanuna, ahlaka ve sözleşmelere aykırı olmaması şartıyla yerine getirmekle yükümlü hale gelmektedir. Türk İş Hukuku bakımından işverenin belirtilen hususlara uygun taleplerini işçinin reddetme hakkı söz konusu değildir. Zira aksi durumunda işçinin işini kaybetme tehlikesi ortaya çıkmaktadır⁸¹⁹. Gerçekten İşK. m. 25/II, h'ye göre işverenin işçinin yapacağı işi hatırlatmasına rağmen işçinin bu işi yapmamakta ısrar etmesi işverene iş sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız fesih hakkı vermektedir.

Yargıtay'a göre bir kişinin işini kaybetme tehlikesi olmaksızın işveren tarafından talep edilen işi reddetmesi, bağımlı hukuki ilişkinin varlığına engel teşkil eder. Bu yöndeki diğer bir Yargıtay kararına göre, bir şirketten iş alan davacı avukat şirket tarafından kendisinden talep edilen işleri reddetme hakkına sahipse, taraflar arasında bağımlı hukuki ilişki söz konusu olmaz⁸²⁰.

Topluluk çalışmasında başlangıçta kurulan çerçeve sözleşmede çalışanın görevleri yerine getirmekle yükümlü olmadığı, diğer bir deyişle görevleri reddetme hakkı bulunduğu yer alır. Fakat önerilen görevleri kimi zaman yapan veya hiç yapmayan topluluk çalışanlarının derecelendirilme ve önerilme durumlarında azalma gerçekleşebileceğinden topluluk çalışanları genellikle görevleri reddetme yoluna gitmemektedir⁸²¹. Topluluk çalışanın görevleri sürekli reddetmesi nedeniyle olası hesap bloke işlemi veya itibar kaybı çalışanları işleri reddetmeme yönünde davranışlara yöneltmektedir. Ayrıca platformlar görev almayan veya reddeden çalışanlara sürekli e-posta göndermek suretiyle bir baskı mekanizması da kurmuş bulunmaktadır.

⁸¹⁹ **Başterzi**, s. 189.

⁸²⁰ **Y9HD.**, 08.04.2013, 2013/2631 E., 2013/11408 K., www.yargitay.gov.tr.

⁸²¹ **Başterzi**, s. 189.

F) İşin Görülmesi Bakımından İşverenden Talimat Alma

İşçinin iş görmesi esnasında devamlı suretle işverenin talimatları çerçevesinde hareket etmesi onu bağımsız çalışanlardan ayırmaktadır⁸²². Tarafların işe ilişkin her detayı veya yöntemi iş sözleşmeleri ile düzenlemeleri mümkün değildir. Dolayısıyla işin nasıl ve ne şekilde yapılacağı ancak işverenin talimatları neticesinde şekillenir⁸²³.

İşçi Kanuna, ahlaka ve sözleşmelere aykırı olmamak şartıyla işverenin emir ve talimatlarına uymak zorundadır. İşverenin bu hakkı işin yürütümü ve iradesine ilişkin olan emir ve talimatlarla sınırlıdır. İşçinin özel hayatı hakkındaki emir ve talimatlar işçiyi bağlamayacak ve bunlara uymamak sonucunda herhangi bir yaptırım ile de karşı karşıya gelmeyecektir⁸²⁴. Ayrıca işverenin direktiflerinin işçinin sağlığını tehlikeye düşürecek nitelikte olması halinde de işçi direktiflere göre hareket etmek zorunda değildir.

Sözleşmenin taraflarından birinin diğerine işin görülmesine ilişkin sürekli bir şekilde emir ve talimatlar vermesi veya verebilecek konumda bulunması kişisel ve hukuki bağımlılığa ve bir iş sözleşmesine işaret eder⁸²⁵. İşçinin yazılı şekilde iş sözleşmesinin olmaması veya işyerinde çalıştığına dair herhangi bir belgenin bulunmaması da bu durumu değiştirmez. Fiili ilişkiye göre gerçek hukuki ilişki tespit edilebilir. Nitekim Yargıtay bir kararında, işyeri kayıtlarında görülmeyen işçinin bu durumunun taraflar arasında iş ilişkisi olmayacağı anlamına gelmediğini, işverenin emir ve talimatları çerçevesinde kalite kontrol görevi yaptığını belirtmiş, emir ve talimatların bağımlılığı gösteren bir husus olduğunu ifade etmiş ve aradaki ilişkinin işçi-işveren ilişkisi olduğu sonucuna varmıştır⁸²⁶.

Taraflar arasında işin ne zaman yürütüleceğine ilişkin emir ve talimatların varlığı olsa dahi bir tarafın buna uymaması durumunda, emir ve talimatlara aykırılığı inceleyecek kişinin bulunmaması, devamsızlık neticesinde bu kişiye hiçbir yaptırımın uygulanmaması bağımlılığın, diğer bir deyişle iş akdinin varlığına engel olabilir. Nitekim Yargıtay bir kararında, iş saatlerinin düzenlenmiş olduğu

⁸²² *Narmanlıoğlu'na göre*, iş gören kimseler eğer başka bir kimsenin müdahalesi olmadan işlerini yapıyorlarsa bağımlılık ilişkisinden söz edilemez. Bkz., **Narmanlıoğlu**, s. 169.

⁸²³ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 343.

⁸²⁴ **Narmanlıoğlu**, s. 169.

⁸²⁵ **Güzel**, s. 113.

⁸²⁶ **Y9HD.**, 06.10.2008, 2008/31406 E., 2008/25286 K., *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 20/2008, s. 1539 - 1540.

bir ilişkide buna aykırılık neticesinde hesap verecek kurum ve kişilerin yokluğu durumunda iş akdinin meydana gelmediği yönünde hüküm vermiştir⁸²⁷.

Ekonomide, sağlıkta, işçi niteliğinde veya teknolojiye yaşanan gelişmelere paralel olarak işin görülmesine ilişkin emir ve talimatların derecesi de azalmakta, hatta işyerinin düzenine ilişkin bazı talimatlar artık anlamını yitirmektedir. Gerçekten işçinin niteliği arttıkça çalışması sırasında işveren direktiflerine duyduğu ihtiyaç ortadan kalkmaktadır.

Yakın zamanda yaşadığımız Koronavirüs (Covid-19) pandemisi nedeniyle çoğu işveren uzaktan çalışma metoduna geçmiştir. Böylece işyerlerinden başka yerde işlerini görmek zorunda kalan işçilerin üzerindeki işverenin emir ve talimat yoğunluğunda azalma meydana gelmiştir. Ayrıca uzaktan çalışma modellerinde işyerinin kurallarına ilişkin talimatlar verilmesine gerek kalmamıştır. O halde salt iş hayatında veya yaşamda zamanla meydana gelen değişikliklerin işveren tarafından verilen emir ve talimatların derecesini azaltmasının, kişisel ve hukuki bağımlılığın varlığını ortadan kaldırmayacağını söylemek mümkündür.

İş sözleşmelerinde işçinin borçlu olduğu işi hangi şekilde yerine getireceği her zaman ayrıntılı olarak yazmamakta, iş görme yükümlülüğünün içeriği işin görülmesine ilişkin talimatların verilmesi ile somutlaşmaktadır⁸²⁸. Topluluk çalışmasının yapısı nedeniyle çalışanlar müşterilerden işin görülmesine ilişkin İş Hukukuna has talimatları doğrudan almamaktadır. Ancak iletişim olanaklarından kaynaklı olarak kişiler arasındaki diyalogun, platform açıkça engellemediği sürece, mümkün olduğu da söylenebilir⁸²⁹.

Topluluk çalışmasının bir türü olan mikro işlerde “iş sürecinde” talimatların verilmesi söz konusu olmaz⁸³⁰. Çok kısa süreli işler olduğundan ve genellikle hemen yapılması gerektiğinden, işin görülmesine ilişkin talimatların meydana gelmemesi bu işlerin doğasından kaynaklanır. Ayrıca mikro işlerdeki görev tanımlarında işin yapılmasına ilişkin yönergeler o kadar kesindir ki, tekrardan direktife ihtiyaç duyulmaz⁸³¹.

⁸²⁷ **Y9HD.**, 15.05.2013, 2013/5942 E., 2013/14480 K., www.yargitay.gov.tr.

⁸²⁸ **Warter**, s. 176.

⁸²⁹ **Pacha**, s. 173.

⁸³⁰ **Pacha**, s. 173.

⁸³¹ **Mayr**, s. 163.

Topluluk çalışmasında çalışanların yapılacağı görevler daha önceden kapsamlı ve detaylı şekilde tanımlanmaktadır⁸³². İşin hangi sürede yapılacağı, sonuçların ne şekilde işleneceğı ve hangi standartlara sahip olacağı önceden belirlenmektedir⁸³³. Kullanıcı sözleşmelerinde de bu süreç öngörülmektedir, ancak sözleşmede yer almasa dahi daha sonra görev içeriğinde ilgili görevin yapılmasına ilişkin hususlar mutlaka yer almaktadır⁸³⁴.

Kapsamlı talimatları doğrudan işin yapılmasına ilişkin talimatlar olarak kabul etmek yerinde olmayabilir. Zira eser sözleşmesinde de müşterinin bir dereceye kadar talimat verme hakkı bulunur⁸³⁵. Ancak eser sözleşmelerinde işin hangi usul ile yapılması gerektiğine ilişkin neredeyse hiç serbesti bırakılmaz⁸³⁶. Eser sözleşmesinde işin sonucuna ilişkin talimattan bahsederken, iş sözleşmesinde işin yürütümüne ilişkin talimatlardan bahsedilir⁸³⁷. Hatta işin yürütümüne ilişkin fiili talimatların iş sözleşmesinin karakteristik özelliklerinden birisi olduğu da ifade edilebilir⁸³⁸. Platformlar ve müşteriler de kural olarak aynı şekilde işin sonucuna ilişkin talimatları görevlere işlerler. Genellikle platform ve müşteriler topluluk çalışanının işi hangi şekilde yaptığı ile ilgilenmezler⁸³⁹. Böylece “işin görülmesi sırasında” İş Hukukuna ait fiili talimatlara benzer talimatlarda doğrudan bulunmazlar, bulunmamaya da ayrıca özen gösterirler⁸⁴⁰.

Topluluk alışanları işlerini platformun sunduğu arayüz üzerinde yapar veya işlerler. Çalışanlar arayüzün sunduğu imkânlar çerçevesinde işlerini yerine getirirler. Bir bakıma görevlerin kabulü ile arayüzün sunduğu program ve sistem yardımıyla işlerini yapmakla yükümlü hale gelirler⁸⁴¹. Bazı platformların kullanmış olduğu programlar çalışanlara işin hangi sırada yapılacağı, hangi basamakların geçilmesi gerektiğı ve işin nasıl gönderileceğine ilişkin iş adımları ile topluluk çalışanlarını yönlendirmektedir. Gerçekten görevlerin usulüne uygun tamamlanması ancak kesin olarak belir-

⁸³² **Pacha**, s. 173.

⁸³³ **Pacha**, s. 173.

⁸³⁴ **Pacha**, s. 173.

⁸³⁵ **Pacha**, s. 175.

⁸³⁶ **Warter**, s. 176.

⁸³⁷ **Pacha**, s. 175.

⁸³⁸ **Warter**, s. 176.

⁸³⁹ **Pacha**, s. 176.

⁸⁴⁰ **Warter**, s. 177.

⁸⁴¹ **Pacha**, s. 177.

lenmiş bu adımların takibi halinde mümkün olmaktadır. *Schneider-Dörr*'e göre, Roamlar ve clickworker platformlarında çalışanlara atanacak olan görevler çok katı talimatlar çerçevesinde belirlenir. Topluluk çalışanına özgürce hareket edebileceği bir alan kalmaz. Dolayısıyla bu durum teknik açıdan talimata karşılık gelir⁸⁴².

Pacha'ya göre, bu şekilde faaliyet sürdüren platformda işin görülmesine ilişkin teknik talimatların yazılımlar aracılığıyla dolaylı biçimde sağlanır⁸⁴³. Platformlar açısından kümülatif olarak bakılırsa iş sırasında müdahalenin olmaması ve bu düzenlemelerin odağının işin sonucuna yönelik olması nedeniyle İş Hukuku bakımından işin yürütümüne ilişkin talimatlardan bahsedilemeyeceği söylenebilir. Ancak *Warter*'a göre, eğer işin ne şekilde yapılacağına önceden detaylı ve bağımsız çalışan gibi hareket etme imkânı bırakmayacak şekilde belirlenmesi söz konusu ise işin yürütümüne ilişkin talimatlardan ve bir iş sözleşmesinin varlığından söz edilebilir⁸⁴⁴.

Kural olarak çalışma saatlerini kendisi belirleyemeyen kişilerin çalışmaya başlayacağı ve biteceği zaman bakımından bir başkasının talimatlarına bağlı kaldığı kabul edilir⁸⁴⁵. Örneğin doğrudan dış topluluk çalışmasında müşteri ile topluluk çalışanı arasındaki ilişkide işin yapılacağı zamana ilişkin direktif verilmez⁸⁴⁶. Sadece işin ne kadar süre içerisinde bitirileceğine dair direktif platforma yüklenen görevin içeriğinde yer alır. İşin biteceğinin belirli olması tek başına zamana ilişkin talimatın var olduğuna kanıt teşkil etmez⁸⁴⁷. Çalışan işe ne zaman başlayacağına, hangi aralıklarla dinleneceğine ve tekrar ne zaman başlayacağına kendisi karar verir. Bu bakımdan işçiler için işveren tarafından belirlenen çalışma saatlerinden farklılaşma görülür.

Mikro görevlerin yapıldığı platformlarda platformlar topluluk çalışanlarına işin ne zaman yapılacağına ilişkin çalışma çizelgesi vermez. Çalışanlar ne kadar süre çalışacaklarını kendileri tayin ederler. Mikro çalışmalarda kişilerin düşünme, tasarlama ve işi yapma süreleri çok kısadır⁸⁴⁸. Zira mikro çalışmalar basit işler olduğundan yapılması için de az bir vakit gerektirir. Bu nedenle işin yapılmasına ilişkin süre platform üzerinde diğer işlere göre kısa olarak belirlenir. Daha önce de ifa-

⁸⁴² **Schneider-Dörr**, s. 276.

⁸⁴³ **Pacha**, s. 178.

⁸⁴⁴ **Warter**, s. 177.

⁸⁴⁵ **Schneider-Dörr**, s. 276.

⁸⁴⁶ **Kreß**, s. 60.

⁸⁴⁷ **Gärtner**, s. 67.

⁸⁴⁸ **Mayr**, s. 162.

de ettiğimiz üzere topluluk çalışanı görevleri kabul edip etmemekte özgürdür. Ancak mikro görevlerin ücretleri yapılan işin vasfı nedeniyle oldukça düşüktür. Dolayısıyla topluluk çalışanının yaşamı için gerekli olan parayı elde etmesi için bu işlerden günlük azami sayıda yapması gerekir. Geri bildirim sistemi, görevlerin ne şekilde yapıldığına dair bilgilerin toplanması ve çalışanlara aktif edilmesi yoluyla mikro çalışanların işi zamanında yapıp yapmadığının kontrol edilmesini sağlamaktadır. Bu bakımdan mikro görevlerin yapıldığı platformlarda görünürde platform tarafından yapılan zamana ilişkin talimat olmadığı, ancak aslında zamana ilişkin talimatların işin yapısı ile birleşik olduğu söylenebilir.

İç topluluk çalışmasında, işveren kendi işçilerini çalıştırdığından burada işin ne zaman yapılacağına ilişkin talimatların varlığı daha açıktır⁸⁴⁹. Zira iç topluluk çalışmasında işler, genellikle asıl iş sırasında veya sonrasında işverenin izni veya talimatı ile yapılmakta, dolayısıyla işlere ayrılacak zamanı işveren belirlemektedir.

Bazı platformlarda müşteri, işin istendiği zaman dilimini kendisi sisteme yükler ve işin bu sürede yapılıp yapılmadığını kontrol eder. Fakat bazı büyük platformlarda durum farklılaşmaktadır. Örneğin Roamlar platformunda çalışanlara verilen görevlerin maksimum iki saat gibi dar bir zaman aralığında yapılması istenir. Günlük birden fazla görev kabul eden çalışanların belirtilen zaman diliminde bir bağımsız çalışan gibi işlerini kendilerinin organize ettiği sonucuna varılamaz. Roamlar platformu bazı işlerde sunucuya erişimi belirli zaman aralığına entegre etmiştir. Roamlarda çalışanlar, erişim süresi dışında sunucuya erişemez, dolayısıyla istenen saatlerde platformda çevrim içi olmaları gerekir⁸⁵⁰. Söz konusu husus zamana ilişkin talimatların varlığına dair bir delil olarak görülebilir. Çünkü platformca belirlenen erişim sürelerinde çalışanın sistemde mutlaka aktif olarak bulunması, bir zorunluluk olarak karşısına çıkmaktadır.

İşin gerçek dünyadaki işyerlerindeki denetiminin ve kontrolünün yoğunluğunun, sanal dünyadaki işyerlerindeki daha fazla olduğu şüphesizdir⁸⁵¹. Bu durum gerçek dünyada işçinin, işverenin ve işveren vekilinin yakınında ve temas halinde olmasından kaynaklanır. Ancak salt işveren veya işveren vekilinden uzak olunması, sanal dünyada işin denetlenmediği anlamına gelmez.

⁸⁴⁹ Kreß, s. 60.

⁸⁵⁰ Schneider-Dörr, s. 283.

⁸⁵¹ Pacha, s. 171.

Tüm anlatılanlardan yola çıkarak, bir sanal dünya çalışma modeli olan topluluk çalışmasında genel olarak zamana ilişkin talimatlar gerçek dünyadaki çalışmalara kıyasla ya çok azdır ya da hiç yoktur. Ancak bu durum prensip olarak işçi niteliğini tek başına dışlamaz⁸⁵². Çünkü gerçek dünyadaki bazı nitelikte işçiler için öngörülen çalışma modellerinde de zamana ilişkin talimatlar oldukça zayıf olabilmektedir.

Edim borçlusunun borçlu olduğu edimi ifa ederken ifa yerini seçememesi yer ile ilgili talimatlara bağlı olduğu anlamına gelir⁸⁵³. Topluluk çalışanının çalışma faaliyeti sanal dünya üzerinde gerçekleşir. Topluluk çalışanı gerçek dünyada fiziki olarak bulunacağı yeri kendi inisiyatifi ile belirler. İşini yapacağı yer sabit bir yer olmak zorunda olmamakla birlikte, iş sonucunu platformun sunduğu arayüz üzerine icra eder⁸⁵⁴.

Platformlar, görevler yerine getirilirken kendilerinin sundukları programlar haricinde program kullanılmasını da yasaklamaktadır⁸⁵⁵. Görevlerin yapılması için internet bağlantısının bulunması yeterli olduğundan ve ayrıca çevrim içi olunması gereken zamanlarda çalışanın mutlaka çevrim içi olması şart olduğundan, topluluk çalışması açısından aslında gerçek dünyada belirli bir yerde olma zorunluluğunun bulunmadığı söylenebilir⁸⁵⁶.

Topluluk çalışmasındaki işin yapılacağı yere ilişkin talimatlar tele-uzaktan çalışma ile kıyaslanabilir. Tele-uzaktan çalışmada da işçi işini işyeri dışında herhangi bir yerde yapabilir. İşveren bakımından işin yapıldığının önem arz ettiği işlerde tele çalışanın işveren tarafından belirlenen bir yerde iş yapmaması, işin yapıldığı yer bakımından talimatların mevcut olmadığı anlamına gelir⁸⁵⁷. Tele çalışma gibi çalışma modellerinde yer ile ilgili talimatlardan ziyade işin yapılacağı zaman, işin içeriği ve bir organizasyona bağlı olarak yapılma hususları ön plana çıkar⁸⁵⁸.

Örneğin mikro işlerin yapıldığı platformlarda platform veya müşteriler arasında, kural olarak, işin nerede yapılacağına ilişkin herhangi bir talimat söz konusu değildir. Mikro çalışanlar çalıştıkları

⁸⁵² **Pacha**, s. 170.

⁸⁵³ **Kreß**, s. 61; **Schneider-Dörr**, s. 285.

⁸⁵⁴ **Pacha**, s. 170.

⁸⁵⁵ **Pacha**, s. 170.

⁸⁵⁶ **Kreß**, s. 61.

⁸⁵⁷ **Pacha**, s. 172.

⁸⁵⁸ **Schneider-Dörr**, s. 286.

rı yeri seçmekte özgürdürler⁸⁵⁹. Öte yandan iş topluluk çalışmasında kural olarak yer ile ilgili talimatlar mevcuttur⁸⁶⁰.

Her ne kadar kişisel ve hukuki bağımlılığın olmadığı noktasında bir gösterge olsa bile, zaman ve yer bakımından talimatların önemini yitirmeye başladığı internet tabanlı yeni çalışma modellerinde zaman ve yer bakımından talimatların eksikliği işçi olarak kabul edilmeye engel olmasa gerekir⁸⁶¹. Bu anlamda bağımlılığın belirlenmesinde işin yapıldığı yerden ziyade diğer ölçütlere bakılması yerinde olacaktır.

Topluluk çalışanı her durumunda sanal dünya üzerinden aldığı görevleri platform tarafından önceden belirlenmiş olan bir yer üzerine işler⁸⁶². Kanun koyucunun işyerinin iş sözleşmesi ile işçi çalıştırılan bir yer olduğunu kabul eden hükmü esas alınır, platform arayüzünün bir işyeri olarak kabul edilebileceği söylenebilir. Zira sanal da olsa işverenin iş organizasyonu içerisinde yer alan ve işçilerin çalıştığı yer işyeri olarak değerlendirilebilir.

G) İşçinin İşini Görmeye Ücret Ödemek Suretiyle Yardımcı Kullanmaması

Tarafları işçi ve işverenden oluşan iş sözleşmesinde, özellikle işçinin kişisel özelliklerinin önem arz ettiği ve nitelikli çalışmanın arandığı işlerde işçinin işi bizzat kendinin yapması ayrıca önem arz ederken⁸⁶³, alelade çalışmalarda dahi işçinin işini bizzat kendisinin yerine getirmesi gerekmektedir. Bu husus Türk Borçlar Kanunu'nda açık şekil vurgulanmaktadır⁸⁶⁴. TBK. m. 395'e göre, "*Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür*" (TBK. m. 395).

İş görme borcunun bizzat yerine getirilmesi, mutlak emredici bir hüküm değildir. Her ne kadar işçi tek taraflı alacağı bir kararla işi başkasına devredemese de, karşılıklı anlaşma ile iş sözleşmesindeki işin bir başkası tarafından yapılacağı veya bir başkasına devri mümkün olabilir^{865,866}.

⁸⁵⁹ Mayr, s. 159 - 160.

⁸⁶⁰ Kreß, s. 62.

⁸⁶¹ Pacha, s. 172.

⁸⁶² Pacha, s. 171.

⁸⁶³ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 289.

⁸⁶⁴ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca s. 289.

⁸⁶⁵ Friedrich, Alain / Tobler, Meret, Arbeitsrecht im Unternehmen Antworten auf häufige Fragen im Alltag von Personalverantwortlichen, 2014, s. 44.

İşçinin işi bizzat yapması gerekliliğinin bir sonucu da işçinin ölümü veya hastalığı gibi durumlarda ortaya çıkar. İşçinin ölümü halinde iş yapma borcu geride kalanlarına geçmeyeceği gibi işçinin uzun veya kısa süreli hastalığı neticesinde bu iş için kendi yerine başkasını bulma mecburiyeti de yoktur. Gerçekten bu gibi hallerde işçinin yapamadığı işleri yerine getirecek kişiyi bulmanın işveren tarafından yapılması gerekir⁸⁶⁷.

İşçinin işi bizzat ifa etmesi gerekliliğinden dolayı işçinin işveren tarafından yapılan işi yerine getirirken ücretli yardımcı eleman çalıştırması bağımsız çalışmaya işaret eder⁸⁶⁸. Zira başkasının çalışmasından fayda eden kimseyi işçi olarak değil, bilakis işveren olarak sınıflandırmak daha doğru olur⁸⁶⁹. Nitekim Yargıtay bir kararında, davacının işveren ile bir hukuki bağımlılığı bulunmadığına, bilakis yardımcı eleman çalıştırmak suretiyle işverenin taşeronluğunu yaptığına hükmetmiştir⁸⁷⁰.

Yargıtay diğer bir kararında bir şirketten iş alan avukatın koşulları varsa bağımlılık ilişkisinin sağlanabileceğine, ancak verilen işleri yerine getirmek için kendi işçisi olan diğer avukatları kullanması halinde şirketle avukat arasındaki ilişkinin bir iş sözleşmesine karşılık gelmeyeceğini ifade etmiştir⁸⁷¹. Bu doğrultuda, işçinin ücret ödemek suretiyle yardımcı eleman çalıştırmasının bağımlılığın saptanması bakımından dikkate alınan bir ölçüt olduğu söylenebilir.

Topluluk çalışmasında da platformlar işin bizzat topluluk çalışanı tarafından yapılmasını aramaktadır⁸⁷². Topluluk çalışmasında platformlar kural olarak görevlerde yardımcı kişileri çalıştırma-

⁸⁶⁶ “Borçlar Kanununun 320.maddesine göre sözleşmeden veya halin icabından aksi anlaşılmadıkça işçinin taahhüt ettiği iş görme borcunu bizzat kendisi ifaya mecbur olup başkasına devredemez. Ne var ki, yasanın sözü edilen maddesinde öngörülmüş olan işçinin işi bizzat yapmasına ilişkin kural emredici olmayıp tamamlayıcı nitelikte olduğundan aksi kararlaştırılacağı gibi halin icabındanda iş görme borcunun başkasına yaptırılmasının mümkün olabileceği sonucuna varılabilir. Kapıcılık sözleşmesinde kapıcının iş görme borcunu bizzat ifa edeceği gibi sürekli olmamak koşulu ile başkası tarafından da ifa edilmesi mümkündür. Kaldiki davalıların kat malikleri olduğu apartmanın kapasitesi ve günlük kapıcılık hizmetlerinin alacağı zaman nazara alındığında eş Kenan'ın başka işlerde çalışması kapıcılık hizmetlerine engel teşkil etmeyeceği açıktır.” **Y7HD.**, 21.02.2014, 2014/825 E., 2014/4355 K., www.yargitay.gov.tr.

⁸⁶⁷ **Narmanlıoğlu**, s. 250.

⁸⁶⁸ **Başterzi**, s. 191; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 345.

⁸⁶⁹ **Güzel**, s. 122.

⁸⁷⁰ **Y9HD.**, 04.02.2013, 2010/48418 E., 2013/4059 K., www.yargitay.gov.tr.

⁸⁷¹ **Y9HD.**, 08.04.2013, 2013/2631 E., 2013/11408 K., www.yargitay.gov.tr.

⁸⁷² **Gärtner**, s. 89.

yı yasaklamaktadır⁸⁷³. Topluluk çalışmasında çalışanın görevi başkasına devretme hakkı veya yetkisi söz konusu değildir. Platformlar her bir çalışana sadece bir hesap açma imkânı vermektedir. Örneğin, ünlü topluluk çalışması platformları Roamlar ve clickworker genel hüküm ve koşullarında çalışanların kayıtlı oldukları hesapların başka kişilere verilmesini ve böylece işi başkasına belirli bir ücret karşılığı yaptırılmasını açıkça yasaklanmaktadır⁸⁷⁴.

Ayrıca platformların genel hüküm ve koşullarında açıkça topluluk çalışanlarının kabul ettikleri işleri üçüncü şahıslara yaptırmaları yasaklanmaktadır⁸⁷⁵. Platform çalışan adaylarını kayıt aşamasında çeşitli sınav ve testlere tabi tutmakta, sadece bir veya birkaç IP üzerinden platforma giriş yapmalarına izin vermekte, işin alınmasında, tesliminde aynı kullanıcı bilgileri üzerinden işlemler yapılmakta ve sadece ilgili topluluk çalışanın yapabileceği işler ona yönlendirilmektedir⁸⁷⁶. Bu durum bir iş ilişkisinin var olma ihtimalini desteklemektedir⁸⁷⁷. Üstlendiği işi yapmayan veya yapamayan çalışandan iş alınmakta platformun kendisi tarafından başka çalışanlara sunulmaktadır.

Topluluk çalışanın kişiliğine ilişkin detaylar henüz kayıt aşamasında platforma bildirilmektedir. Çalışanların eğitim seviyesi, sertifikaları ve deneyimleri bu aşamada sisteme girilmektedir⁸⁷⁸. Öte yandan çalışanlar platform üzerinden üstlendikleri işleri tamamladıkça geri bildirim sistemi sayesinde yaptığı işlerdeki performansı da ortaya çıkmakta ve bu da iş sonuçlandırma, beceri ve yetenek gibi özellikleri nispeten daha gerçekçi olarak açıklığa kavuşturmaktadır⁸⁷⁹. Dolayısıyla platformun topluluk çalışanına görevleri atamasında çalışanın kişiliğinin ön plana çıktığı söylenebilir.

⁸⁷³ **Pacha**, s. 187.

⁸⁷⁴ **Schneider-Dörr**, s. 312.

⁸⁷⁵ *Schneider-Dörr'e göre*, Roamlar ve clickworker platformları bu yasaklamayı açıkça yapamamakta ancak genel hüküm ve koşullarda yer alan hükümlerden işin bizzat yapılması gerektiği sonucu çıkarılabilir. Bkz., **Schneider-Dörr**, s. 311.

⁸⁷⁶ **Pacha**, s. 188.

⁸⁷⁷ **Kreß**, s. 75.

⁸⁷⁸ **Schneider-Dörr**, s. 312.

⁸⁷⁹ *Kreß'göre*, eğer platformlar görevleri atadıkları kişilerden başkasının yapmasına ilişkin herhangi bir eylemde bulunmazsa bu, bir yandan iş ilişkisinin mevcudiyetini etkiler ancak öbür yandan oluşturdukları güvence mekanizmalarını müşteriler bakımından itibarsız hale getirir. Bkz., **Kreß**, s. 76. *Gärtner'e göre*, çalışanların çalışmalarının neticesi olarak değerlendirme sisteminde belirli puanları söz konusu olmaktadır. Bu da kişisel özelliklerin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Diğer bir deyişle geri bildirim sistemi yoluyla çalışanın emeğinin nitelikleri ortaya çıkmaktadır. Bkz., **Gärtner**, s. 163.

Topluluk çalışmasında çalışanın kişisel özelliklerinin önem arz etmesinin ve işin bizzat yapılmasının kişisel ve hukuki olarak bağımlılığın saptanmasında önemli göstergeler olduğu söylenebilirse de, işi bizzat ifa etme zorunluluğunun topluluk çalışanın işçi olarak kabul edilmesinde tek ölçüt olarak kullanılamayacağı ifade edilebilir.

H) Malzemenin İşveren Tarafından Sağlanması

İşverenin malzeme ve iş araçları sağlama yükümlülüğüne ilişkin esas alınacak hüküm 4857 sayılı İş Kanununda değil, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda yer almaktadır. TBK. m. 413/1'e göre, "*Aksine anlaşma veya yerel âdet yoksa, işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür*" (TBK. m. 413/1). Gerçekten, işverenin aksine anlaşma yapılmadığı bir iş ilişkisinde işte kullanılacak araç gereç veya malzemeyi sağlayamadığı halde, alacaklı temerrüdüne düşeceği şüphesizdir⁸⁸⁰. Ayrıca, "*İşçi işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülürse, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür*" (TBK. m. 413/2).

Uzaktan çalışmaya ilişkin hükümlerin yer aldığı İşK. m.14'de, uzaktan çalışmanın usul ve esasların daha sonra çıkarılacak bir yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir (İşK. m. 14/son). Bu minvalde söz konusu Yönetmelik 10 Mart 2021 tarihinde Resmi Gazete'de yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin ikinci bölümünde uzaktan çalışmanın usul ve esasları düzenlenmiştir. Buna göre, "*Uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimi için gerekli malzeme ve iş araçlarının iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa işveren tarafından sağlanması esastır. Bu malzeme ve iş araçlarının kullanım esasları ile bakım ve onarım koşulları açık ve anlaşılır bir şekilde uzaktan çalışana bildirilir*" (Yön. 7/1). Yönetmelikte Türk Borçlar Kanunu'na benzer şekilde düzenleme yapılmıştır. Ancak buna ek olarak işverenin işte kullanılacak araçların kullanım esaslarını işçiye bildirmesi yükümlülüğü öngörülmüştür. Maddenin ikinci fıkrasına göre ise, "*İş araçlarının işveren tarafından sağlanması halinde, bunların işçiye teslim edildiği tarihteki bedellerini belirten iş araçları listesi, işveren tarafından yazılı olarak işçiye teslim edilir. İşçiye teslim edilen belgenin işçi tarafından imzalı bir nüshası ise işveren tarafından işçi özlük dosyasında saklanır. İş araçlarının listesi, iş sözleşmesi içerisinde veya sözleşme tarihinde iş sözleşmesine ek olarak düzenlenirse ayrıca yazılı belge düzenlenmesi şartı aranmaz*" (Yön. 7/1).

⁸⁸⁰

Süzek, s. 475; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 756.

TBK. m. 414/1 uyarınca, “İşveren, işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama ile işçiyi işyeri dışında çalıştırdığı takdirde, geçimi için zorunlu olan harcamaları da ödemekle yükümlüdür” (TBK 414/1). Bu bağlamda işverenin, işçinin uzaktan çalışması durumunda veya işyeri dışında yaptığı harcamalar söz konusuysa, geçimi için zorunlu olan masrafları işçiye ödemesi gerekmektedir.

Ödemenin ne şekilde yapılacağına ise aynı maddenin devamında yer verilmiştir. Buna göre, “Yazılı olarak yapılmış bir hizmet veya toplu iş sözleşmesinde, bizzat işçi tarafından karşılanması kararlaştırılan harcamaların, işçiye götürü biçimde günlük, haftalık veya aylık olarak ödenmesi öngörülebilir” (TBK. m. 414/2). Yargıtay’da bir kararında kira, elektrik gibi zorunlu harcamaların davacıya ait olduğu bir davada bu durum nedeniyle taraflar arasında bağımlılık ilişkisi meydana gelmediğini belirtmiştir⁸⁸¹.

Gerçekten, işverenin işin görülmesinde kullanılacak araç ve gereçleri ya da gerekli malzemeyi temin etme zorunluluğu taraflar arasındaki bağımlılığı belirlemede bir ölçüt olarak görülmektedir. Zira malzemenin işveren tarafının değil de sözleşmenin diğer tarafının sağlaması, genelde vekâlet veya eser sözleşmesini gündeme getirmektedir⁸⁸².

Topluluk çalışmasında kullanılan malzemeleri, görevlerin online veya offline şekilde yerine getirilmesine imkân veren her türlü tesisat olarak belirtmek mümkündür. Görevlerin offline olarak ifa edilmesi halinde, iş işverenin işyerindeki iş ortamında yerine getirilir (iç topluluk çalışması). Bu durumda, çalışmada kullanılan malzeme ve araç gereçlerin işverenin işyerinde bulunan araç gereçleri ifade ettiği şüphesiz bir durumdur.

İş görme ediminin online şekilde ifa edildiği bir topluluk çalışmasında, diğer tüm malzemele- rin bulunması durumunda dahi mevcut olması gereken ana unsur internet alt yapısıdır. İnternet bağlantısı, kişisel bilgisayar, tablet veya telefon gibi iş aletleri platformlar tarafından verilmemekte, topluluk çalışanının kendisi bu aletleri temin etmektedir⁸⁸³. Bu husus topluluk çalışanlarının bağımsız olarak iş gördüklerine yönelik bir emare olarak görülebilse de, tek başına yeterli değildir⁸⁸⁴.

⁸⁸¹ **Y9HD.**, 10.09.2013, 2011/25463 E., 2013/21904 K., www.yargitay.gov.tr.

⁸⁸² *Güzel’e göre*, işyerinin üretim araçlarına işçinin kendisinin sahip olması durumunda bağımlılık ilişkisinde ve işverenin otoritesinde zayıflama söz konusu olacaktır. Bkz., **Güzel**, s. 122.

⁸⁸³ **Schneider-Dörr**, s. 312.

⁸⁸⁴ **Schneider-Dörr**, s. 312.

Öte yandan, topluluk çalışmasının doğası gereği iş elektronik aletlerle yapılacağından, bir miktar elektriğin kullanılması da söz konusu olacaktır. İşte ortaya çıkacak internet ve elektrik faturası gibi giderlerden kimin ne şekilde sorumlu olacağının belirlenmesi gerekecektir. Bir görüşe göre, faturalandırmanın kimin adına yapıldığı, kim tarafından ödeme yapıldığı, araçların maliyetlerinden kimin sorumlu olduğu işçi niteliğinin belirlenmesinde dikkate alınabilir⁸⁸⁵.

Eğer bir iş ilişkisi söz konusu ise platform veya müşterinin, topluluk çalışanının yapmış olduğu internet abonelik harcaması veya elektrik gibi giderleri iş ile orantılı olacak suretle ödemesi gerektiği söylenebilse de, *Warter* farklı görüştedir. *Warter*'a göre, bir işin yürütülmesinde kullanılacak araç ve gereçler iş sözleşmelerinde işveren tarafından, eser sözleşmelerinde ise eseri mal edecek kişi tarafından sağlanmaktadır. Ancak giderlerin faturalandığı bir iş ilişkisinde, araç ve gereçlerin işçi tarafından sağlanmasında herhangi bir yasal sakınca söz konusu olmasa gerekir. Topluluk çalışanları işlerinin yürütümü sırasında sürekli olarak kendi bilgisayarlarını ve internet ağlarını kullanmaktadır. Günümüzde işçilerin kendi telefon veya kişisel bilgisayarlarını yahut internet ağlarını kullanmaları bir iş sözleşmesine aykırılık unsuru olarak değerlendirilmemelidir⁸⁸⁶.

Platformların gerek genel hüküm ve koşullarda gerek topluluk çalışanının kabul ettiği görevlere ilişkin masraf ve harcamalar nedeniyle bir karşılık ödeneceğine ilişkin düzenlemeler söz konusu olmamaktadır. Bilakis masraflar genellikle topluluk çalışanına yüklenmektedir. Topluluk çalışmasının gerçekleşmesi için yapılan harcamalar zorunlu harcamalardır, dolayısıyla bu giderlerin platform tarafından karşılanması gerekir ve tarafların bu hususun aksine ilişkin yapacakları anlaşmalar geçersiz sayılmalıdır. Zira aksi durumda bir işçi-işveren ilişkisinin varlığı şüpheli hale gelebilir.

Bir görüşe göre, kira, elektrik veya ısınma gibi giderlerin yanı sıra diğer giderlerin de dikkate alınması gerekebilir. Bunlar, müşteriler veya platform operatörleri tarafından değiştirilmez veya devralınmaz, aksi halde bu durum iş sözleşmesinin hükümlerine aykırı kabul edilir⁸⁸⁷.

Kişisel bilgisayar veya telefonların görevler ile ilgili hususların çözülmesinde tek başına yeterli olmadığı sonucu da aşîkârdır. Bunun için, aracı platformlar söz konusu olduğunda müşteri veya platform, diğer platformlar söz konusu olduğunda ise platform operatörü, öncelikle bireysel görev-

⁸⁸⁵ **Gärtner**, s. 71.

⁸⁸⁶ **Warter**, s. 179.

⁸⁸⁷ **Warter**, s. 179.

lerini oluşturmalı ve görevleri bir ara yüze girmeli ve ayrıca ayrıntılı talimatlar hazırlamalıdır. İfade edilen tüm işlemeler için bir bilgisayar programının-yazılımının bulunması şarttır. Bu baēlamda, topluluk çalışanının işini yapmak için gereken özel programları kendisinin saēlaması baēımlık derecesinin azalmasına veya ortadan kalkmasına neden olabilir⁸⁸⁸.

Platform operatörü, platformun teknik bakımını yapmak veya yaptırmak zorundadır. Bu amaçla, sunucular ve yazılımın teknik bakımı için destek personeli gerekebilir. Tüm bu hizmetlerin karřılıēı yalnızca müşteriler veya platform operatörleri tarafından ödenir. Prensip olarak, bu durum daha açık bir şekilde iş sözleşmesi ilişkisinin varlıēı lehine olabilse de, aksi görüşteki *Kreß*'e göre, platformun web sitesini veya uygulamayı saēlaması yahut bunların işleyişini denetlemek üzere personel alıştırması baēımlılık bakımından herhangi bir gşterge oluřturmaz⁸⁸⁹.

I) cretin ödenme şekli

cret, iş sözleşmesinin unsurları arasında yer almaktadır. cret işçinin iş görme ediminin karřılıēını oluşturur. Ücretin iş sözleşmesinin esaslı unsuru olması, sırf bu nedenle baēımlılıēı belirlemede yeterli olduēu, diēer bir deyişle baēımlılıēın varlıēına tek başına kanıt olarak gsterilebileceēi anlamına gelmez. Kişisel ve hukuki baēımlılıēı belirleyen diēer ölçütlerin de ayrıca deēerlendirilmesi gerekmektedir⁸⁹⁰.

4857 sayılı İş Kanunu ücretin en geç bir ay sonunda deneceēini ifade etmiştir (İşK. m. 32/5). cret dönemsel şekilde yapılan bir ödemedir. İşçinin çalışmaya devam etmesiyle birlikte ücret ödeme de devam etmektedir. Bu husus iş sözleşmesini eser sözleşmesinden ayırmaktadır. Eser sözleşmesinde bedel ödeme borcu kural olarak eserin teslimi ile ortaya çıkmakta, ödeme tek sefer veya parça parça yapılmakta ve dolayısıyla dönemsellik zelliēi barındırmamaktadır⁸⁹¹.

Yargıtay da bir kararında, yönetmen olarak anlaşılan bir kişinin bu iş karřılıēı neticesinde bir bedel elde etmesinin baēımlılık ilişkisi oluřturmayacaēı, burada bir eser sözleşmesinin mevcut olduēu sonucuna varmıřtır⁸⁹². Yargıtay diēer bir kararında, avukatın müvekkilinin işlerini yerine geti-

⁸⁸⁸ **Kreß**, s. 67.

⁸⁸⁹ **Kreß**, s.67.

⁸⁹⁰ **Doēan**, s. 270 vd.

⁸⁹¹ **Güzel**, s. 124.

⁸⁹² **Y9HD.**, 29.04.2015, 2014/27029 E., 2015/15660 K., www.yargitay.gov.tr.

rirken sadece davayı takiple sınırlı olamayacağı, müvekkil tarafından danışmanlık istendiği takdirde bunu yerine getirebileceği ve bunun neticesinde müvekkilin avukatına dönemsel ödemeler yapabileceği, bunun hukuki bağımlılığa esas teşkil etmeyeceği sonucuna varmıştır⁸⁹³.

İş karşılığı olarak bir miktar para ödenmesi her zaman bağımlı hukuki ilişkiye işaret etmese dahi, ödemenin ücret adı altında yapılması bir iş ilişkisinin varlığına delil oluşturabilir⁸⁹⁴. Bu doğrultuda *Güzel*'e göre, ücretin zaman esasına göre belirli dönemlerde yapılması bağımlılığa işaret edebilir. Şöyle ki, bu şekil ödemeler işverenin işçiyi izleme iradesi taşıdığı hakkında ipuçları verebilir⁸⁹⁵.

Yargıtay'ın bir kararında davacıya düzenli olarak ücret adı altında bir ödeme yapılmıştır. Ancak Yargıtay'a göre, salt düzenli ödemenin varlığı bir iş ilişkisinin varlığını tek başına kanıtlamaya yetmez. Bağımlılığın varlığına ilişkin diğer ölçütlerin de ayrıca araştırılması gerekir⁸⁹⁶.

İşçinin ücretinin zamana, verime veya yüzde usulüne göre ödenmesi mümkündür. Zamana göre ücret, ücretin zaman dilimlerine göre belirlenmesi halinde söz konusudur⁸⁹⁷. Parça başına veya götürü ücret, işçinin çalışması karşılığı olarak meydana getirdiği ürün veya mal ve yapılan iş dikkate alınarak belirlenmesi olarak ifade edilebilir⁸⁹⁸. Yüzde usulü ücret ise, işyerinde satılan mal veya verilen hizmet sonucu bunlara belirli bir yüzde ödenmek suretiyle bunun tüm işçiler arasında paylaştırılması şeklinde ortaya çıkar⁸⁹⁹.

Bu açıdan verime göre ücret özellik arz etmektedir. Zira işin sonucuna göre ücretin alınması eser sözleşmesinde ödenen bedele benzemektedir. TBK. m. 411 hükmü ele alınacak olursa, parça başına ödenen ücretin iş sözleşmesine işaret edeceği sonucu çıkarılabilir. Ancak bu yöndeki bir sonuca ulaşmak için için diğer koşulların da varlığı gereklidir⁹⁰⁰. Dolayısıyla kişisel ve hukuki bağımlı-

⁸⁹³ **Y9HD.**, 05.02.2013, 2010/39649 E., 2013/4251 K., www.yargitay.gov.tr.

⁸⁹⁴ **Güzel**, s. 124.

⁸⁹⁵ **Güzel**, s. 124.

⁸⁹⁶ **Y9HD.**, 09.05.2013, 2011/9750 E., 2013/14053 K., www.yargitay.gov.tr.

⁸⁹⁷ **Süzek**, 376 vd.; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 323 vd.

⁸⁹⁸ **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 324 - 326.

⁸⁹⁹ **Süzek**, s. 378.

⁹⁰⁰ *Güzel*'e göre, günümüzde yaygın hale gelen parça başına ücretin uygulaması nedeniyle artık ücretin zamana veya parça başına göre ödenmesi iş sözleşmesinin varlığı açısından önem taşımamaktadır. Bkz., **Güzel**, s. 124.

lılığa esas teşkil eden bir çalışmanın bulunduğu hallerde çalışmanın parça başına yapılması çalışan kişinin işçi olarak kabul edilmesini sağlayacaktır⁹⁰¹.

Topluluk çalışmasında yapılan iş miktarınca ücret alınmaktadır. Bu anlamda ücretin parça başı ücrete benzediği söylenebilir⁹⁰². İstisnai olarak bazı platformlarda ücretin para şeklinde değil de puan veya hediye çeki olarak verildiği de görülmektedir⁹⁰³. Ücretin çalışana para dışındaki yöntemlerle ödendiği platformlarda, ücretin bir miktar para olarak ödeneceğini öngören Türk İş Hukuku sistemine aykırılık oluşturacaktır. Ayrıca ücretin ödeme zamanını belirtmeyen platformlar olduğu gibi, kullanıcı sözleşmelerinde buna ilişkin düzenlemelere yer veren platformlara da rastlanmaktadır⁹⁰⁴.

Başterziye' göre, parça başı ücrete göre çalışan bir kimsenin iş gördüğü kişiye bağımlılığının tespitinde bağımlılığın tespitinde kullanılan diğer ölçütlere de bakmak gerekir. Bkz., Başterzi, s. 193.

⁹⁰¹ Uşan, Fatih, Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu, Yıl 2000, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 4 Sayı: 2, http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/4_6.pdf, s. 5 - 6. Güzel'e göre, parça başına ücretin kararlaştırıldığı bir ilişkide salt bu durum bağımlılığa işaret etmez. Farklı hususlara da dikkat etmek gerekir. Bkz., Güzel, s. 124.

⁹⁰² Appen platformu (eski adıyla Crowdfunder), görev-proje başına ücret belirlemektedir. Platform adil ücret ödediğini öne sürerek; proje süresini dikkate almak suretiyle saat başına ücrete denk düşen miktar uyarınca ücretin belirlendiğini, hatta görevlerde belirtilen ücretin ülkelerin asgari ücretin saat başına düşen kısmından daha yüksek olduğunu iddia etmektedir. <https://crowdsupport.appen.com/hc/en-us/articles/18254840689172-Payment-by-Task>.

⁹⁰³ Örneğin, Amazon Mechanical Turk platformu çalışanların ödeme türlerini kendilerinin seçebileceği bir sisteme sahiptir. Buna göre çalışanlar banka hesabı, site üzerinde kullanabilecekleri hediye çeki veya gelecekte seçebilecekleri ödeme yöntemlerinden birini seçebilmektedir. Ödemeler çalışanların seçeceği bu yönteme göre onlara ödenecektir. “*Workers are required to select a payment disbursement schedule in Worker's Amazon Account and specify the form of the payment disbursement therein (e.g., U.S. bank account, Amazon.com gift card, or other payment disbursement method that we may specify in the future and may update from time to time without notice). Payments will be transferred in accordance with such Worker selected payment disbursement schedule to the Worker's selected form of payment.*”. AMT Participation Agreement, (4, c).

⁹⁰⁴ Ödeme türünü seçmenin çalışanlara bırakıldığı clickworker platformunun kullanıcı sözleşmelerinde ödeme dönemlerini ödeme şekillerine göre belirlemiştir. Buna göre banka havalesi ile ayda iki kez, PayPal veya Payoneer ile haftalık ödemenin mümkün olacağını belirtmiştir. Ancak ödemenin mümkün olması için ise kullanıcı profilinde en az 10 Euro'nun birikmesi, aksi halde ödemenin sonraki döneme devredileceği ifade edilmiştir. “*The final remuneration credited to a Clickworker's user account will be paid by the platform either via one of the available payment systems - for this purpose, the Clickworker must be registered with the respective payment system - or via SEPA transfer to the account specified by the Clickworker in accordance with the following provisions. The Clickworker specifies in his/her user account which of the payment methods described below he/she chooses and stores the data required to execute the selected payment method. Available withdrawal methods are: SEPA bank transfer (payment twice a month) PayPal (payment weekly), Payoneer (payment weekly). A payout is only*

§ 11. İŞ SÖZLEŞMESİNDE TARAFLARIN BORÇLARI BAKIMINDAN TOPLULUK ÇALIŞMASININ DEĞERLENDİRİLMESİ

I. İŞÇİNİN BORÇLARI BAKIMINDAN

A) İş Görme Borcu

1- İşin Görüleceği Yer

TBK. m. 89 uyarınca, “*Borcun ifa yeri, tarafların açık veya örtülü iradelerine göre belirlenir*” (TBK. m. 89). Buna göre, bir borç ilişkisinde taraflar borcun ifa yerini aralarında anlaşmak suretiyle açık veya örtülü olmak üzere öngörebilirler. İş Hukukunda, işçinin iş görme borcunun yerine getirileceği yer işyeri olarak belirlenmekte ve işçi genellikle fiziken burada bulunmak suretiyle iş görme borcunu ifa etmektedir.

İşK. m. 2’de işyeri, “*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim*” şeklinde ifade edilmiştir⁹⁰⁵. İşyeri olarak ifade edilen ünite ne üretildiği, işyerinin teknik amacının ne olduğu⁹⁰⁶ veya hangi işverene ait olduğu önem arz etmez⁹⁰⁷. İşverenin, işyerinin maliki olması da gerekli değildir⁹⁰⁸. İşyeri maddi veya maddi olmayan unsurları ihtiva etse de, bir yerin işçi sayılmasındaki ana unsur burada işçi çalıştırılıyor olmasıdır. Bir işçinin dahi çalışması o yeri işyeri olarak kabul etmekte yeterlidir⁹⁰⁹. Ancak bu unsurların bir arada bulunması yeterli değildir. İşverenin bu unsurlar arasında sürekli olarak birlik sağlaması şarttır⁹¹⁰.

possible from a minimum account balance of € 10.00. All account balances that cannot be paid out will be carried over to the next payout period.”. General terms and conditions (Clickworkers), (§ 6.2).

⁹⁰⁵ Doğan Yenisey’e göre, maddi olmayan unsurlara örnek olarak know-how, müşteri çevresi, patent örnek olarak verilebilir. Ancak bunların işyerinin unsurlarından sayılması için mevcut olmaları yetmez, teknik amaca hizmet etmeleri gerekir. Bkz., **Doğan Yenisey**, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal, İstanbul 2007, s. 17.

⁹⁰⁶ **Ekmekçi / Yiğit’e** göre, işyerinde gerçekleşen teknik amacın sürekli olup olmaması bu yerin işyeri olarak kabul edilmesinde belirleyici olmaz. Bkz., **Ekmekçi / Yiğit**, s. 66.

⁹⁰⁷ **Ekmekçi / Yiğit**, s. 66.

⁹⁰⁸ **Albayrak Zincirlioğlu**, s. 427.

⁹⁰⁹ **Ekmekçi / Yiğit**, s. 66.

⁹¹⁰ **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca’ya** göre, sadece sinai ve ticari amaç edinen işyerleri değil, ayrıca hizmet görme faaliyetinde bulunan üniteler de işyeri olarak kabul edilir. Bkz., **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 84 - 85.

Öte yandan 4857 sayılı İş Kanunu, “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır”, ifadesi ile işyerine bağlı yerler ile eklentileri de işyerinden kabul etmiştir.

İşyerine bağlı yerler, işverenin birden fazla işyerinin tek bir işyeri olarak ele alınmasına hizmet eden, işyerinin mal ve hizmet üretmek amacıyla kullandığı yerin dışında da bir yer kullanılması durumunda ortaya çıkan bir kavramdır⁹¹¹. Ancak birden fazla biçimde kullanılan bu yerlerin tek bir işyeri olarak sayılmasında İş Kanunu’nun aradığı şartlar; nitelik bakımından bağılılık ve aynı yönetim içerisinde örgütlenmedir⁹¹².

Nitelik bakımından bağılılık, teknik amacı gerçekleştirmede kullanılan bu yerlerin birbirini tamamlamasıdır⁹¹³. İşverenin kalem üreten bir ünitenin yanı sıra bu kalemleri paketlemeye hizmet eden ayrı bir üniteye sahip olması halinde iki ayrı ünitenin nitelik bakımından bağılılığı söz konusu olur. Çünkü burada farklı üniteler ortak teknik amaca hizmet etmekte, ancak teknik amaca hizmet etmeleri üretim aşamasının farklı zamanlarında gerçekleşmektedir⁹¹⁴.

Aynı yönetim içerisinde örgütlenme, birden fazla ünitenin yönetim organizasyonunun aynı şekilde yapılandırılmasıdır. Fakat bunun için de üniteler arasında hukuki bağılılığın mevcut olması gerekir. Diğer bir deyişle, üniteler aynı işverene ait olmalıdır⁹¹⁵. Aynı işverenin sahip olduğu üniteler tek elden yönetilmeli ve farklı iş organizasyonlarına sahip olmamalıdır⁹¹⁶.

Öğretide, yönetimde birliğin sağlanması bakımından iki ünite arasındaki mesafenin bu şartın meydana gelmesini engellemeyecek uzaklıkta olması gerektiği ifade edilmektedir. Süzek’e göre, işyerleri arasında aynı yönetim altında organize olmayı zorlaştıracak şekilde bir mesafenin bulunması bu işyerlerinin bağımsız olarak örgütlenmelerine yol açacak ve bu yerler ayrı ayrı işyeri olarak

⁹¹¹ Süzek, s. 195.

⁹¹² Y9HD., 09.12.2021, 2021/11703 E., 2021/16366 K., www.yargitay.gov.tr.

⁹¹³ Ekmekçi / Yiğit’e göre, eğer birden fazla üniteye görülen işler birbirlerini tamamlamıyorsa bu üniteler tek bir işyeri değil, ayrı ayrı işyeri olarak kabul edilecektir. Bkz., Ekmekçi / Yiğit, s. 67.

⁹¹⁴ Süzek, s. 195; Ekmekçi, s. 68.

⁹¹⁵ Süzek, s. 195.

⁹¹⁶ Ekmekçi / Yiğit, s. 68.

kabul edilecektir⁹¹⁷. *Ekmekçi / Yiğit*'e göre ise, Kanunda birden fazla ünitenin tek bir işyeri olarak kabul edilmesine coğrafi olarak yakın bir mesafede bulunması şartı aranmamıştır. Günümüz teknolojik iletişim olanakları göz önünde bulundurulduğunda uzaklığın çok olması işyerine bağlı yer niteliğinin kazanılmasında dikkate alınmaması gerekir⁹¹⁸. Bize göre ikinci görüş daha isabetlidir. Zira teknolojik imkânların her geçen gün fazlalaşması, aynı işverene ait farklı üniteler arasındaki ulaşım ve iletişim imkânlarına kolaylık sağlamak ve bu hususlardaki engel ve zorlukları ortadan kaldırmaktadır. Topluluk çalışmasında hizmetin görüldüğü yer fiziki bir yerden ziyade sanal ortam olduğundan, aynı platform sahibinin birden fazla ve aynı teknik amaca hizmet eden platforma sahip olması halinde işyerleri arasındaki mesafeden de söz edilemeyecektir.

Maddenin son kısmında ise, “*İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür*” (İşK. m. 2/3), ifadesi yer almaktadır. Emzirme odaları, dinlenme yerleri, yemekhane, otoparkın yanı sıra⁹¹⁹ işin görülmesine hizmet eden araçlar işyerinden sayılır^{920, 921}.

Topluluk çalışmasının dinlendiği yer veya yemek yediği yerler işyeri olarak kabul edilebilir. Topluluk çalışmasının işini yapabilmesi için gereken en önemli araç bilgisayar ve sisteme girmesine imkân tanıyan diğer aletlerdir. Bu öğeler işin teknik amacının gerçekleşmesine hizmet ettiğinden işyerine dâhil sayılabilir. Elbette ki bu varsayım kanun koyucunun bu çalışma modeline ilişkin iradesini göstermesi sonrasında mümkün olacaktır.

2- İşin Özenle Yapılması

İşçi yerine getirdiği işi özenle yapmak zorundadır. İşçinin özen borcuna ilişkin hüküm TBK. m. 396/1’de, “*İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır*” şeklinde ifade edilmiştir⁹²². Özenle ifadan anlaşılması gereken işçinin

⁹¹⁷ **Süzek**, s. 195.

⁹¹⁸ **Ekmekçi / Yiğit**, s. 68 - 69.

⁹¹⁹ **Ekmekçi / Yiğit**, s. 71.

⁹²⁰ **Ekmekçi / Yiğit**, s. 71.

⁹²¹ *Süzek’e göre*, işverenin işyerinden sayılan araçların maliki olması zorunlu bir unsur değildir. İşveren kiralamak yoluyla araçları işyerinde kullanması, bu araçların işyerinden sayılmasına engel teşkil etmez. Bkz., **Süzek**, s. 197.

⁹²² *Makas’a göre*, işin özenle yapılması ancak usulüne uygun bir iş görme borcunun varlığı halinde söz konusu olabilir. Örneğin, iş sözleşmesinin geçersiz olduğu durumlarda işçinin özen borcunun olduğundan bahsedilemez.

yükümlü olduğu işi gördüğü sırada ondan beklenmekte olan itina, azim ve dikkat gibi unsurların yanı sıra işveren tarafından söz konusu işçide bulunduğu varsayılan düşünsel ve bedensel yeteneğini kullanarak işi yerine getirmesidir^{923,924}.

Topluluk çalışanları ile platformlar yüz yüze iletişimde bulunmazlar, daha ziyade formlar üzerinden çeşitli prosedürler yerine getirirler. Kayıt işlemi sonucu yapılacak işlerin, topluluk çalışanı özelinde belirli olması nedeniyle, platformun topluluk çalışanın platform üzerine kayıtlı becerilerinin yanı sıra bilinmesi gereken diğer özelliklerinden de sorumlu olduğu ve gerekli özenin buna göre belirlenmesi gerektiği sonucuna varılabilir. Zira kayıt esnasında birçok beceriyi sınavan, çeşitli yeterlilikler talep eden ve çalışanların kişisel iş tecrübeleri hakkında detaylı bilgi alan platformların çalışanları açısından sadece bilinen özelliklerden yola çıkarak gerekli özenin değerlendirilmesinin doğru olmayacağı düşüncesindeyiz.

İşin özenle yapılıp yapılamadığı; işçinin kişisel mesleki becerisinin derecesi, işçinin işveren tarafından vâkıf olunan yetenekleri, işçinin eğitim seviyesi gibi hususlar esas alınarak somut olayın özellikleri gözetilmek suretiyle değerlendirilmelidir⁹²⁵. Gerçekten, vasıflı bir işçi ile vasıfsız işçinin, deneyimli bir işçi ile deneyimsiz bir işçiden aynı özeni göstermeleri beklenemez⁹²⁶. Örneğin, işin çok küçük parçalara ayrıldığı ve süre olarak çok kısa zamanlı olan mikro işlerde çalışan kişiler, diğer modellere göre daha az niteliğe sahiptir. Buna karşılık, projeye bağlı olarak çalışılan veya daha teknik işlerin yapıldığı iç ve dış topluluk çalışmasında eğitilmiş ve daha vasıflı kişiler çalışmaktadır. Dolayısıyla İş Hukuku hükümlerinin uygulanacağı bir platformda mikro işler ile teknik işleri yapan kişilerden aynı özen beklenemeyecektir. 6098 sayılı Kanunun işçinin iş görme borcunu ifa ederken

Bkz., **Makas**, Recep, Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: XVI, Yıl: 2012, Sayı: 4, (s. 149-180), s. 152. *Yavuz'a göre*, işin özenle yerine getirilmesindeki özen faktörü için öncelikle iş sözleşmelerine bakılması gerekir. Bkz., **Yavuz**, Cevdet, Türk Borçlar Kanunu Özel Hükümler, İkinci Cilt, İstanbul 2022, s. 986.

⁹²³ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 587.

⁹²⁴ *Makas'a göre*, iş görme edimine ilişkin itina, dikkat, irade gibi sübjektif unsurlara ek olarak işçinin şahsında bulunması gerekli olan fikri ve bedeni nitelikler özen kavramının içeriğini doldurur. Bkz., **Makas**, s. 151. *Süzek'e göre*, işin özenle yapılması asli edim olan iş görme borcuna hizmet etmekte ve özen borcunun ihlali asli edim yükümlülüğünün ihlali anlamına gelmektedir. Bkz., **Süzek**, s. 355.

⁹²⁵ **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 292; **Makas**, s. 152.

⁹²⁶ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 588; **Yavuz**, s. 988.

özenle davranma düzeyinin sözleşmelerle belirleneceğine ilişkin hükmüne rağmen, özen borcunun düzeyinin sadece sözleşmelerde yer almasının mümkün olmadığını da söylemek gerekir⁹²⁷.

Aslında işçi ve işveren iş sözleşmesini yaptıkları sırada özen borcunun derecesini de belirlemiş olurlar⁹²⁸. Zira iş sözleşmesi taraflar arasında kişisel ilişki kurar ve bir bakıma taraflar sözleşmenin karşı tarafının kişisel özelliklerini bilmek isterler. Bu nedenledir ki, işçinin işi özenle yerine getirme borcu bakımından işçinin bilinen özelliklerinin yanı sıra bilinmesi gereken bilgi derecesinde değerlendirilir⁹²⁹. Topluluk çalışmasında çalışan, platforma kaydolurken kişisel bilgilerini de girmek zorundadır. Çalışan, yapmak istediği işleri de bu bilgiler içerisinde belirtir. Platformlar genellikle bu bilgiler ışığında topluluk çalışanı adayına çeşitli testler yaparak sisteme yüklenen özelliklerinin doğru olup olmadığını tespit eder. Testler neticesinde çalışanların mesleki bilgi seviyesi, düşünsel ve bedensel yetenekleri, işin yapılış yöntemine göre tecrübeleri ortaya çıkar. Platform tarafından üyeliği kabul edilen kişiler üyelik sırasında verdikleri bilgiler ve platformların yaptığı testler çerçevesinde ortaya çıkan özellikleri çerçevesinde işlerini özenle yerine getirirler.

TBK. m. 396/2’de ise, “*İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür*” ifadesi yer almaktadır. Buna göre işçi iş görme borcunu ifade özen göstermenin yanı sıra bunun için kullandığı ve işveren tarafından sağlanan araç ve gereçleri özenle kullanmakla yükümlüdür⁹³⁰. Topluluk çalışmasında işin görülmesi için gereken araç ve malzeme platform tarafından değil, bilakis çalışanın kendisi tarafından temin edilmektedir. Dolayısıyla fıkra da belirtilen anlamda bir özen yükümlülüğü meydana gelmemektedir.

B) İtaat Borcu

Türk Borçlar Kanunu m. 399 uyarınca, “*İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dü-*

⁹²⁷ Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 109.

⁹²⁸ Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 109. *Senyen Kaplan’a göre*, taraflar özen borcunun içeriğini iş sözleşmelerinde belirleyebileceği gibi toplu iş sözleşmelerinde de bu yönde bir düzenleme yapabilirler. Ayrıntılı bilgi için bkz., Senyen Kaplan, s. 231.

⁹²⁹ Senyen Kaplan, s. 231 - 232; Makas, s. 156.

⁹³⁰ Senyen Kaplan, s. 232.

rüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar” (TBK. m. 399). İşçinin işverenin yönetim kapsamında olan ve iş görme borcunun içerisinde yer alan emir ve talimatlara uyma borcuna⁹³¹ yukarıda ayrıntılı değinildiğinden bu başlıkta sadece işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlar üzerinde durulacaktır.

İşçi, dürüstlük kuralına aykırı olmaması durumunda talimatlara uymakla yükümlüdür⁹³². İşyerindeki davranışlara ilişkin itaat borcu iş görme borcu kapsamında bir borç olarak kabul edilmez⁹³³. Bu borç bağımsız bir borç özelliğine sahiptir⁹³⁴. Dolayısıyla işçinin dürüstlük kuralına aykırı olmayan talimatlara uymaması iş görme borcuna değil, bağımsız bir borç olan itaat borcuna aykırılık teşkil eder⁹³⁵. Örneğin, işyerindeki kılık-kıyafet ve işyerinde bulunan ortak alanların kullanımı gibi hususlara ilişkin talimatlar işçinin itaat borcu kapsamında yer alır. Topluluk çalışması dijital ortamda yerine getirildiğinden klasik işyerlerdeki talimatlara platformlarda rastlanmaz. Platformların işyerindeki davranışlara ilişkin talimatları genellikle işyeri düzenini/platformların düzgün çalışmasını aksatacak programların kullanılmaması ile sınırlı kalmaktadır.

C) Sadakat Borcu

1- Sır Saklama Borcu

Sır saklama borcu, işçinin sadakat borcu kapsamında yer alır⁹³⁶. İşçi tarafından bilinen işyeri veya işletmenin faaliyetine dair; herkesçe bilinmeyen, diğer bir deyişle dışarıdan bir kimse için belirsiz olmayan, işveren tarafından haklı bir menfaatin olduğu bilgiler sır saklama yükümlülüğü kapsamındadır^{937,938}. İşçinin sır saklama borcu bir bakıma işverenin olası zararına karşı bir önlem olduğu için önleyici etkiye sahiptir⁹³⁹.

⁹³¹ Süzek, s. 359

⁹³² Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 299.

⁹³³ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 592.

⁹³⁴ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 299.

⁹³⁵ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 592.

⁹³⁶ İşçinin sır saklama borcu için bkz., Uşan, Fatih, İş Hukukunda İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü, Ankara 2003; Doğan, Sevil, İşçinin Rekabet Yasağı - İş Sırrının Korunması, Ankara 2023; Özkan Koç, Sema Deniz, İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü, Ankara 2022; Belverenli, Demet, İşçinin Sır Saklama Borcu, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:13 (50), (2016), (s. 12-43).

⁹³⁷ Spinner, Günter, BGB § 611a Arbeitsvertrag, Münchener Kommentar zum BGB, 8. Auflage 2020, Rn. 1007; Faas, Thomas, Entwicklung und Bearbeitung von Hard- und Software im Arbeitsverhältnis, Taeger/Pohle,

İşçi tarafından sır saklama borcunun mevcut olması için öncelikle saklanacak bilgi herkes tarafından açık olarak bilinebilecek alenilikte olmamalı ve sadece belirli bir çevre tarafından sır kapsamındaki bilgilere erişim mümkün olmalıdır⁹⁴⁰. Zira üçüncü kişiler tarafından kolayca öğrenilebilecek hususlar işveren açısından gizlilik arz etmez⁹⁴¹. Öte yandan, işverence gizlenmesi istenen sırlar bakımından işverenin haklı bir menfaatinin olması aranmaktadır. Üçüncü kişiler tarafından bilinmesi istenmeyen sırrın açıklanması durumunda çeşitli kayıplar yaşama olasılığı olmalıdır⁹⁴².

Ayrıca işverenin sır olarak saklanması gereken bilgiler için bu yönde iradesinin olması gerekir. Ancak bu iradenin mutlaka onun tarafından açıkça belirtilmesi gerekmez⁹⁴³. Durumun koşullarından işçinin tarafından bilinmesi veya bilinmesinin gerekmesi, işverenin bu yönde bir iradesi olduğu anlaşılıyorsa ve işçinin sorumluluğunun bulunduğu kabul edilmelidir⁹⁴⁴. *Uşan'a göre*, iş sözleşmelerinde hangi bilgilerin sır niteliğinde olduğunun belirlenmesi, sözleşme taraflarının yetkisi dâhilinde kabul edilir⁹⁴⁵.

Sır saklama borcuna ilişkin bilgiler: Fiyat hesaplamaları, satış kanalları, müşteri listeleri, reklam kampanyaları gibi ticari faaliyete; tasarım fikirleri, ürün imalinde geçen süreçler gibi üretime; çalışanın iş sürecinde ikili ilişkiler veya şans eseri öğrendiği işverenin mali veya özel hayata ilişkin

Computerrechts-Handbuch Werkstand: 37. EL Mai 2022, Rn. 54; **Meier**, Betty-Annett, Bewertung des Arbeitgebers im Internet, RiU - Recht in privaten und öffentlichen Unternehmen Band/Nr. 24, Dike Verlag AG, 2018, s. 32.

⁹³⁸ *Milani'ye göre*, sır saklama borcu sadakat yükümlülüğünün bir sonucudur. Bu nedenle gizli kalması gereken gerçekler işçi tarafından gizli tutulmalıdır. Bkz., **Milani**, s. 47. *Holthausen'e göre*, bu yükümlülük iş sözleşmesinde yer alan tarafların temel borçlarının askıda kalması halinde dahi yürürlükte kalmaktadır. Bkz., **Holthausen**, Joachim, Die arbeitsvertragliche Verschwiegenheit - Vertragsgestaltung nach Inkrafttreten des GeschGehG, NZA 2019, 1337, s. 1379.

⁹³⁹ **Milani**, Dominik in: Boris Etter, Nicolas Facincani, Reto Sutter, **SHK** - Stämpflis Handkommentar, OR 321a, Stämpfli Verlag AG, 2021, s. 47.

⁹⁴⁰ **Portmann**, Wolfgang / **Wildhaber**, Isabelle, Schweizerisches Arbeitsrecht, 4., vollständig überarbeitete Auflage, Dike Verlag AG, 2020, s. 112; **Milani**, s. 47; **Spinne**, BGB § 611a Arbeitsvertrag, Rn. 1007.

⁹⁴¹ **Portmann** / **Wildhaber**, s. 112; **Meier**, s. 32; **Milani**, s. 47.

⁹⁴² **Portmann** / **Wildhaber**, s. 112.

⁹⁴³ **Holthausen**, s. 1379; **Portmann** / **Wildhaber**, s. 112.

⁹⁴⁴ **Mollamahmutoğlu** / **Astarlı** / **Baysal**, s. 605.

⁹⁴⁵ **Uşan**, Fatih, Eski İşçinin Sır Saklama Borcu (Karşılaştırmalı Bir İnceleme), Sicil Mart 2006, (s. 53-70), s. 55. (Sır Saklama)

olabilir⁹⁴⁶. Çalışanın bilgileri hangi şekilde öğrendiği önem arz etmez⁹⁴⁷. İşçinin bilgileri yanlışlıkla veya özellikle işin ona emanet edilmesi sonucunda öğrenmesi sır saklama yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz⁹⁴⁸.

İşçi iş sözleşmesinin devam ettiği sürede sır saklama borcu ile yükümlüdür ve işverenden öğrendiği bilgileri kendisinin kullanabilmesi mümkün değildir⁹⁴⁹. İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra ise, işverenin bilgilerin saklanmasıyla elde edeceği haklı menfaat ile işçinin ekonomik olarak kalkınmasının ve mesleki beceri olarak gelişmesinin (işçinin çıkarı) karşılaştırılıp bir değerlendirme yapılması gerekir⁹⁵⁰. Başka bir deyişle sır saklama yükümlülüğünün sona ermesi bakımından sabit bir süre söz konusu değildir⁹⁵¹. Ancak işçinin işyerindeki konumu, işin türü ve teknolojik gelişmelere paralel olarak sır saklama borcunun tamamen ortadan kalkması mümkün olabilir⁹⁵².

Platformlar genel hüküm ve koşullarında topluluk çalışanlarının gizlilik yükümlülüklerinin bulunduğuyla ilişkin çeşitli hükümlere yer vermektedir. Clickworker'ın genel hüküm ve koşullarında, platformdaki görevlerin atanması sonucunda daha detaylı bilgiler verileceği, bilgilerin üçüncü kişilere yayılmasının ancak şirketin onayının bulunması durumunda mümkün olduğu ifade edilmiştir⁹⁵³. Ayrıca topluluk çalışanlarının siteyi veya uygulamayı kullanırken platformdan öğrendiği bilgileri de (çalışma yöntemi ve süreci gibi) başka kimselerin öğrenmesinin yanında topluluk çalışanının bunları depolaması, tekrardan değerlendirilmesi veya değiştirmesi de gizlilik kapsamına alınmıştır⁹⁵⁴. Amazon Mechanical Turk'un katılım sözleşmesinde (Participation Agreement) ise, site-den öğrenilen bilgilerin ancak site için gerekli olması ve site üzerinde kullanılmasının mümkün olacağı, bunun dışındaki kullanımın gizlilik yükümlülüğünün ihlaline yol açacağı ifade edilmiştir. İh-

⁹⁴⁶ **Portmann / Wildhaber**, s. 113. *Meier'e göre*, işverenin kişiliği ile bilgilerin de sır saklama yükümlülüğü kapsamında değerlendirilmesi mümkündür. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Meier**, s. 32.

⁹⁴⁷ **Meier**, s. 32.

⁹⁴⁸ **Milani**, s. 47.

⁹⁴⁹ **Portmann / Wildhaber**, s. 113; **Meier**, s. 32.

⁹⁵⁰ **Portmann / Wildhaber**, s. 113.

⁹⁵¹ **Kuoni**, Anina, *Arbeitsrecht*, Schulthess Verlag, Zurich 2020, s. 17; **Meier**, s. 32.

⁹⁵² **Uşan**, *Sır Saklama*, s. 57.

⁹⁵³ *General terms and conditions* (Clickworkers; 4.3).

⁹⁵⁴ *General terms and conditions* (Clickworkers; 4.8).

lallere örnek olarak; bilgileri talep edenlerle paylaşmak, bilgileri kullanarak iş gücünü pazarlamak gibi hususlar verilmiştir⁹⁵⁵.

İşçinin sır saklama yükümlülüğüne aykırılık durumunda işverenin iş sözleşmesini tazminatsız ve bildirimsiz şekilde feshetme hakkının bulunduğu söylenebilir. Gerçekten İşK. m. 25/II, e'ye göre, “İşçinin ... işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması” ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlar arasında yer alır (İşK. m. 25/II, e)⁹⁵⁶. İşveren işçiden TBK. m. 112 ve devamına göre zararlarını tazmin edebilir veya işçiye disiplin cezası verebilir⁹⁵⁷. Topluluk çalışanların gizliliğe aykırı davranması sonucunda platformun yasal haklarına başvurabileceği, kullanıcı hesabını dondurabileceği veya bu hesabı ortadan kaldıracıcağı genel hüküm ve koşullarda düzenlenmektedir⁹⁵⁸.

2- Rekabet Etmeme Yükümlülüğü

İşçinin rekabet etmeme borcu; iş sözleşmesi devam ederken veya iş sözleşmelerine eklenecek bir kayıt ya da iş sözleşmesinin taraflarının aralarında yapacakları bir sözleşme ile iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da devam etmesini amaçlamaları halinde ortaya çıkmaktadır⁹⁵⁹. Rekabet etmeme borcuna ilişkin düzenleme 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda hüküm altına alınmıştır. TBK. m. 444’de de ifade edildiği üzere, işverenin müşteri çevresi ile ilgili bilgi sahibi olma olanağı olan ve işyerine veya iş organizasyonuna ilişkin sırlarını öğrenme imkânı bulunan her işçi işverenle rekabet etmemekle yükümlü hale gelmektedir⁹⁶⁰.

⁹⁵⁵ *Participation Agreement* (AMT, 6/b).

⁹⁵⁶ *Faas’a göre*, örneğin bir bilgisayar programcısının işveren tarafından izin verilmemesine rağmen gizli bir listeyi yetkisiz bir şekilde sorgulaması ve bunu yayması sözleşmenin feshine gerekçe oluşturabilir. Bkz., **Faas**, Rn. 58. *Holthausen’e göre*, yan yükümlülüğün ihlali olağan nedenlerle feshe imkân verdiğinden, ağırlaştırıcı sebeplerin varlığı durumunda sır saklama yükümlülüğünün sonuçlarını ağırlaştırıyorsa bu halde olağanüstü fesih düşünülebilir. Bkz., **Holthausen**, s. 1379.

⁹⁵⁷ **Süzek**, s. 370; **Portmann / Wildhaber**, s. 116.

⁹⁵⁸ *General terms and conditions* (Clickworkers; 4.8).

⁹⁵⁹ **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 307 - 308; **Narmanlıoğlu**, s. 273. *Rudolph’a göre*, İş Hukukunda öngörülen rekabet yasağının amacının işverenden öğrenilen bilgiler ışığında işvereni zarara uğratılmasının önlenmesi olduğu söylenebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Rudolph**, Roger, Konkurrenzverbot, Fachhandbuch Arbeitsrecht Expertenwissen für die Praxis, Jahr: 2018, s. 295.

⁹⁶⁰ **Eyrenci / Taşkent / Ulucan**, s. 126.

İş sözleşmesinin devam ettiği sırada rekabet etmeme borcundan söz edebilmek için taraflar arasında herhangi bir anlaşmanın yapılmasına gerek yoktur⁹⁶¹. Zira iş sözleşmesinin yapılması ile birlikte işverenle rekabet etmeme borcu altına girilmektedir⁹⁶². Rekabet etmeme borcu açısından iş sözleşmesinin türü de önem arz etmez⁹⁶³. Sözleşme ister belirli-belirsiz süreli ister kısmi-tam süreli olsun, işçi işverenle rekabet etmemekle yükümlüdür⁹⁶⁴.

İşçinin aynı anda farklı işverenlerin yanında çalışması tek başına rekabet etmeme borcu kapsamında-rekabet yasağına aykırılık olarak değerlendirilemez⁹⁶⁵. Örneğin, işçinin işverenin yanında çalışırken kanuni azami çalışma süresini aşmadan başka bir işverenin yanında da kısmi süreli çalışması rekabet yasağı kapsamında değildir. Ancak işçinin ilk işverenin ile ikinci işverenin faaliyetleri rekabet oluşturacak nitelikte ise, işçinin sonraki çalışması rekabet yasağına aykırı bir çalışma olarak kabul edilir⁹⁶⁶.

Platformların genel hüküm ve koşullarında genellikle topluluk çalışanlarının başka platformlarda çalışmalarını engelleyecek hükümlere yer verilmemektedir. Ancak bir topluluk çalışanının başarılı olduğu platformdaki prestijini ve başka benzer platformlara taşınmasına izin verilmemesi, her ne kadar doğrudan rekabet yasağına işaret etmese de, rekabet yasağının sonuçları açısından platform ve çalışan için benzer öğeleri içerebilir.



⁹⁶¹ **Baskan**, Ş. Esra, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 2(2) 2012, (s. 116-125), s. 117. (Rekabet Yasağı); **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 308; **Süzek**, s. 361.

⁹⁶² *Yavuz'a göre*, buradaki amaç işçinin girişimi sonucu işverenin çıkarlarının zarara uğraması veya uğrama tehlike altında olmasıdır. Bu engel işçinin çalışma özgürlüğünün kısıtlanması anlamına gelmez. Bkz., **Yavuz**, s. 996.

⁹⁶³ **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 308.

⁹⁶⁴ **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 308.

⁹⁶⁵ **Narmanlioğlu**, s. 274. *Bir görüşe göre*, işçinin çalışma sürelerinin dışında başka bir yerde çalışması mümkün olmakla birlikte, bu çalışmanın işverene karşı rekabet yasağını ihlal etmemesi şarttır. Bkz., **Yavuz**, s. 996. *Benzer yöndeki diğer bir görüşe göre*, işçinin yan iş yapması iş sözleşmesinden kaynaklanan rekabet yasağına aykırılık teşkil etmemesi durumunda serbest olduğu kabul edilir. Bkz., **Kayırgan**, Hasan, İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Yıl: 2014 Cilt: 20 Sayı: 1, (s. 459-478), s. 468. (Sadakat Borcu)

⁹⁶⁶ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 608; **Narmanlioğlu**, s. 274.

Öte yandan taraflar aralarında anlaşarak iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da rekabet etmeme borcunun devam edeceğini kararlaştırabilir⁹⁶⁷. Bunun için iş sözleşmesine rekabet kaydı koyulabileceği gibi iş sözleşmesinin yanında bir de rekabet yasağı sözleşmesi⁹⁶⁸ yapılabilir⁹⁶⁹. Rekabet yasağına ilişkin süre iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren istisnai durumlar haricinde en fazla 2 yıl olabilir⁹⁷⁰. Platformlar topluluk çalışanları ile sözleşmenin sona ermesinden sonrası için rekabet yasağı sözleşmesi yapmamaktadır. ,Yukarıda da belirttiğimiz üzere platform, arayüz üzerinde ve çalışanın kullanıcı hesabında görüntülenebilen çalışanın prestijine ilişkin bilgileri de ortadan kaldırmaktadır. Dolayısıyla çalışanın o ana kadar elde etmiş olduğu başarıların bilinmesi ve farklı platformda çalışarak eski platform ile rekabet etmesini engellenmektedir. Fakat platformların kullanıcı hesapları ile ilgili uygulaması açıkça anlaşma olmasının arandığı rekabet yasağı sözleşmesine karşılık gelmemektedir. Platformların sözleşmelerin sona ermesinden sonra, bir rekabet yasağı kaydı veya sözleşmesine dayalı olmamak üzere, örtülü ve fiili rekabet yasağı uyguladıkları söylenebilir. Çünkü belirtilen uygulama, işçiye en başından prestij kazanmasına yol açacak derecede performansını gerektirecektir. Ayrıca sonraki platform açısından çalışanın performansı ve deneyimine ilişkin verilere erişim imkânı ortadan kalkacak ve böylece prestiji düşük olan çalışan eski platformu ile rekabet edebileceği kadar çok ve nitelikli görevi uzun bir süre alamayacaktır.

⁹⁶⁷ *Bopp / Brunner'a göre*, rekabet yasağına hükümlerinin yer, zaman ve konu açısından sınırlanması gerekir. Ancak kanun koyucunun ifade ettiği sınırlama nedenleri arasında bir karşılıklı etkileşim söz konusudur. Dolayısıyla rekabet yasağı bütünsel olarak değerlendirilmeyi gerektirir. Bkz., **Bopp**, Michael / **Brunner**, Jacqueline, Arbeitsvertrag, SHK - Stämpflis Handkommentar, Jahr: 2021, s. 808.

⁹⁶⁸ *Baskan'a göre*, her ne kadar sözleşme ifadesi kullanılsa da, rekabet yasağının geçerli bir şekilde hüküm ifade edebilmesi için sadece işçinin imzası yeterlidir. Zira bu sözleşme ile sadece işçi yükümlülük altına girmektedir. Bkz., **Baskan**, Rekabet Yasağı, s. 118.

⁹⁶⁹ **Süzek**, s. 363; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 610; **Narmanlıoğlu**, s. 274 vd.; **Başbuğ / Yücel Bodur**, s. 146. *Neeracher'a göre*, rekabet yasağı kaydının genel çalışma koşullarında veya düzenlemelerde yer almasının yeterli olup olmadığı tartışmalı olsa da rekabet yasağına ilişkin kaydın iş sözleşmesinin bir parçası olacağı işveren tarafından beyan edilip işçiye sunulsa dahi, bunun işçi tarafından imzalanmasının şart olduğu kabul edilmelidir. Bkz., **Neeracher**, Christoph, Das arbeitsvertragliche Konkurrenzverbot, SSA- Schriften zum schweizerischen Arbeitsrech Band/Nr. 49, Jahr: 2001, s. 19.

⁹⁷⁰ *Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca'ya göre*, özel durumların mevcudiyeti durumunda bu sürenin aşılması mümkün ise de, işverenin haklı menfaatine zarar verebilecek zaman aralığı özenle tespit edilmelidir. Bkz., **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 316. *Kayırgan'a göre*, Örneğin, rekabet yasağına uygun hareket etme karşılığında işçiye verilecek meblağ işçinin uzun süreler hayatını idame edebileceği miktarda ise, sürenin iki yıldan daha fazla belirlenebilmesi mümkündür. Bkz., **Kayırgan**, Sadakat Borcu, s. 471. *Baskan'a göre*, Kanunda özel durumlar ifadesi yer alsa da, bu özel durumların ortaya koyulması gerekmektedir. Bkz., **Baskan**, Rekabet Yasağı, s. 121.

II. İŞVERENİN BORÇLARI BAKIMINDAN

A) Ücret Ödeme Borcu

İş sözleşmesi, işverenin ücret ödeme borcunun kaynağını oluşturur⁹⁷¹. Ücretin yer almadığı bir iş sözleşmesinden bahsedilemez⁹⁷². İşK. m. 32/1 uyarınca “*ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır*” (İşK. m. 32/1). Topluluk çalışması türlerinde ifa edilen görevler her zaman İş Hukuku anlamında ücret kavramına denk gelen bir ödeme karşılığında yerine getirilmese de, usulüne göre yapılan görevler sonucunda mutlaka platform veya müşteri tarafından bir miktar para, hediye çeki vb. şeklinde çalışana ödemedir bulunur.

İş sözleşmelerinin tarafları, iş görme ediminin karşılığı olan ücretin miktarını sözleşme özgürlüğü çerçevesinde diledikleri şekilde belirleyebilir⁹⁷³. TBK. m. 401 uyarınca “*işveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür*” (TBK. m. 401). Buna göre işçiye ödenecek ücret bakımından asgari ücret alt sınır olarak kabul edilir. Topluluk çalışmasının bir türü olan mikro görevlerde görev başı ödeme miktarı çok az olduğundan, topluluk çalışanın asgari ücret seviyesinde bir ödemeyi hak etmesi çoğu zaman imkânsız olmaktadır. Ancak proje dayalı görevler alınan platformlarda veya rekabete dayalı topluluk çalışmasında hak edilen ödeme genellikle asgari ücretin üzerindedir. Dolayısıyla bazı platformlarda çalışan topluluk çalışanları asgari ücret seviyesinde gelir elde ederken, bazı platformlardaki topluluk çalışanları ise daha düşük gelir elde etmektedir. Bunun temel nedeni platformların çerçeve sözleşmelerinde asgari ücrete ilişkin düzenlemelerin yer almamasıdır. Bu durum önemli bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşK. m. 32/2 uyarınca “*ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir*” (İşK. m. 32/2). Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik⁹⁷⁴ uyarınca ise, “*işyerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişiler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az beş olması halinde, çalıştır-*

⁹⁷¹ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 319 - 320.

⁹⁷² Süzek, s. 375.

⁹⁷³ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 323.

⁹⁷⁴ RG., 18.11.2008, 27058.

dıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler” (Yön. m. 10). Topluluk çalışmasının yürütüldüğü platformlarda görevler karşılığında yapılacak ödemenin para olması durumunda, Yönetmelik maddesine benzer şekilde para miktarı topluluk çalışanın kullanıcı profilinde bulunan banka hesabına gönderilmektedir.

B) İşçiyi Gözetme Borcu

1- Kişisel Verilerin Korunması

İşçi ile doğrudan alakalı veya bir şekilde bağlantılı olan, bu nedenle işçi ile ilgili veya ona ait özel yahut mesleki anlamdaki her türlü bilgi, belge, evrak veya işaretler işçinin kişisel verileri olarak ifade edilebilir⁹⁷⁵,⁹⁷⁶. Teknolojik ilerlemeler, işçilerin bilgilerinin özellikle sanal ortam üzerinden kendilerinin aleyhine kullanılması veya farklı mecralarda paylaşılması tehlikesini ortaya çıkarmıştır⁹⁷⁷. Topluluk çalışmasının kayıt aşamasında topluluk çalışanın kendisinin kişisel verileri girmesi gerekmektedir. Çalışanın kişisel verileri girmesi ile usulüne uygun bir kayıt gerçekleşmekte ve sunulan görevlere erişim mümkün olmaktadır⁹⁷⁸. Platform ise, verileri kendi sisteminde depolamaktadır.

İşçinin medeni durumu, kimlik bilgileri, adresi, cinsiyeti, dernek veya sendika üyelik bilgileri, yaşı, cinsiyeti, dini tercihi, etnik kökeni gibi bilgiler kişisel veriler içerisinde yer alır⁹⁷⁹, bunlar genellikle bilgisayar marifetiyle kaydedilir ve burada depolanır. Örneğin, clickworker platformunda yukarıdaki gibi bilgiler pazar üzerinden herkesle paylaşılmamakta, sadece talep ettiği görev toplu-

⁹⁷⁵ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 368.

⁹⁷⁶ Özer Deniz’e göre, bu verilerin düzeltilmesi, silinmesi veya üçüncü kişilerle paylaşılması hususunda veri sahibi kimsenin bu işlemlerle ilgili bilgi isteme hakkı söz konusudur. Bkz., Özer Deniz, Miray İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk, TAAD, Yıl: 12, Sayı: 45 (Ocak 2021), (s. 355-378), s. 360. Kaya’ya göre, iş sözleşmelerinde işverenin işçiden talep ettiği bilgilerin neredeyse tamamına yakını kişisel veri olarak kabul edilebilir. Bkz., Kaya, Tuğçe, İş Görüşmeleri Sürecinde İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 2, Yıl: 2022, (s. 34-47), s. 35.

⁹⁷⁷ Süzek, s. 418.

⁹⁷⁸ Kaya, s. 40.

⁹⁷⁹ Ermumcu, Senem Değer, Kişisel Verilerin Korunması Kanununun İşverene Yüklediği Sorumluluklar, Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt: 8 Sayı: 2, Yıl: 2021, (s. 440-461), s. 441 - 442; Manav, A. Eda, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: XIX, Yıl: 2015, Sayı:2, (s. 95-136), s. 97; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 368.

luk çalışanı tarafından yerine getirilen müşteriler ile paylaşmakta, böylece müşteriler çalışanın işe uygunluğu hususunda ayrıca bilgilendirilmiş olmaktadır⁹⁸⁰.

İşverenlerin, işçilerin yukarıda belirtilen verilerine veya bunlardan daha farklı kişisel verilerine ulaşma hakkı olduğu kabul edilmelidir⁹⁸¹. Zira bu durum sözleşme ve girişim özgürlüğü çerçevesinde değerlendirildiğinde doğru bir yaklaşım olacaktır⁹⁸². Topluluk çalışması, çalışan, platform ve müşterinin oluşturduğu bir çalışma türü olduğundan, verilerin değişimini gerektirir⁹⁸³. Verilerin değişimi ise bu çalışma türünün yapısal özelliklerinin bir sonucu olarak karşımıza çıkar. Verilerin farklı şekillerde değişimi ve aktarımı ise topluluk çalışmasının kişisel verilerinin korunması hakkını ihlal edebilir⁹⁸⁴.

4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kişisel verilerin işlenmesini ele almıştır. Kişisel veriden anlaşılması gereken ise, işçiye ait olan her türlü bilginin bir araya getirilmesi, depolanmasını, iletimi ve farklı şekillerde kullanılması anlamına gelir⁹⁸⁵. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda⁹⁸⁶ kişisel verilerin işlenebilmesi, “...*Bu işlemlerin yapılması için işçinin açık onayı gerekmektedir. İşçinin rızasının yanında işverenin belirli ilkeler çerçevesinde işçinin kişisel verilerini işlemesi gerekecektir. Buna göre, işveren işçinin onayı ile birlikte verileri işlerken buna ilişkin amacın meşru ve açık olması gerekmesi, veriler gerçeklikle bağdaşması ve güncel olması, işlenen verilerin ilgili mevzuatta öngörülmüş olan yahut işlendikleri gaye doğrultusunda gereken zaman kadar saklanması, hukuk ve dürüstlük kuralına aykırı olmaması, işleme amacı doğrultusunda ve bununla sınırlı olması...* (KVKK. m. 4/2)” şartlarına bağlanmıştır⁹⁸⁷.

⁹⁸⁰ **Goricnik**, Wolfgang / **Riesenecker-Caba**, Thomas, Datenschutz in der Gig-Economy, Arbeit in der Gig Economy, Wien 2017, s. 240.

⁹⁸¹ **Manav**, s. 129.

⁹⁸² **Süzek**, s. 418.

⁹⁸³ **Goricnik** / **Riesenecker-Caba**, s. 243.

⁹⁸⁴ **Goricnik** / **Riesenecker-Caba**, s. 243.

⁹⁸⁵ **Çelik** / **Caniklioğlu** / **Canbolat** / **Özkaraca**, s. 370.

⁹⁸⁶ **RG.**, 7/4/2016, 29677.

⁹⁸⁷ Clickworker platformunda topluluk çalışanlarının hesaplarının aktif olduğu süre boyunca veya platform hizmetlerinin sağlanmasının gerektiği ölçüde, ayrıca eğer gerekirse dolandırıcılığın önlenmesi, anlaşmazlıkların çözülmesi ve sözleşmelerin uygulanması için çalışanların kişisel verilerinin saklanacağı ifade edilmiştir. *Data Protection and Security (for Clients and Clickworkers)*, (§ 4 Processing your data when registering as a Clickworker).

Topluluk çalışmasında çalışanın performansa ilişkin geri bildirimler müşteriler tarafından yapılmaktadır. Geri bildirim, bazen salt verilecek bir derecelendirme puanı şeklinde yapılabilirken, bazen çalışanın diğ er müşteriler tarafından da gör ulebilen sayfasına yapılacak bir yorum şeklinde de gerçekleşebilmektedir. Platformlar hen  z kayıt aşamasında bu yorumların yapılacağını bildirmekte ve bu doğrultuda kişilerin yazılı onayını alma yolunu tercih etmektedir. Bize g ore müşterilerin yaptığı yorumları kişisel veri olarak kabul etmek gerekir. Zira yorumlar topluluk çalışanının sayfasında herkese açık şekilde yer almakta ve onun performansın hakkında bilgiler içermektedir. Çalışanların performansına ilişkin bilgilerinin kişisel veri olduğu ifade edilebilir⁹⁸⁸.

Kimi platformlar topluluk çalışanlarına gelecekte hangi t  r ieriğ e sahip g orevlerin atanacağını tespiti için hen  z kayıt aşamasında çalışanları teste tabi tutmaktadır. Testlerde, alışanların yetenekleri veya zek a seviyeleri   l  lmektedir. Bu anlamda topluluk çalışanlarının kişisel  zelliklerinin platformlar tarafından  ğrenilmesini amaçlayan bu testlerin kişisel veri olarak kabul   gerekir⁹⁸⁹.

M  şterilerin yorumlarında veya geri bildirimlerinde gereğ e uygun olmayan veriler bulunması durumunda platformların bir eylemde bulunma zorunluluğunun olup olmadığının incelenmesi gerekir. Bu anlamda platformlar, m  şteriler tarafından yazılan yanlış veya eksik bilgilerin tek başına silmemekte, topluluk çalışanı tarafından yapılan itiraz  zerine harekete geebilmektedir⁹⁹⁰.

İş işlişkilerinde veri sorumlusu işveren olmakla birlikte⁹⁹¹, verilerin işlenmesini işyerinde istihdam ettiğ i birine veya işyeri dışındaki herhangi bir kişi veya kuruma devretmesi m  mk  nd  r⁹⁹². Bu halde sorumluluk m  ştereken olacaktır. Topluluk çalışmasında, ister *Pacha*'nın ifadesiyle “tam

⁹⁸⁸ Bu doğrultuda *Manav'a g ore*, her ne kadar çalışanların performansı hakkındaki bilgiler şahsi nitelikte olabilmekse de, bunlar kişisel veri olarak kabul edilirler. Bkz., **Manav**, s. 100.

⁹⁸⁹ Bu doğrultuda *Kaya'ya g ore*, kişilerin yeteneğini  l  en, zek a veya d  r  stl  k seviyesini tespit eden testler psikolojik test sınıfına girmektedir. Bkz., **Kaya**, s. 42

⁹⁹⁰  rneğinin clickworker platformunda, Avrupa Birliğı Genel Veri Koruma T  z  ğ  'ne atıf yapılarak topluluk çalışanlarının verilerin eksik veya yanlış işlenmesi durumunda platformdan bunların d  zeltilmesini veya işlemin kısıtlanmasını talep edebilecekleri belirtilmiştir. *Data Protection and Security (for Clients and Clickworkers)*, (§ 17 Your rights as a use).

⁹⁹¹  zer Deniz'e g ore, işverenin veri sorumlusu olması bakımından gerçek veya t  zel kişi hatta kamu t  zel kişisi olması  nem arz etmez. Bkz., ** zer Deniz**, s. 359. *Ermumcu'ya g ore*, t  zel kişilik içerisindeki gerçek kişilerin veri sorumlusu sıfatı bulunmamaktadır. **Ermumcu**, s. 443.

⁹⁹² **elik / Caniklioğ lu / Canbolat /  zkaraca**, s. 375.

servis” platformları ister diğer platformlar olsun veri sorumlusu, verilerin üzerine işlendiği yer, verileri depolayan ve ileten platformlardır⁹⁹³.

2- İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Borcu

a) Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği hükümlerini düzenleyen temel Kanun 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu⁹⁹⁴,dur. Kanunun amacının, “*işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek olduğu*” ifade edilmiştir (İSGK. m. 1). Öte yandan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda da iş sağlığı ve güvenliğine dair düzenlemelere yer verilmiştir⁹⁹⁵. TBK. m. 417’de, “*işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür*”, ifadesi yer almaktadır⁹⁹⁶.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü işçiyi gözetme borcundan kaynaklanır⁹⁹⁷. Bu durum iş sözleşmesinin kişisel bir ilişki kurmasının sonucudur⁹⁹⁸. İşçinin sadece

⁹⁹³ **Goricnik / Riesenecker-Caba**, s. 244.

⁹⁹⁴ **RG.**, 30/6/2012, 28339.

⁹⁹⁵ *Balkır’a göre*, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğü işçinin maddi ve fıkri taahhüdü ile işi yerine getirdiğinden, fiziki güvenliğinin temini kamu düzeni ile alakalıdır. Bkz., **Balkır**, Zehra Gönül, İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, Sosyal Güvenlik Dergisi, Ocak 2012, Cilt: 2, Sayı: 1, (s. 56-91), s. 63. *Bostancı’ya göre*, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün dayanağı hem kamu hem de özel hukuktur. Özel hukuka dayanan gözetme borcu kamu hukuku kuralları ile daha da güçlendirilmiştir. Bkz., **Bostancı**, Yalçın, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 2004, Cilt: 12 Sayı: 1-2, (s. 67-86), s. 68 - 69.

⁹⁹⁶ *Arslan’a göre*, esas borç sahibi olan işveren sadece işçinin işini gördüğü yerde değil işyerinin diğer alanlarında da iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünü yerine getirmelidir. Bkz., **Arslan**, Seda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Yıl: 2014, Cilt: 20 Sayı: 1, (s. 767-808), s. 775.

⁹⁹⁷ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1427.

⁹⁹⁸ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 696; **Balkır**, s. 63 - 64; **Güzel**, Ali / **Ugan Çetinkaya**, Deniz, İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları, Çalışma ve Toplum, 2012/3 (34), (s. 157-188), s. 168.

bedensel değil, ruhsal sağlığının da korunması gerekir⁹⁹⁹. Ancak topluluk çalışması yönteminde çalışanların görevleri ifa ederken çoğunlukla kendi evinde bulunması, diğer bir ifadeyle asıl işyeri olarak sayılabilecek sanal işyerinde fiziken bulunamama problemi, klasik işçilere benzer şekilde bir gözetme borcunun sağlanmasını ve böylece iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını zorlaştırmaktadır.

b) İşverenin Denetleme Yükümlülüğü

Gerçek dünyadaki bir işyeri bakımından iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetim nispeten kolay olmaktadır. Zira işveren sabit bir yerde çalışan işçinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için çeşitli mekanizmalara sahiptir¹⁰⁰⁰. Fakat uzaktan, evden veya sanal dünya üzerindeki işleri yerine getirmek üzere işyeri dışında herhangi bir yerden çalışan işçi bakımından önlemlerin alınması daha zor olmaktadır¹⁰⁰¹. İşçiye her an ulaşmanın mümkün olmaması, işçinin işini gördüğü yerin işyerinden çok uzak olması veya işçini mobilize bir şekilde işini ifa etmesi gibi nedenler, zorluklara örnek olarak gösterilebilir. Ancak sayılan zorlukların varlığı dahi, işvereni iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma sorumluluğundan kurtarmaz¹⁰⁰². Örneğin, ustabaşı olarak çalışması işverenin denetleme yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz¹⁰⁰³.

İşveren, kural olarak mevzuatta öngörülmüş olsun veya olmasın teknolojinin ve bilimin gerektirdiği her türlü önlemi almakla ve buna ilişkin denetimleri yapmakla yükümlü olacaktır¹⁰⁰⁴. An-

⁹⁹⁹ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1428. *Arslan'a göre*, işçilerin ruh sağlığının korunmaması sadece işçi açısından değil, aksine işveren için de kötü sonuçlar ortaya çıkarabilir. Şöyle ki, ruh sağlığı yerinde olmayan işçilerin performansları kötüleşebilir ve bu da işyerindeki üretimi etkileyebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Arslan**, s. 771.

¹⁰⁰⁰ **Erol**, Selahattin, İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü, ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi (ASSAM - UHAD), Sayı: 4 Yıl: 2015, (s. 115-138), s. 125.

¹⁰⁰¹ **Arslan**, s. 794.

¹⁰⁰² *Sümer'e göre*, kanunda düzenlenen iş sağlığına ve güvenliğine ilişkin önlemler sınırlı sayıda değildir. İşveren gerekli her türlü önlemi almakla yükümlüdür. Bkz., **Sümer**, Haluk Hadi, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ve Konuya İlişkin Yargıtay Görüşünün Değerlendirilmesi, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi 4-5-6, Ankara, Nisan 2013, (s. 65-88), s. 67. (İş Kazası ve Meslek Hastalığı); *Benzer yönde bkz.*, **Güzel / Ugan Çetinkaya**, s. 169.

¹⁰⁰³ **Erol**, s. 125.

¹⁰⁰⁴ Bu doğrultuda *Sümer'e göre*, işveren teknolojinin gelişmesiyle birlikte iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma hususunda kendisini güncellemek zorunda kalacaktır. Bkz., **Sümer**, İş Kazası ve Meslek Hastalığı, s. 67.

cak İş Kanunu ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği¹⁰⁰⁵ uzaktan çalışanlar işçiler bakımından alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinde işin niteliğine işaret ederek, işverenin bu kapsamda yer alan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü tutmuştur¹⁰⁰⁶. Topluluk çalışması sanal dünya üzerinden ve belirli bir işyerinde sabit olmaksızın yerine getirilen bir çalışma türüdür. Çalışanlar işlerini, her ne kadar bazen belirli bir lokasyon çevresinde işin yapılması istenilse de, sabit bir mekânda yerine getirmek zorunda değildir. Bu nedenle tıpkı uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ile çalışanlar veya işyerinden uzak bir yerde çalışanlarla benzer şekilde denetlenmelerinde zorluk söz konusu olmaktadır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin denetleme yükümlülüğü, denetleyici kişilerin görevlendirilmesi suretiyle yerine getirilebilir¹⁰⁰⁷. İşverenin görevlendirdiği kişiler söz konusu işçinin evi, ofisi veya bulunduğu yere gidip incelemelerde bulunabilir¹⁰⁰⁸. Bir görüşe göre, işçinin denetime rıza göstermemesi ihtimaline karşılık olarak toplu iş sözleşmeleri ile daha önceden rızası alınabilir¹⁰⁰⁹. Diğer bir görüşe göre, işçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanıp uygulanmadığının denetlenmesine izin vermemesi, iş sözleşmesinin işveren lehine askıya alınması gerektirir¹⁰¹⁰. Ancak biz bu görüşe katılmamaktayız. Şöyle ki, iş sözleşmelerinin askıya alınması için iş görme ediminin imkânsızlığı ortaya çıkmalıdır, lakin bu durumda işçinin işini ifa etmesi noktasında herhangi bir imkânsızlık söz konusu değildir. Aksine işçinin gözetme borcunu yerine getirememesi ortaya çıkmaktadır. Bize göre de, işçiden daha önce alınacak bir rıza ile bu sorun bertaraf edilebilir. İşçinin toplu iş sözleşmesinde yer alan bir hükme (denetim için rıza) aykırılığı halinde iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilebilir. Topluluk çalışmasında platformlar, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin herhangi bir yükümlülükleri yokmuş gibi hareket ederler. Bu durum en çok topluluk çalışanlarını

¹⁰⁰⁵ RG., 10.03.2021, 31419.

¹⁰⁰⁶ *Süzek'e göre*, İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinin altıncı fıkrası uyarınca işveren uzaktan çalışma modelinde alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri işin niteliği gereği yerine getiremeyeceği önlemler haricindeki tüm önlemleri almakla yükümlüdür. Bkz., **Süzek**, s. 288.

¹⁰⁰⁷ **Gök Metin**, Zehra / **Yıldız**, Ali Naci, İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu ile Uzaktan Çalışma, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara 2021, s. 37.

¹⁰⁰⁸ *Demir'e göre*, teknolojik aletlere ilişkin denetimlerde iş sağlığı ve güvenliğine denetimlerinin yanı sıra bilgi ve veri güvenliğinin korunması da ön plana çıkar. Bkz., **Demir**, Kübra, Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu, SÜHFD., C. 29, S. 3, 2021, (s. 2501-2543), s. 2526.

¹⁰⁰⁹ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 470.

¹⁰¹⁰ **Aydınöz**, Gonca, İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2014, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), s. 172.

kendilerinden bağımsız kişiler olarak gördüklerinden anlaşılabilir. Platformlar, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetimlerini gerçekleştirmek için harekete geçmez veya bunun için bir görevlendirmede de bulunmazlar.

c) İşçinin İzolasyonu (Yalnızlaşması)

İş sağlığı ve güvenliği çalışanların bedensel bütünlüğüne karşı olan tehlikelerinin yanı sıra ruhsal durumuna ilişkin tehlikelerden de korunmasına hizmet eder. Topluluk çalışması gibi asıl iş yerinden uzak veya sanal işyerinde yerine getirilen işlerde çalışan işini geleneksel büro veya işyeri ortamında değil, bilakis genellikle yalnız bir şekilde yerini getirmektedir. Dolayısıyla, işçinin içerisinde bulunduğu ortam yalnızlaşmasına neden olabilmektedir¹⁰¹¹. Örneğin, yapılan araştırmalarda tele merkezli çalışmada yalnızlaşma sorunu ortaya çıkmazken, evde veya gezici tele çalışanlarda arkadaşlarından ve işyeri ortamından uzak olması nedeniyle tele çalışanın kendini yalnız hissetmesi, yani izolasyona maruz kalması söz konusu olmaktadır¹⁰¹².

İzolasyonun, sosyal izolasyon ve profesyonel izolasyon olmak üzere iki çeşidi yaygındır¹⁰¹³. Sosyal izolasyonda işçi arkadaşlarından uzakta olduğu için yalnızlaşabilir ve psikolojik olarak hasar görebilir. Profesyonel izolasyonda ise işçi, mesafenin uzak olması ve iletişimin sağlanamaması nedeniyle geleneksel işyeri ortamından uzakta bulunmasını ifade etmektedir¹⁰¹⁴. Yalnızlaşma sadece işçinin ruh halini değil; ayrıca işverenle arasındaki ilişkiyi de etkileyebilir. Şöyle ki, işyeri ortamından uzak olması görevde yükselme gibi işlemlerde çalışanı işverenin kaygı duyduğu çalışanlar kategorisinden uzaklaştırabilir, adeta unutilan kişi konumuna getirebilir¹⁰¹⁵. Ayrıca çalışan, işyerinde ki ücret artışı, ikramiye, prim gibi uygulamalardan habersiz kalabilir¹⁰¹⁶. Topluluk çalışmasında da

¹⁰¹¹ *Dulay Yangın'a göre*, işçinin işini sürekli olarak iş arkadaşlarından uzakta ve soyutlanarak ifa etmesi onun yalnızlaşmasına neden olabilmektedir. Bkz., **Dulay Yangın**, Dilek, Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler, (Tele Çalışma) İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III. Editör: Tankut CENTEL, 2018, (s. 221-261), s. 239.

¹⁰¹² **Kurland**, Nancy B. / **Cooper**, Cecily D., Manager Control And Employee Isolation Telecommuting Environments, Journal of High Technology Management Research 13 (2002), s. 111.

¹⁰¹³ **Kurland / Cooper**, s. 111.

¹⁰¹⁴ **Kurland / Cooper**, s. 111.

¹⁰¹⁵ **Kurland / Cooper**, s. 111.

¹⁰¹⁶ *Dulay Yangın'a göre*, işçinin çalışma arkadaşları ile bir araya gelerek veya kendisine de belge aktarımı yapılması neticesinde işletme ilgili bu gibi bilgilere erişmesi izolasyon sorununa çözüm olabilir. Bkz., **Dulay Yangın**, s. 239.

evde veya gezici suretle iş görme edimi ifa edilebilir. Bu nedenle, topluluk çalışmasının yalnızlaşması (izolasyonu) ruhsal bütünlüğüne zarar verebilir.

C) Eşit Davranma Borcu

İşverenin eşit davranma borcu altında olduğu kabul edilmektedir. Eşit davranma borcuna ilişkin temel dayanaklarını Anayasa'nın 10 uncu maddesi ve İş Hukuku bakımından ise İşK. m. 5 oluşturmaktadır. İşveren haklı bir nedeni olmaksızın işçileri arasında ayırım yapamaz¹⁰¹⁷. İşverenin haklı nedenlerin varlığı durumunda da farklı davranması yine eşit davranma yükümlülüğünün bir parçası olarak karşımıza çıkar¹⁰¹⁸. Diğer bir deyişle eşit davranma borcu genel bir yükümlülüktür, işverenin tüm işçilerine aynı şekilde muamele edeceği sonucunu doğurmaz¹⁰¹⁹. İşverenin eşit davranma borcu aynı işyerinde çalışan işçiler bakımından mümkün olmaktadır¹⁰²⁰. Farklı ünitelerde çalışan işçilerin işverenin eşit davranma borcuna dayanarak hak talep etmeleri söz konusu değildir.

İşverenin işçilerine karşı, işe alırken, iş sözleşmesinin devam ettiği sırada ve iş sözleşmesini sona erdirmesi esnasında eşit davranmakla yükümlü olup olmadığının incelenmesi gerekir. İşçinin işe alınmasında eşit davranma borcundan ziyade ayırım yasağı söz konusudur¹⁰²¹. İşveren işe alımda cinsiyet, sendika üyeliği, engelli olma durumu vb. hallerde kişiler arasında ayırım yapamaz. İşveren işin devamı esnasında aynı işi yapan kişiler arasında haklı ve objektif nedeni olmaksızın eşit davranma borcuna aykırılıkta bulunamaz¹⁰²². Örneğin, herhangi bir performans kriterine bağlı olmaksızın yapılan bir ücret zammı aynı işyerinde çalışan işçilere aynı oranda uygulanmalıdır¹⁰²³. Öte yan-

¹⁰¹⁷ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 418; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 724.

¹⁰¹⁸ Nazlı, Seçkin, İş Kanunu'nda Eşit Davranma İlkesi ve Uygulama Sorunları Üzerine Düşünceler, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Yıl 2016, Cilt: 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, (s. 571-586), s. 576; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 723; Demir, s. 22.

¹⁰¹⁹ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 724; Süzek, s. 469.

¹⁰²⁰ Sümer, s. 102; Senyen Kaplan, s. 341; Kandemir, Murat / Yardımcıoğlu, Didem, İş Hukukunda Eşitlik İlkesi, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 30-31, (s. 1-44), s. 10.

¹⁰²¹ Süzek, s. 477.

¹⁰²² Nazlı'ya göre, işverenin farklı ücret ödeme konusunda objektif kriterler belirlemiş olması durumunda eşit davranma borcuna aykırılıktan bahsedilemez. Bkz., Nazlı, s. 577.

¹⁰²³ Kandemir / Yardımcıoğlu'na göre, işverenin belirli bir sonucu ortaya çıkaran işçisini ödüllendirmesi eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmaz. Zira burada işverenin eylemi genel bir uygulama söz konusu olmayıp, bireysel uygulama niteliği taşımaktadır. Bkz., Kandemir / Yardımcıoğlu, s. 12. Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal'a göre, evlenen işçiye altın takılması diğer işçinin düğününde aynı fiilin yapılmaması eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmaz. Bkz., Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 726.

dan, işveren işyerindeki disiplin kurallarına ilişkin hükümlerde, greve katılmayan işçilerin çalıştırılmasında, sosyal yardımlarda ve yönetim hakkını kullanırken mutlak olarak eşit davranma borcu altındadır¹⁰²⁴. İşveren iş sözleşmelerinin feshinde mutlak şekilde eşit davranma borcu altında değildir. İşyerinde farklı kişilerin aynı gün sayısının devamsızlık yapmaları durumunda, işverenin bunlardan sadece birinin veya birkaçının iş sözleşmesini feshetmesi, eşit davranma borcunun ihlaline yol açmaz¹⁰²⁵.

Platformlar, topluluk çalışanlarının kayıtlarını kabul etme hususunda yaş ve bölge bakımından sınırlamaya gitmektedir. Platformlar, on sekiz yaşından küçük kişilerin başvurularını reddetmekte ve platformun kurulduğu ve faaliyette bulunduğu bölge dışından kayıtları kabul etme eğilimindedirler. Örneğin, belirli bölgelerden başvuruda bulunan topluluk çalışanı adaylarının başvurularını reddetmektedirler¹⁰²⁶.

İlk bakışta topluluk çalışanlarının çalışmalarını sürdürdükleri sırada platformların çalışanlar arasında ayırma bulundugu düşüncesi doğru gözükmebilir. Zira görev atamalarını algoritmanın kendisi yapmakta veya ücretlendirme oranı daha önceden belirli olmakta ve aynı işi yapanlara aynı ücretlendirme söz konusu olmaktadır. Fakat platformlar hakkında yapılan araştırmalar sonucu, daha sonra ücret konusunda da bölge ayırımı yapıldığı ortaya çıkmıştır. Bazı platformların geliştirmekte olan ülkelerden erişim sağlayıp çalışan kişilere daha düşük ödeme yaptığı anlaşılmıştır¹⁰²⁷.

Platformun algoritması, esasen platform, dolaylı olarak aynı işi yapanlar arasında eşitliği ihlal edebilmektedir. Şöyle ki, yapılan bir araştırmaya göre, aynı platform üzerinde aynı işi yapan kişi-

¹⁰²⁴ **Başbuğ / Yücel Bodur**, s. 158; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 727; **Süzek**, s. 480; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 425.

¹⁰²⁵ *Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal'a göre*, işveren ayırım yasaklarına aykırı biçimde sözleşmeyi feshederse eşit davranma borcunu ihlal etse de, fesih geçerli bir fesih gibi sözleşmeyi sona erdirir. Bkz., **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 729. *Senyen Kaplan'a göre*, işveren dilediği işçinin iş sözleşmesinin feshedebilir, ancak bu durumun fesih hakkının kötüye kullanılmasına yol açmaması gerekir. Bkz., **Senyen Kaplan**, s. 345. *Başbuğ / Yücel Bodur'a göre*, kanaatimizce haklı nedenle fesihte eşit davranma borcuna aykırılık feshi haksız kılar. Ancak yapılan fesih geçerli feshin sonuçlarını doğurur. Bkz., **Başbuğ / Yücel Bodur**, s. 158.

¹⁰²⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz., § 7, I.

¹⁰²⁷ **Krempel**, Stefan, <https://www.heise.de/news/Crowd-und-Clickworking-Diskriminierung-Ueberstunden-und-schlechte-Bezahlung-3663332.html>. (Erişim Tarihi: 12.06.2023). Bunun yanı sıra bazı platformların ücretleri belirlerken kadın kullanıcılara daha az ücret önerdiği, müşterilerin de kadın çalışan olması durumunda daha az ücret ödemek istedikleri tespit edilmiştir. **Bericht des Generaldirektors**, Die Initiative für erwerbstätige Frauen: Ein Vorstoß für Gleichstellung, Internationale Arbeitskonferenz, 107. Tagung, 2018, s. 7.

lerden cinsiyeti kadın olan çalışanlara yapılan yorumların daha az veya kötü olduğu, dolayısıyla geri bildirim puanlarının cinsiyeti erkek olan çalışanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir¹⁰²⁸. Müşterilerin yapmış olduğu cinsiyet ayrımı, algoritma tarafından tespit edilememekte, kadın çalışanlara daha az görev atanmakta ve dolayısıyla bir eşitsizlik hali ortaya çıkmaktadır.

§ 12. TOPLULUK ÇALIŞMASININ SONA ERMESİ İLE FESİH KAVRAMININ KARŞILAŞTIRILMASI

A) FESİH KAVRAMI

Sözleşmelerin taraflardan birinin iradesi sonucu sona erdirilmesi fesih beyanı ile mümkün olmaktadır¹⁰²⁹. Sürekli borç ilişkilerinde fesih, sözleşmenin geleceğe dönük olarak ortadan kaldırılmasına hizmet eder¹⁰³⁰. İş Hukukunda da iş sözleşmesinin tarafları olan işçi veya işverenin tek taraflı olarak meydana gelen irade beyanları sonucunda iş sözleşmesi, sözleşmenin diğer tarafının kabulüne gerek kalmaksızın ortadan kalkar¹⁰³¹. Topluluk çalışmasında gerek platformun gerek çalışanın tek taraflı irade beyanında bulunması ile birlikte karşı tarafın herhangi bir açıklamada bulunmasına gerek kalmaksızın taraflar arasındaki hukuki ilişki sona erer.

Sözleşmelerin sona erdirilmesi bakımından şekil özgürlüğü söz konusudur¹⁰³². Diğer bir ifadeyle kanunda veya sözleşmelerle öngörülmemiş olmaması durumunda sözleşmeler istenilen biçimde sona erdirilebilir¹⁰³³. Kural olarak fesih herhangi bir şekle bağlı değildir. Böylece taraflar ister yazılı ister sözlü ve hatta eylemli fesihte bulunarak dahi iş sözleşmesini sona erdirebilir¹⁰³⁴.

¹⁰²⁸ **Varanasi**, Rama Adithya / **Siddarth**, Divya / **Seshadri**, Vivek / **Bali**, Kalika / **Vashistha**, Aditya, Feeling Proud, Feeling Embarrassed: Experiences of Low-income Women with Crowd Work, In CHI Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI '22), April 29-May 5, 2022, New Orleans, LA, USA. ACM, New York, NY, USA, s. 3.

¹⁰²⁹ **Sümer**, İş Hukuku, s. 98; **Senyen Kaplan**, s. 371; **Başbuğ / Yücel Bodur**, s. 185; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 934; **Narmanlıoğlu**, s. 349; **Süzek**, s. 540; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 455.

¹⁰³⁰ **Sümer**, İş Hukuku, s. 98; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 455; **Başbuğ / Yücel Bodur**, s. 185; **Narmanlıoğlu**, s. 349; **Süzek**, s. 540; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 934.

¹⁰³¹ **Narmanlıoğlu**, s. 349; **Sümer**, İş Hukuku, s. 98; **Senyen Kaplan**, s. 371 - 372; **Başbuğ / Yücel Bodur**, s. 185.

¹⁰³² **Senyen Kaplan**, s. 375; **Başbuğ / Yücel Bodur**, s. 185; **Narmanlıoğlu**, s. 350; **Süzek**, s. 542; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 461.

¹⁰³³ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 936; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 461; **Narmanlıoğlu**, s. 355; **Süzek**, s. 542.

¹⁰³⁴ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 934; **Süzek**, s. 542 - 543; **Narmanlıoğlu**, s. 355.

Topluluk çalışmasında da sözleşmelerin feshi hem yazılı hem fiili eylem şeklinde meydana gelebilir. Gerçekten bazı platformlar çalışanların kullanıcı sözleşmelerini sona erdirdiklerini yazılı şekilde ve mail aracılığıyla yaptıkları fesih beyanı ile açıklarken, bazı platformlar ise topluluk çalışanlarının platforma erişimlerini engelleyerek fesih beyanlarını fiili eylemde bulunarak gerçekleştirmektedir. Örneğin appJobber genel hüküm ve koşullarında sözleşmenin feshinin SMS veya e- posta yoluyla yazılı şekilde yapılacağını belirtmektedir¹⁰³⁵.

Bilindiği üzere, sözleşmelere ilişkin fesih yetkisi taraflara veya onların kanuni temsilcilerine ait olmaktadır. İşveren vekilleri iş sözleşmelerini feshedebilmektedir. Belirtmek gerekir ki her işveren vekili değil, ancak işveren tarafından özel olarak yetkilendirilmiş işveren vekilleri iş sözleşmesini feshetme yetkisine sahiptir¹⁰³⁶. Topluluk çalışmasında da platform sahipleri ile platformu yöneten kişiler farklı olmakta, genellikle bu kişiler işçilik niteliklerinin yanı sıra işveren vekili sıfatını da taşımakta ve feshe gerekçe oluşturacak nedenler neticesinde topluluk çalışanlarının platformla hukuki ilişkilerinin kaynağı olan kullanıcı sözleşmelerini sona erdirmekte ve çalışanların platforma erişimlerini engellemektedir. Bu durum fesih beyanı ile ortaya çıkmaktadır.

İş Hukukunda fesih kavramı bildirimli fesih ve haklı nedenle derhal fesih şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Bildirimli fesihte işçinin iş güvencesine tabi olup olmamasına göre sözleşmenin işveren tarafının geçerli bir nedene dayanması gerekirken, haklı nedenle fesihte her iki tarafında her koşulda Kanun'da belirtilen haklı nedenlerden birisinin ortaya çıktığını öne sürmesi şarttır.

B) BİLDİRİMLİ FESİH

İş Hukukunda belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek isteyen tarafın kural olarak sözleşmenin karşı tarafında fesih bildiriminde bulunması gerekmektedir. Bu şekilde gerçekleştirilen feshe bildirimli fesih denilmektedir¹⁰³⁷. Bildirimli fesih halinde sözleşme feshin yapıldığı tarihte değil,

¹⁰³⁵ *Terms and Conditions of the appJobber internet and mobile platforms, § 3 Termination, (5).*

¹⁰³⁶ **Narmanlıoğlu**, s. 354; **Süzek**, s. 541.

¹⁰³⁷ Alman Hukukunda bildirimli fesihte tarafların çıkarı ile ilgili çeşitli görüşler belirtilmiştir. *Gotthardt'a göre*, fesih bildirim sürelerinde işveren için korunan çıkar personel düzenleme işlemi iken, işçi açısından korunan çıkar ise yeni iş bulma sürecindeki ekonomik dezavantajların ortadan kaldırılması olduğu söylenebilir. Bkz., **Gotthardt**, Michael, BGB § 622 Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen, BeckOK Arbeitsrecht, Hrsg. Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, 69. Edition Stand: 01.09.2023, Rn. 1. *Linck'e göre*, iş sözleşmesi feshedilen tarafın fesih bildirim sürelerinde çıkarının korunması amaçlanırken, aynı zamanda sözleşmeyi fesheden tarafın menfaati de sözleşmenin bir an önce sona erdirilmesi ile korunmaktadır. Bkz., **Linck**, Rüdiger, Kündigungsrecht,

bildirimde belirtilen süreler sonunda sona ermektedir^{1038, 1039}. Topluluk çalışmasında platformlar genellikle sözleşmenin sona ermesi bakımından belirli bir bildirim süresi öngörülmektedir. Örneğin topluluk çalışması platformlarından birisi olan appJobber'ın genel hüküm ve koşullarında platformun fesih bildiriminin ilgili ayın sonundan itibaren dört hafta sonra hüküm ifade edeceği, yani aradaki sözleşmenin bu süre sonunda sona ereceği ifade edilmektedir¹⁰⁴⁰.

Bildirim süreleri İş Kanunu'nda ayrıca belirtilmiştir ve belirtilen süreler asgari sürelerdir¹⁰⁴¹. Taraflar bu sürelerin altında bir bildirim süresi öngöremese de, kanundaki sürelerin üzerindeki bildirim süresinde karar kılabilirler¹⁰⁴². Örneğin, clickworker'ın genel hüküm ve koşullarında topluluk çalışanları bakımından herhangi bir bildirim süresi öngörülmemiştir¹⁰⁴³. Bu durum 4857 sayılı İş Kanunu bakımından asgari olarak kararlaştırılan sürelerle ilişkin hükme ters düşmektedir.

İş sözleşmesinin tarafları herhangi bir gerekçe göstermeksizin iş sözleşmesini bildirimli fesih yöntemiyle sona erdirebilirler¹⁰⁴⁴. İşverenin yanı sıra işçi de bildirim sürelerine uymakla yükümlüdür¹⁰⁴⁵. Platformlar da benzer şekilde bildirimli fesih yöntemini kullanırken herhangi bir neden belirtmemekte kullanıcıya fesih beyanına denk gelen bir e-posta veya SMS göndermeyi yeterli

Großkommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Herausgeber: Reiner Ascheid / Ulrich Preis / Ingrid Schmidt, Rn. 8.

¹⁰³⁸ **Sümer**, İş Hukuku, s. 99; **Narmanlioğlu**, s. 350; **Süzek**, s. 540; **Narmanlioğlu**, s. 349; **Senyen Kaplan**, s. 376; **Başbuğ / Yücel Bodur**, s. 186; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 939; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 463. *Gotthard'a göre*, fesih bildirim süreleri taraflara geçici koruma sağlar. Fesih maddi varlıkları değil geçici çıkarları korumayı amaçlar, zira fesih her halükarda engellenemez. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Gotthardt**, Rn. 1.

¹⁰³⁹ *Schaub / Koch'a göre*, olağan fesih halinde sözleşmesi feshedilen taraf bakımından fesih bildirim süresi, yani sözleşmenin sona ereceği tarih yeterince açık olarak belirtilmelidir. Bkz., **Schaub / Koch**, Kündigungsfrist, s. 1.

¹⁰⁴⁰ *Terms and Conditions of the appJobber internet and mobile platforms*, § 3 Termination, (1).

¹⁰⁴¹ **Sümer**, İş Hukuku, s. 100; **Başbuğ / Yücel Bodur**, s. 187; **Narmanlioğlu**, s. 361; **Süzek**, s. 545; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 941; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 466. *Gotthard'a göre*, bildirim süreleri bakımından işçinin esnek çalışma modellerine göre çalışması mühim değildir. Bildirim sürelerinde esas alınan işçinin kıdemidir, çalışmanın hangi sürelerde yapılacağı değildir. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Gotthardt**, Rn. 6.

¹⁰⁴² **Narmanlioğlu**, s. 361; **Süzek**, s. 545; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 466; **Sümer**, İş Hukuku, s. 100; **Başbuğ / Yücel Bodur**, s. 187; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 941.

¹⁰⁴³ *General terms and conditions*, § 3 Blocking and deletion of the user account, objection, (3.2).

¹⁰⁴⁴ **Senyen Kaplan**, s. 376; **Narmanlioğlu**, s. 357; **Süzek**, s. 541.

¹⁰⁴⁵ **Narmanlioğlu**, s. 361; **Senyen Kaplan**, s. 378; **Başbuğ / Yücel Bodur**, s. 187; **Süzek**, s. 544; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 464.

görmektedir. İşçinin iş güvencesi kapsamında olması durumunda ise, işverenin kanunda belirtilen geçerli nedenler kapsamında bir nedene dayanması aranırken, işçinin sadece bildirim sürelerine uyarak sözleşmeyi feshetmesi yeterli görülmektedir¹⁰⁴⁶.

C) BİLDİRİMSİZ FESİH

İş Hukukunda sözleşmeleri sona erdiren fesih yöntemlerinden diğeri ise haklı nedenle derhal fesih yöntemidir. Haklı nedenle fesih bakımından sözleşmenin süreli veya süresiz şekilde yapılmasının önemi yoktur.¹⁰⁴⁷ Bildirimsiz fesih belirli veya belirsiz iş sözleşmelerini; belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşme süresini beklemeksizin, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ise bildirim sürelerini beklemeksizin derhal sona erdirir¹⁰⁴⁸. Bu anlamda haklı nedenle fesih bildirimli fesihten farklılık arz etmektedir.

Bildirimsiz fesihte, bir tarafın feshe yönelik irade beyanıyla karşı tarafın onayına gerek olmaksızın iş sözleşmesi sona erer. Bildirimsiz fesihte, sözleşmenin sona ermesi için bir bildirim yapılsa bile bu bildirimde herhangi bir süre verilmesi söz konusu olmaz¹⁰⁴⁹. Öyle ki, iş sözleşmesi herhangi bir süre beklemeksizin fesih beyanı ile derhal sona erer. Bildirimsiz fesihte bir bildirim yapılsa dahi bu bildirim sözleşmeyi derhal sona erdirmeye yöneliktir ve feshe yönelik irade beyanının karşı tarafa ulaşması ile birlikte sözleşme ortadan kalkar¹⁰⁵⁰. Ayrıca bildirim sürelerinin içerisinde haklı bir nedenin ortaya çıkması durumunda da sözleşme bildirimsiz feshedilebilir¹⁰⁵¹.

Haklı nedenle derhal feshin usulüne uygun gerçekleşmesi için var olması gereken haklı nedenlerin neler olduğu İsviçre Hukukundan¹⁰⁵² farklı olarak Türk Hukukunda işçi ve işveren açısın-

¹⁰⁴⁶ Centel, Tankut, İş Güvencesi, İstanbul 2020, s. 39 vd.

¹⁰⁴⁷ Sümer, İş Hukuku, s. 114; Narmanlıoğlu, s. 407; Süzek, s. 692; Senyen Kaplan, s. 452; Başbuğ / Yücel Bodur, s. 193; Mollamahmut oğlu / Astarlı / Baysal, s. 800; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 605. *Staehelein'e göre*, deneme süresi içerisinde de bildirimsiz fesih mümkündür. Hatta iş sözleşmesi imzalandıktan ancak işçi henüz işe fiilen başlamadan da bildirimsiz fesih söz konusu olabilir. Ayrıntılı bilgi için bkz., *Staehelein*, s. 240.

¹⁰⁴⁸ Portmann / Wildhaber, s. 223.

¹⁰⁴⁹ Staehelein, s. 223.

¹⁰⁵⁰ Portmann / Wildhaber, s. 223.

¹⁰⁵¹ Etter, Boris / Stucky, Marcel, Arbeitsvertrag, HK - Stämpflis Handkommentar, Herausgeber: Boris Etter, Nicolas Facincani, Reto Sutter, Jahr: 2021, s. 674.

¹⁰⁵² Bildirimsiz feshi, İsviçre Hukuku açısından öğretilde değerlendirilmiştir. Portmann / Wildhaber'e göre, İsviçre Borçlar Kanunu'nda (OR), İsviçre kanun koyucusu bildirimsiz fesih (*die fristlose Kündigung*) için önemli neden-

dan olmak üzere İşK. m. 24 ve m. 25’de belirtilmiştir. Buna göre taraflar iş sözleşmesini, sağlık sebepleri¹⁰⁵³, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller¹⁰⁵⁴ ve zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde¹⁰⁵⁵, işveren ayrıca işçinin tutuklanması durumlarının İşK. m. 17’de yer alan bildirim sürelerini aşması durumunda da haklı nedenle derhal feshedebilir¹⁰⁵⁶.

lerin (*wichtiger Grund*) varlığını aramıştır. Ancak kanun maddelerinde bu nedenlerin neler olacağı belirtmemiştir. Bu nedenle önemli nedenlerin neler olacağı mahkemelerin takdirine göre ve her somut olayın özelliğine göre belirlenecektir. Bkz., **Portmann / Wildhaber**, s. 226. *Stahelin’e göre*, işverenin talimatlarının işverenin hatırlatmasına rağmen işçi tarafından dikkate alınmaması bildirimsiz fesih için önemli bir nedendir. Örneğin, toplu iş sözleşmesinde yer alan bir uygulamanın işçi tarafından yerine getirilmemesi bildirimsiz feshi sebebiyet verebilir. Bkz., **Stahelin**, s. 231. *Emmel’e göre*, işçinin işverenine karşı rekabet yasağına aykırı olarak hareket etmesi önemli neden olarak kabul edilir. Bkz., **Emmel**, Frank, *Vertragsverhältnisse Teil 2: Arbeitsvertrag, Werkvertrag, Auftrag, GoA, Bürgschaft*, Art. 319-529 OR, CHK - Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, Auflage: 3, Jahr: 2016, s. 218. *Etter / Stucky’e göre*, işçinin işyeri dışında suç işlemesi, her zaman bildirimsiz fesih için önemli neden ifade etmez. Bunun için örneğin işverenin itibarının önemli ölçüde zedelenmesi gerekir. Bkz., **Etter / Stucky**, s. 682.

¹⁰⁵³ Sağlık sebeplerinden kaynaklanan haklı nedenle fesih hakkında görüşler bakımından öğretide çeşitli görüşler öne sürülmüştür. *Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca’ya göre*, işverenin işçinin hastalanması nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi için hastalığa işçinin bilerek gerçekleştirdiği bir davranışın veya davranışların neden olması gerekir. Bkz., **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 618. *Süzek’e göre*, madde devamında belirtilen beklenmesi gereken fesih bildirim süreleri içerisinde askı haline neden olan hastalık nedeniyle sözleşme sona erdirilemez. İşçi bu sürelerde ücrete hak kazanamaz. Bkz., **Süzek**, s. 693. *Sümer’e göre*, işçinin tedavi edilemeyecek hastalığa yakalanması nedeniyle iş sözleşmesinin feshinde hastalığa yakalanma açısından işçinin kusuru aranmaz. Bkz., **Sümer**, İş Hukuku, s. 120. *Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal’a göre*, işin işçinin sağlığı ve yaşayışı için tehlikeli olması nedeniyle haklı nedenle fesihte tehlike durumunun geçici veya sürekli olması fark etmez, ayrıca sözleşme kurulduğu sırada tehlikenin bilinmesi de önem arz etmez. Bkz., **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 836. *Narmanlioğlu’na göre*, her bulaşıcı hastalığın bu madde uyarınca işçinin iş sözleşmesinin feshinde haklı neden teşkil etmeyeceğini ifade etmek gerekir. Bulaşıcı hastalığın aynı zamanda ciddi olması da şarttır. Bkz., **Narmanlioğlu**, s. 422.

¹⁰⁵⁴ Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerden kaynaklanan haklı nedenle fesih hakkında görüşler bakımından öğretide çeşitli görüşler öne sürülmüştür. *Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal’a göre*, işverenin işçiyi yanıltması durumunun haklı nedenle feshinde hileden bahsedilir. Bkz., **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 840. *Süzek’e göre*, işverenin psikolojik tacizine uğrayan işçi de iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Bkz., **Süzek**, s. 711. *Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca’ya göre*, yıllık ücretli izin süresi çalışma koşulları arasında yer alır. Örneğin, hak ettiği yıllık ücretli izin süresini daha az kullandıran işveren karşısında işçi açısından haklı neden gerçekleşmiş kabul edilir. Bkz., **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 615. *Sümer’e göre*, işçinin iş görüşmelerinde mühendis olduğunu iddia etmesi ancak daha sonra bu durumun doğru olmadığını anlaşılması işveren açısından haklı nedendir. *Narmanlioğlu’na göre*, işçinin devamsızlığının haklı neden oluşturabilmesi devamsızlığın kanunda belirtilen süre kadar olması ve devamsızlık sebebinin meşru bir sebebe dayanmaması gerekir. Bkz., **Narmanlioğlu**, s. 452 vd.

¹⁰⁵⁵ Zorlayıcı nedenlerden kaynaklanan haklı nedenle fesih hakkında görüşler bakımından öğretide çeşitli görüşler öne sürülmüştür. *Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal’a göre*, işletme riski çerçevesinde meydana gelecek haller zorlayıcı neden kavramı kapsamında düşünülemez. Bkz., **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 852. *Süzek’e*

Bildirimli fesihte olduğu gibi derhal fesihte de fesih nedeninin gerçekleştiğini düşünen ve sözleşmeyi feshetmek isteyen tarafın fesih beyanında bulunması gerekir¹⁰⁵⁷. Kanun metninde belirtilen nedenlerin bir iş ilişkisinde ortaya çıkması, fesih beyanında bulunulduğu anlamına gelmez.

Platformların genel hüküm ve koşullarında, tarafların kullanıcı sözleşmesini haklı nedenle feshetme haklarının saklı olduğu belirtilir. Genellikle bu metinlerde haklı nedenlerin neler olduğu yer almaz. Ayrıca platformlar haklı nedenle fesih hakkının sadece kendi lehine olmak üzere düzenleme altına almayı tercih etmektedir.

Görüldüğü üzere platformlar sözleşmenin ne şekilde sona ereceğini genel hüküm ve koşullarda ayrıca belirtmektedir. Sözleşmelerin bildirim öneli verilerek veya haklı nedenle feshedilerek sona erdirilmesi mümkün gözükmemektedir. Ancak bu yöntemde İş Kanunu'na ilişkin hükümlere ters düşen hususlar söz konusu olmaktadır. Gerçekten, bir tarafın istediği zaman sözleşmeyi sona erdirmesi, diğer deyişle bildirim sürelerinden muaf tutulması, yeni iş arama izninin bulunmaması, topluluk çalışanın çalıştığı süreye bakılmaksızın tek bir bildirim öneli belirlenmesi Türk İş Hukukunun genel prensipleri ile uyumlu değildir. Taraflar sözleşmelerin içeriğini hangi şekilde belirlemiş olurlarsa olsunlar bunların Kanunun emredici hükümlerine aykırı olamayacağı unutulmamalıdır.

§ 13. İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ BAKIMINDAN TOPLULUK ÇALIŞMASININ DEĞERLENDİRMESİ

I. BELİRSİZ VE BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

İş Hukuku sisteminde iş sözleşmelerinin süresinin belirsiz olmasının asıl olduğu kabul edilir¹⁰⁵⁸. Kanun koyucu, İş Kanunu'nda tarafların belirli süreli iş sözleşmesi kurmaları zorlaştırmış,

göre, zorlayıcı neden devam ettiği sürece işverenin sözleşmeyi fesih hakkı da devam eder. İşyerinde meydana gelen arızalar zorlayıcı neden olarak kabul edilemez. Bkz., **Süzek**, s. 716. *Kayırgan'a göre*, işçi tarafında meydana gelen ifa imkânsızlığı başkaca bir şekilde bertaraf edilebiliyorsa ve buna rağmen ifa yapılmıyorsa zorlayıcı nedenden bahsedilemez. İşveren ahlak ve iyiniyet kurallarına uymama nedeninden dolayı sözleşmeyi derhal sona erdirebilir. Bkz., **Kayırgan**, s. 120.

¹⁰⁵⁶ *Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal'a göre*, işçinin gözetli veya tutukluluk halinin bildirim sürelerini aşmasının haklı nedenle feshe olanak sağlaması hali için her gözetli veya tutukluluk hali ayrı ayrı düşünülmeli, çeşitli tarihlerde meydana gelen bu gibi durumların süresi birleştirilmemelidir. Bkz., **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 882.

¹⁰⁵⁷ **Sümer**, İş Hukuku, s. 114; **Başbuğ / Yücel Bodur**, s. 193; **Narmanlıoğlu**, s. 406; **Süzek**, s. 691; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 605.

¹⁰⁵⁸ **Süzek**, s. 251.

belirli süreli iş sözleşmesini ancak belirli şartların mevcut olması halinde üzerinde anlaşılabilen bir sözleşme olarak öngörmüştür¹⁰⁵⁹. İşK. m. 11’de belirli süreli iş sözleşmelerinin maddede sayılan veya benzer koşulların varlığı halinde kurulabileceği belirtilmiştir¹⁰⁶⁰. Bu koşullar İş Hukukunda “objektif koşullar” olarak ifade edilmektedir¹⁰⁶¹. Buna göre, taraflar belirli süreli iş sözleşmesini; işin belirli süreli olması¹⁰⁶², belirli bir işin tamamlanmasına yönelik olması¹⁰⁶³ veya belirli bir olgunun ortaya çıkması¹⁰⁶⁴ ve benzer durumlarda¹⁰⁶⁵ akdedebilirler¹⁰⁶⁶.

¹⁰⁵⁹ **Taşkent**, Savaş, Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapabilmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl: 2006, Sayı: 9, (s. 16-32), s. 23.

¹⁰⁶⁰ *Ünal Adınır’a göre*, İş Kanunu’nda belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk defa yapılmasına ilişkin istisnalar düzenlenebilir. Bkz., **Ünal Adınır**, Canan, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılması ve Yenilenmesinde Objektif Neden Koşulunun Değerlendirilmesi, İstanbul Hukuk Mecmuası, 79 (3), (s. 797-835), s. 825.

¹⁰⁶¹ *Başterzi’ye göre*, objektif nedenleri belirlerken taraflar belirli süreli iş sözleşmesi yaptıkları sırada sürenin belirli olmasının işçinin menfaatine uygun olması durumunda işçinin iradesi araştırılmalı ve iş sözleşmesinin süreye bağlanmasına geçerlilik tanınmalıdır. Bkz., **Başterzi**, Süleyman, Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi “İşçinin Haklı Menfaati”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2013, (s.423-449), (Basım Yılı: 2014), s. 438.

¹⁰⁶² *Ekmekçi / Yiğit’e göre*, salt ihale usulü işlerin alınması, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif koşulun varlığına delil oluşturmaz. Çünkü örneğin temizlik işlerini yapmak üzere ihaleye katılan bir şirketin olağan işi ihale usulü iş alma olduğundan asıl olan işçileriyle belirsiz süreli iş sözleşmesi yapmasıdır. Bkz., **Ekmekçi / Yiğit**, s. 57. *Süzek’e göre*, işin hangi sürede bitebileceğinin iş sözleşmesinin yapıldığı sırada bilinmesi veya öngörülmesi durumunda belirli süreli iş olarak kabul edilebilir. Bkz., **Süzek**, s. 253. *Sümer’ göre*, örneğin, inşaatla ait malzemelerin korunması için bekçi alınması durumunda işin süresi belirlidir. Bkz., **Sümer**, s. 47. *Canbolat’a göre*, işverenin bir buluşun tamamlanmasına yönelik yapılan iş sözleşmesinin, buluşun gerçekleşme durumunun veya gerçekleşme süresinin bilinmemesi nedeniyle belirli değil, aksine belirsiz süreli olduğu kabul edilmelidir. Bkz., **Canbolat**, Talat, Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 13/2007, (s. 187-219), s. 196.

¹⁰⁶³ *Süzek’e göre*, örneğin, bir işyerinde bilgisayar sisteminin monte edilmesi işi için belirli süreli iş sözleşmesi yapmak mümkündür. Bkz., **Süzek**, s. 253. *Narmanlıoğlu’na göre*, bu ifadeden sadece işin sadece tamamlanmamış ve bir kısmı kalmış işler anlaşılmalı, bilakis henüz başlanmamış işler de bu koşul kapsamına girmelidir. Bkz., **Narmanlıoğlu**, s. 221.

¹⁰⁶⁴ *Yorulmaz’a göre*, askere giden ve iş sözleşmesi askıda kalan işçinin yerine alınacak işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Bkz., **Yorulmaz**, Çiğdem, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları, Çalışma ve Toplum, 2010/1, (s. 203-220), s. 212. *Süzek’e göre*, hâlihazırdaki iş gücü ile yerine getirilmesi mümkün olmayan bir işin ortaya çıkması durumu bu koşula örnek olarak verilebilir. Bkz., **Süzek**, s. 254.

¹⁰⁶⁵ *Güzel’e göre*, kanunun ifadesinden de anlaşıldığı üzere belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasında gerekli koşullar anlamında sınırlı sayılılık söz konusu değildir. Bkz., **Güzel**, Ali, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği - Haksız Feshe Bağlı Tazminat ve Cezai Şart, Çalışma ve Toplum, 2022/3, (s. 1705-1732), s. 1708.

Alman Hukuku'nda belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin düzenlemeler Alman Kısmi Süreli Çalışma ve Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Kanun'da (*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge – TzBfG*) düzenleme altına alınmıştır. TzBfG § 14 (1) maddesinde belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasında objektif nedenler sıralanmıştır. TzBfG § 14 (2)'de takvim esasına göre yapılacak belirli süreli iş sözleşmelerinde bu objektif şartların aranmayacağı ifade edilmiştir¹⁰⁶⁷. Daha sonra TzBfG § 14 (2)'nin devamında daha önce aynı işverenle belirli süreli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılan işçilerle yapılan iş sözleşmelerinde takvim esasına dayalı olarak getirilen imkândan yararlanılamayacağı¹⁰⁶⁸, TzBfG § 14 (2a) maddesinde yeni açılan işyerleri için dört yıla kadar objektif neden olmaksızın belirli süreli iş sözleşmesi akdedileceği¹⁰⁶⁹, TzBfG § 14 (3) maddesinde ise belirli yaşta olanlar için yapılacak belirli süreli iş sözleşmelerinde objektif

Süzek'e göre, sahne sanatları ile uğraşan kimseler için yapılan sözleşmeler bu durumlardan birisidir. Bkz., **Süzek**, s. 255.

¹⁰⁶⁶ *Sümer'e göre*, İş Kanunu'nda belirtilen objektif koşulların bulunmadığı bir sözleşmeyi belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul etmek gerekir. Bkz., **Sümer**, s. 49. *Yiğit'e göre*, kanaatimizce aynı objektif koşula ilişkin art arda sözleşme yapılmamalıdır. Bu halde belirsiz süreli iş sözleşmesinden bahsedilmelidir. Bkz., **Yiğit**, Yusuf, Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi Ve Bu Serbestinin Sınırları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 14, Sayı: 2, 2012, s.101-166 (Basım Yılı: 2013), (s. 101-166), s. 158.

¹⁰⁶⁷ **Karb**, Svenja, Befristeter Arbeitsvertrag, in brenner: Peter Konze / Svenja Karb / Wolfgang Wölk, Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst, 7. Auflage 2021, Rn. 826. *Meinel'e göre*, tarafların Kanunun bu hükmüne dayanmaması objektif neden olmaksızın belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için şart değildir. Önemli olan husus sözleşme yapılırken ikinci maddede yer alan gerekliliklerin objektif olarak varlığıdır. Bkz., **Meinel**, Gernod, TzBfG § 14 Zulässigkeit der Befristung, in brenner: Gernod Meinel / Judith Heyn / Sascha Herms, Teilzeit- und Befristungsgesetz: TzBfG, 6. Auflage 2022, Rn. 288.

¹⁰⁶⁸ *Backhaus'a göre*, daha önce çırak, memur, meslek eğitimi için yapılan sözleşmelerle ve serbest çalışanlar için “daha önce belirli veya belirsiz iş sözleşmesi ile çalışmış olmama koşulunun” gerçekleştiği varsayılır. Bkz., **Backhaus**, Ludger, TzBfG § 14 Zulässigkeit der Befristung, Herausgeber von: Rüdiger Linck / Ulrich Preis / Ingrid Schmidt, Kündigungsrecht, 6., neu bearbeitete Auflage. 2021, Rn. 552 - 563. *Müller-Glöge'ye göre*, sözleşmenin tarafları sözleşmenin başlangıç ve bitiş süresi içerisinde herhangi bir objektif nedene dayanarak yeni bir başlangıç süresi olan belirli süreli iş sözleşmesi yapabilirler. Bkz., **Müller-Glöge**, Rudi, TzBfG § 14 Zulässigkeit der Befristung, Herausgeber von: Rudi Müller-Glöge / Ulrich Preis / Ingrid Schmid, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage 2023, Rn. 93.

¹⁰⁶⁹ *Lembke'ye göre*, işyerinin devri durumunda eğer devreden ile devralan kişi arasında ekonomik bağ yoksa bu yer devralan işveren için yeni bir işyeri olarak kabul edilmeli ve objektif neden olmaksızın belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmelidir. Bkz., **Lembke**, Mark, Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen in der Praxis, NJW 2006, (s. 325-339), s. 330.

nedenlerin aranmayacağı¹⁰⁷⁰ ve son maddede -TzBfG § 14 (4)- belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılabileceği belirtilmiştir¹⁰⁷¹.

Topluluk çalışmasında platformlara yüklenen görevlerin yapılma süresi genellikle çok kısa olmaktadır. Hatta bazı görevlerin yerine getirilme süresi bir saatten az sürmektedir. Sürenin kısa oluşu sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olma özelliğini etkilemez. Çünkü kanun koyucu iş sözleşmelerinin süresi için herhangi bir asgari süre aramamıştır.

Öte yandan, aradaki ilişkinin kimle kurulduğu veya bir iş ilişkisi meydana getirip getirmediğine göre sözleşme süresinin belirli veya belirsiz olma hali değişecektir. Şöyle ki aradaki hukuki ilişkinin platformla meydana geldiği bir iş ilişkisinde, işin belirli süreli olma durumu mevcut olmakla birlikte, taraflar arasındaki iş belirli bir işin tamamlanmasına veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara da dayanmamaktadır. Platformun müşteriler ile yaptığı işte taraflar değişse dahi, genel olarak platformun faaliyeti sergi, konferans veya mevsimlik işler gibi süresi belirli olan bir iş değildir. Platformun faaliyet amacı müşterilerden aldığı işleri topluluk çalışanları aracılığıyla sonuçlandırmaktır. Kanun koyucunun “topluluk çalışmasını özel olarak düzenlemediği durumda” yapılan işin Kanunun aradığı objektif koşullara göre yapılabilecek bir iş olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla platform ile çalışan arasında işçi işveren ilişkisinin meydana geldiği durumlarda, “topluluk çalışanları belirli bir kategoriye dâhil edilmediği sürece”, sadece belirsiz süreli iş sözleşmesi söz konusu olabileceği ifade edilebilir. Sözleşme süresinin belirli süreli olarak düşünülmesi durumunda ise, birden çok görev birden çok sözleşme anlamına geleceğinden, bu durum zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerinin ortaya çıkmasına neden olabilir.

Bir iş sözleşmesine neden olacak şekilde meydana gelecek hukuki ilişkinin müşteri olarak bu ilişkiye dâhil olan kişi ile gerçekleşmesi durumunda ise belirsiz süreli iş sözleşmesinden genelde bahsedilmez. Görevlerin belirli süreli olma niteliğinden dolayı (proje vb.) aradaki sözleşmenin kural olarak belirli süreli olacağı söylenebilir. Ayrıca görevlerin bitiminden sonra genellikle müşteri ile topluluk çalışanı arasında herhangi bir hukuki ilişkinin devam etmesi hali de söz konusu olmaz.

¹⁰⁷⁰ Bader'e göre, objektif koşulların uygulanmaması için elli iki yaşının doldurulmuş olması gerekir. Diğer deyişle, bu ayrıcalıktan yararlanacak kişiler en geç işe başlamadan önceki tarihte hükümde belirtilen yaşı doldurmalıdır. Bkz., **Bader**, Peter, Sachgrundlose Befristungen mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern neu geregelt (§ 14 III TzBfG), NZA 2007, (s. 713-717), s. 714.

¹⁰⁷¹ Lunk / Leder'e göre, şekil şartına uyulmaması durumunda sözleşmenin belirli süreli değil, bilakis belirsiz süreli olduğu kabul edilmelidir. **Lunk**, Stefan / **Leder**, Tobias, Der Arbeitsvertrag – Befristung und Teilzeit, NJW 2016, (s. 1705-1708), s. 1706.

II. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Bir işçinin holding bünyesindeki şirketler arasında işçinin de onayı alınarak veya bir özel istihdam bürosu aracılığıyla iş görme edimini önceden belirlenmiş bir süre boyunca sunması Türk Hukukunda geçici iş ilişkisi olarak adlandırılmaktadır¹⁰⁷². 4857 sayılı Kanun uyarınca geçici iş ilişkisi mesleki veya genel olmak üzere iki şekilde kurulabilir.

Alman İşçi Devrine İlişkin Kanunu'na (*Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung, AÜG*) göre, ekonomik faaliyetleri çerçevesinde çalışanlarını üçüncü bir kişiye geçici olarak devretmek isteyen işverenin izne ihtiyacı vardır¹⁰⁷³. İşveren, işçilerin geçici olarak çalışmaya gönderildikleri işverenin iş organizasyonuna entegre olmaları ve onun emir ve talimatlarına uygun olarak çalışmalarını halinde işveren bu işçileri geçici olarak farklı bir işverene verebilir. AÜG § 1, III'de hangi hallerde geçici işçi verme ilişkisinde onayının aranmayacağı ve AÜG kapsamında değerlendirilmeyeceği ifade edilmiştir. Kısa çalışmadan kaçınmak veya iş sözleşmelerinin feshine yol açmamak için işverenler arasındaki bir toplu iş sözleşmesi hükmü neticesinde bu yöntem kullanılıyorsa¹⁰⁷⁴, geçici iş ilişkisi holding bünyesindeki şirketler arasında kuruluyor ise¹⁰⁷⁵, işveren geçici iş ilişkisini

¹⁰⁷² **Baskan**, Ş. Esra, Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2017, Cilt: XXI, Sayı: 2, (s. 3-46), s. 4.

¹⁰⁷³ *Hamann'a göre*, geçici ilişkisinin genel özelliklerinin; iş sözleşmesini geçici olarak devreden işveren geçici işçinin arasındaki iş sözleşmesinin var olması, işçiyi geçici olarak devreden ile geçici işverenin geçici işçi sağlama sözleşmesi yapması, işçinin iş performansının geçici işverene devri, devrin ekonomik faaliyet çerçevesinde yapılabilmesi ve görevlendirmenin geçici olduğu söylenebilir. Ancak bu ilişkinin yazılı olmayan özelliğinin (mesleki anlamda geçici iş ilişkisi bakımından), işçiyi geçici olarak devreden işveren tahsis edilen işçilerini münhasıran geçici işverenin iş organizasyonun amacı ve fikirleri doğrultusunda sevk etmesi olduğu ifade edilebilir. Bkz., **Hamann**, Wolfgang, AÜG § 1 Arbeitnehmerüberlassung, Erlaubnispflicht, in brenner: Peter Schüren / Wolfgang Hamann, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 6. Auflage 2022, Rn. 44 - 46.

¹⁰⁷⁴ *Roloff'a göre*, toplu iş sözleşmesinin tarafları üçüncü maddenin birinci fıkrasında yer alan gereklilikleri aralarında anlaşarak ortadan kaldıramazlarsa da, kısa çalışmanın gerçekleşmemesi ve feshin ortaya çıkmamasından kaçınma noktasında inisiyatifte sahiptir. Bkz., **Roloff**, Sebastian, AÜG § 1 Arbeitnehmerüberlassung, Erlaubnispflicht, Herausgegeben von: Rudi Müller-Glöge / Ulrich Preis / Ingrid Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23., neu bearbeitete Auflage, 2023, Rn. 71.

¹⁰⁷⁵ *Evermann'a göre*, kanun koyucu hükümde nadiren ifadesini kullanması holdinge bağlı şirketlerin uzun süreli ve sık sık geçici iş ilişkisi kurmasını önlemek amacıyla düzenlemiştir. Ayrıca nadiren geçici iş ilişkisi kuran işverenin amacı ekonomik olarak kâr elde etmek olmadığından, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile ayırım bu açıdan önem kazanır. Bkz., **Evermann**, Nils, Die „gelegentliche“ Arbeitnehmerüberlassung, NZA 2018, (s. 751-755), s. 753.

süreklilik teşkil etmeksizin nadiren kuruyorsa¹⁰⁷⁶, geçici işçi yurt dışında bulunan ve ikili anlaşmalar çerçevesinde işçiyi geçici olarak devreden işverenin dâhil olduğu Alman-yabancı girişimde çalışmak üzere gönderilirse¹⁰⁷⁷ ve kamu işverenleri arasında ve kamu kurumlarını kapsayan toplu iş sözleşmesi düzenlemelerinin uygulanması¹⁰⁷⁸ halinde, bu kapsamdaki geçici iş ilişkileri sıkı şartların dışında tutulmuştur.

Geçici iş ilişkisi; işçiyi geçici olarak devreden işveren, geçici işveren ve geçici işçi arasında gerçekleşen bir süreç neticesinde meydana gelir. Diğer bir deyişle geçici iş ilişkisi, sayılan kişiler arasında meydana gelen üçlü iş ilişkisidir. Topluluk çalışmasında da benzer şekilde ilişki platform, topluluk çalışanı ve müşteri arasında meydana gelebilmesi mümkündür. Geçici iş ilişkisinde, geçici süreyle çalışılacak süresinin sona ermesinden sonra geçici işçi, işçiyi geçici olarak devreden işverenin işyerine döner¹⁰⁷⁹. Topluluk çalışmasındaki iş süreci, işin alınması ve iş sonucunun çalışan tarafından gönderilmesi suretiyle aynı platform üzerinden gerçekleştirileceğinden, gidilmesi ve geri dönülmesi gereken bir fiziki işyeri söz konusu olmaz.

Geçici iş ilişkisi, işçiyi geçici olarak devreden işverenin önerisi ve işçinin onayı ilişkin iradesi sonucu işçinin geçici süreyle çalışacağı işverenle kurulurken¹⁰⁸⁰, topluluk çalışmasında genel olarak bu ilişkiyi kurma iradesi topluluk çalışanın sisteme kaydolmasıyla başlatılır. Sisteme kaydolan çalı-

¹⁰⁷⁶ *Thüsing'e göre*, holding bünyesine dâhil şirketlerden birisi diğer şirketlere geçici işçi vermeyi geçici olarak yapmıyorsa, diğer deyişle bu şirketin amacı diğer şirketlere işçi sağlamak ise, bu ilişki AÜG'e tabidir ve meslek edinilmiş geçici iş ilişkilerine ilişkin hükümlerin uygulanması gerekir. Bkz., **Thüsing**, Gregor, HGB § 59 [Handlungsgehilfe], in Brenner: Barbara Grünwald / Christoph Benicke / Franco Ferrari / Franz Häuser / Katja Langenbacher / Peter Mankowski / Felix Maultzsch / Reinhard Welter / Johannes Wertenbruch, Münchener Kommentar zum Handelsgesetzbuch: HGB, Band 5: Viertes Buch. Handelsgeschäfte, 5. Auflage. 2021, Rn. 46.

¹⁰⁷⁷ *Christ'e göre*, yurt dışında yerleşik olan geçici işverenin işletmesinin Almanya'da olması halinde AÜG kapsamında kabul edilir. Bu nedenle geçici iş ilişkisi kurmak için izin gerekir. **Christ**, Florian, § 66 Arbeitnehmerüberlassung, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, Hrsg. Moll, 5. Auflage 2021, Rn. 176.

¹⁰⁷⁸ Böylece bir bütün olarak kamu hizmetlerinde geçici iş ilişkileri AÜG hükümlerinin kapsamından çıkartılmıştır. Bkz., **Steiner**, Regina / **Mittländer**, Silvia, Leiharbeit, Werkverträge und andere prekäre Beschäftigungsverhältnisse, IG Metall, Vorstand Betriebspolitik, Juli 2017, s. 26.

¹⁰⁷⁹ *Benli / Yiğit'e göre*, işçinin geri dönmemesi halinde işçiyi geçici olarak devreden işverenle iş sözleşmesinin sona erdiği, geçici işverenle yeni bir iş sözleşmenin yapıldığının kabulü gerekir. Bkz., **Benli**, Abdurrahman / **Yiğit**, Yusuf, 4857 sayılı Kanun'a göre Geçici İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Hukuki Sonuçları, Kamu-İş, Cilt: 8, Sayı: 4/2006, s. 29, 6/a.

¹⁰⁸⁰ **Civan**, Orhan Ersun, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2017, Sayı: 66 (2), (s. 311-397), s. 333.

şan, bu hareketi ile müşterilerin talep ettiği ve platformun kendisine önerdiği tekliflere açık olduğunu beyan etmiş olur.

Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde geçici işçinin, geçici işverenin işyerinde çalışmaya başlaması bakımından yazılı onayı gerekmektedir¹⁰⁸¹. Yazılı onay, işçinin geçici olarak devredildiği tarihte alınmalıdır¹⁰⁸². Topluluk çalışmasında, çalışanın müşterinin işini yerine getirme konusunda vereceği karar, geçici iş ilişkisindeki yazılı onay şartına benzer şekilde çalışana seçme özgürlüğü sunmaktadır. Yazılı onayın, geçici iş ilişkisinin aksine devir tarihinde değil, platform veya müşteri tarafından belirlenen onay süresi içerisinde yapılması gerekmektedir. Ayrıca geçici iş ilişkisinden farklı olarak onay, yazılı şekilde değil, web sitesi veya App. üzerinde bulunan ilgili kutucuğun işaretlenmesi biçiminde verilmektedir.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi İşK. m. 7 uyarınca, geçici iş ilişkisi mesleki veya genel olmak üzere iki şekilde kurulabilir. Platformların kullanıcı sözleşmeleri ile kendi bünyesine kattığı topluluk çalışanlarını müşterilerin işlerine yönlendirmesi, çalışma modelinin türü önem arz etmeksizin topluluk çalışanının müşterinin işini yaptıktan sonra dahi platform ile olan hukuki ilişkisinin devam etmesi, platformları özel istihdam bürolarına benzer fonksiyona sahip gibi gösterebilir. Ancak özel istihdam bürolarının kurulması Türkiye İş Kurumu'nun kendilerine yetki verilmesi ile mümkün olmaktadır. Bu yetkiye sahip olmayan platformlar geçici iş ilişkisi kuramaz, kursalar dahi bu anlaşma geçersiz kabul edilir. Ayrıca özel istihdam büroları aracılığıyla kurulabilecek geçici iş ilişkileri konuları Kanunda sınırlı sayıda sayılmıştır.

Topluluk çalışmasında, iş görme edimi ya da müşterilerin işleri sanal ortamda yerine getirilmesi ve yapılan işlerin sürati nedeniyle; mevsimlik tarım işleri, ev hizmetleri, iş güvenliği bakımından acil işler ve zorlayıcı nedenler, mevsimlik işler dışında dönemsellik arz eden işler ve hamilelik, ebeveynlerin kısmi çalışma hakkını kullanması, askerlik ve askı durumları bu çalışma modeline uygun değildir. Platformların özel istihdam bürosu niteliğini kazanması durumunda, diğer bir deyişle platformla topluluk çalışanı arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayandığının kabul edilmesi ha-

¹⁰⁸¹ *Başmanav'a göre*, işçinin yazılı onay verdikten sonra geçici işverenin yanında çalışmayı istememesi iş görme borcuna aykırılık teşkil eder. Bkz., **Başmanav**, Eda, Ödünç İş İlişkisi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, Cilt: 74, Sayı: Özel Sayı, (s. 139-169), s. 143.

¹⁰⁸² **Ekmekçi**, Ömer, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan- Mayıs-Haziran 2004, Sayı: 2, (s. 367-382), s. 371.

linde¹⁰⁸³ ve işletmenin günlük işlerinden sayılmayan işler veya işletmenin iş hacminin öngörülme-
yen ölçüde artması nedeniyle bir ilişki kurulduğunda, müşteri ile platform arasında geçici işçi sağ-
lama sözleşmesinin varlığı düşünülebilecektir.

III. TAKIM SÖZLEŞMESİNE DAYANARAK KURULAN İŞ SÖZLEŞMELERİ

Yazılı bir sözleşmeye dayanarak kurulan takım sözleşmesi, takımı oluşturan kişilerden birinin kendisi ve diğer işçileri temsilen yaptığı sözleşme olarak ifade edilmektedir¹⁰⁸⁴. İşK. m. 16'da bu kişiye takım kılavuzu denilmektedir. Takım kılavuzu, hem kendisinin iş göreceğine dair sözleşme imzalamakta hem diğer işçilerin de aynı işi göreceğine dair taahhütte bulunmaktadır¹⁰⁸⁵.

Alman Hukukunda takım sözleşmesine dayanarak kurulan iş sözleşmelerinin görünümü grup iş ilişkisidir (*Gruppenarbeitsverhältnis*). Bu ilişki üçlü ilişkiler içeren iş ilişkisi modellerinden birisidir¹⁰⁸⁶. Grup iş ilişkileri; işyeri grubu (*betriebsgruppe*) ve işçilerin kendi grubu (*eigengruppe*) olmak üzere iki çeşittir¹⁰⁸⁷. İşyeri grubunda işveren, grubu oluşturan işçilerin her biri ile daha önce-
den bağımsız iş sözleşmeleri yapar. Daha sonra işçileri bir araya getirerek bir çalışma grubu oluşturu-

¹⁰⁸³ *Baskan'a göre*, özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasındaki hukuki ilişki bir iş ilişkisi çerçevesinde şekillenir. Ücretin ödeme borcu özel istihdam bürosuna ait olduğu ifade edilebilir. Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçinin, bu sözleşmeye dayanarak yanında çalıştığı kişi ile arasında iş sözleşmesi meydana gelmemektedir. Bkz., **Baskan**, 12 vd.

¹⁰⁸⁴ *Kocayusufpaşaoğlu'na göre*, hukuk tekniği bakımından takım sözleşmesi ifadesinin yanlış olduğunu belirtmek gerekir. Zira ifadeden sanki takım işçilerini oluşturan tüm işçilerle bir adet iş sözleşmesi yapılıyor görüntüsü ortaya çıkmaktadır. Bkz., **Kocayusufpaşaoğlu**, Necip, Takım Sözleşmesinin ve Takım Kılavuzunun Hukuki Mahiyetleri, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Yıl: 1964, Cilt:30, Sayı: 3-4, (s. 921-931), s. 931. *Aydınlı'ya göre*, takımı oluşturan işçilerin takım sözleşmesinden bihaber olmaları mümkün olmasa gerekir. Bu nedenle kılavuzun yetkisiz temsilci olduğundan bahsedilemez. Bkz., **Aydınlı**, İbrahim, Borç İlişkisinin Nisbilik Özelliğine Getirilen İstisnalar Işığında İş Hukukunda İşçi - İşveren İlişkilerinin Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, Yıl: 2008, Sayı: 1, (s. 39-83), s. 56.

¹⁰⁸⁵ *Tunçomağ'a göre*, takım sözleşmelerinde Kanunun kullandığı temsilen ifadesi isabetsizdir. Üçüncü kişinin fiilini taahhüt edilmesinde temsil ilişkisi bulunmaz. Bkz., **Tunçomağ**, Kenan, Takım Sözleşmesi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Yıl: 1970, Cilt: 36, Sayı:1- 4, (s. 311-322), s. 315. *Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal'a göre*, kanundaki ifadelerden de anlaşılacağı üzere takım sözleşmesi başlı başına bir iş sözleşmesi olarak nitelendirilemez. Bkz., **Mollamahmutoğlu**, Hamdi / **Astarlı**, Muhittin / **Baysal**, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2018, s. 134.

¹⁰⁸⁶ **Preis**, Ulrich, BGB § 611a Arbeitsvertrag, Herausgegeben: Rudi Müller-Glöge / Ulrich Preis / Ingird Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage, 2023, (Rn. 183-190), Rn. 183.

¹⁰⁸⁷ **Schwab**, Brent, ArbNErfG § 1 Anwendungsbereich, Arbeitnehmererfindungsgesetz, 3. Online-Auflage, 2018, (Rn. 40-47), Rn. 40.

rur. İşverenin amacının yürütülen işlerde hedeflenene daha yakın iş sonuçları elde etmek olduğu söylenebilir¹⁰⁸⁸. İşyeri grubuna dâhil olan işçiler arasında ayrı bir sözleşme bulunmaz, işçiler işverenin yönetim hakkı kapsamında bir araya getirilir¹⁰⁸⁹. İşyeri grubuna dâhil olan işçilerin iş sözleşmeleri birbirinden bağımsız olarak işveren tarafından feshedilebilir¹⁰⁹⁰. İşçilerin kendi grubunda ise, işçiler, işverenin işyerinde işe başlamadan evvel bir araya gelirler ve bir grup halinde hareket etmek suretiyle işverenin işlerini yapmak üzere işverenle anlaşır¹⁰⁹¹. Grubun üyeleri arasında iç ilişkide adi ortaklık ilişkisi olduğu ifade edilirken¹⁰⁹², dış ilişkide ise grup üyeleri ile ayrı ayrı iş sözleşmesi yapılmışsa veya grup adına yapılan sözleşmede üyelerin ismi ayrı ayrı belirtilmişse¹⁰⁹³, grup üyelerinin her biri ile iş sözleşmesinin yapıldığı kabul edilir¹⁰⁹⁴. İşçilerin kendi grubunda grubu oluşturan işçilerden birinin iş sözleşmesinin feshi tüm grubun sözleşmelerinin feshine yol açabilir¹⁰⁹⁵. Zira taahhüt edilen iş ancak grup üyelerinin birlikte hareket etmesi sonucu gerçekleşir. Eğer taraflar önceden grup üyelerinin iş sözleşmelerinin feshedilmesinin grup ilişkisini ortadan kaldırmayacağına ilişkin bir anlaşma yaptıysa veya iş sözleşmesi feshedilen kişi olmasaydı da işin yapılması müm-

¹⁰⁸⁸ **Schwab**, Rn. 40.

¹⁰⁸⁹ **Preis**, Rn. 184.

¹⁰⁹⁰ **Müller**, Bernd / **Landshuter**, Francisca, Dritter Abschnitt Individuelles Arbeitsrecht und Arbeitsschutzrecht, in Brenner: Bernd Müller / Ulrich Preis, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 7. Auflage, 2009, (Rn. 811-814), Rn. 812.

¹⁰⁹¹ **Schwab**, Rn. 40.

¹⁰⁹² **Spinner**, Günter, BGB § 611a Arbeitsvertrag, Redakteur: Harm Peter Westermann, Münchener Kommentar zum BGB, 9. Auflage, 2023, (Rn. 1207-1208), Rn. 1207.

¹⁰⁹³ *Preis'a göre*, sözleşme tarafının sadece grup olduğu durumlarda göreve ilişkin talepler sadece grubun kendisine yöneltilir, görev veren kimsenin grup üyelerinden bir sözleşme ilişkisi çerçevesinde talep hakkı ortaya çıkmaz. Bkz., **Preis**, Rn. 189.

¹⁰⁹⁴ **Schwab**, Rn. 44. *Müller / Landshuter'e göre*, grup tüzel kişiliğe sahip ise, grubun işverenle arasındaki sözleşme iş sözleşmesi olarak kabul edilmez. Ancak grubun tüzel kişiliği olmadığı durumlarda her bir işçinin işverenle istihdam ilişkisinde olduğunun kabulü gerekir. Bkz., **Müller / Landshuter**, Rn. 813.

¹⁰⁹⁵ *Henssler'e göre*, grubun bir üyesi için haklı nedenle fesih nedenleri ortaya çıkarsa, işverenin tüm grubun sözleşmelerini haklı nedenle feshedebileceğini söylemek mümkündür. **Henssler**, Martin, BGB § 626 Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund, Redakteur: Harm Peter Westermann, Münchener Kommentar zum BGB, 9. Auflage, 2023, (Rn. 13-14), Rn. 13.

künse veya iş grubun geri kalanları tarafından da yerine getirilebiliyorsa grup ilişkisi varlığını sürdürebilir¹⁰⁹⁶.

Takım iş sözleşmesinin önemi mikro işlerde karşımıza çıkmaktadır. Mikro işlerde iş platform tarafından parçalara bölünmekte ve topluluk çalışanlarına dağıtılmaktadır. Müşteriler ile topluluk çalışanları arasında bir iş ilişkisi meydana geldiği durumda ve yapılan işin de aynı işin birer parçası olduğu mikro işlerde, taraflar arasındaki sözleşmenin takım iş sözleşmesi niteliğine sahip olup olmayacağının cevaplanması gerekmektedir.

Takım iş sözleşmelerinde takımdaki işçiler bir ekip olarak hareket eder. Ancak topluluk çalışmasında çalışanlar birbirlerinden bağımsız ve habersiz şekilde görevleri alır ve bunları yerine getirir. Takım iş sözleşmelerinde takım kılavuzu da işçiler arasındadır. Bu bağlamda, platformun takım kılavuzu olamayacağını da belirtmek gerekir. Zira İş Kanununa göre takım kılavuzunun da işverenle arasında iş sözleşmesi bulunur. Hâlbuki topluluk çalışmasında platform genellikle simsar görevini üstlenmektedir. İş ilişkisinin meydana geldiği durumlarda ise hukuki ilişki platform ile çalışan arasında olmakta ve müşteri ile platform arasında kural olarak eser veya vekâlet sözleşmesine dayanan bir hukuki ilişki kurulmaktadır. Ayrıca takım kılavuzu takımdaki kişiler ile birlikte iş görme edimini yerine getirirken, platformun topluluk çalışanları ile birlikte herhangi bir iş görme edimi söz konusu olamaz.

IV. ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMAYA DAYALI İŞ SÖZLEŞMESİ VE SIFIR SAAT SÖZLEŞMELERİ

İşçi tarafından yazılı biçimde yapılmış olan sözleşme ile üstlenilen işin kendisine ihtiyaç olan zaman zarfında yine yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı sözleşmeye çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi denilmektedir¹⁰⁹⁷. Diğer bir tanıma göre çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, işçi tarafının kendisine ihtiyaç duyulması durumunda iş görme borcunu yerine getirmesinin

¹⁰⁹⁶ **Müller-Glöge**, Rudi, BGB § 620 Beendigung des Dienstverhältnisses, Herausgegeben: Rudi Müller-Glöge / Ulrich Preis / Ingrid Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage, 2023, Rn. 51.

¹⁰⁹⁷ **Baysal**, Ulaş, Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Şubat - Mayıs 2012, (s. 86-102), s. 88. *Çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin kurulma aşamasını ifade eden görüşe göre, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi iki şekilde yapılabilir. İlk olarak işçinin çalışma süreleri belirlenir ve daha sonra işçi işe davet edilir. İkinci olarak ise, işçinin haftada veya günde kaç saat çalışacağı işveren tarafından belirlenmeye bırakılır. Türk Hukukunda ikinci yöntem benimsenmiştir. Bkz., Sert, Selin, Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi, TBB Dergisi 2014 (110), (s. 335-356), s. 336.*

öngörüldüğü ve bir iş ilişkisi neticesinde ortaya çıkan iş sözleşmesi türüdür¹⁰⁹⁸. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, kısmi süreli iş sözleşmesinin bir türü olarak kabul edilmektedir¹⁰⁹⁹. Bu nedenle kanunda hüküm bulunmaması halinde, kısmi süreli iş sözleşmelerine dair hükümler uygulama alanı bulur¹¹⁰⁰. Çağrı üzerine çalışmaya ilişkin hükümler İşK. m. 14’de düzenleme altına alınmıştır. Çağrı üzerine çalışmada çağrı işverenin iş gücü ihtiyacının ortaya çıkmasına bağlanmıştır, ancak işveren bu durum ortaya çıksa dahi işçiyi işe çağırmak zorunda değildir¹¹⁰¹. İş görme faaliyetinin fiilen gerçekleşmesi tamamen işverenin inisiyatifine bırakılmış durumdadır¹¹⁰². Kanunun 14 üncü maddesinde yedek hukuk kuralı olarak yirmi saat, dört gün ve dört saatlik süreler kararlaştırılmış ve çalışma saatlerinin çerçevesi bu şekilde çizilmiştir. Kanunda yer alan süreler nispi emredici nitelikte değil, yedek hukuk kuralı hükmündedir¹¹⁰³.

Alman Kısmi Süreli Çalışma ve Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Kanun’da (*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, TzBfG*) benzer şekilde, işveren ve işçi, işverenin iş yoğunluğuna veya yüküne göre işçinin çalışma düzenini çağrı üzerine çalışma şeklinde ayarlayabilirler¹¹⁰⁴. Süre belirlenmeyen hallerde Türk Hukukuna benzer şekilde işçinin haftalık yirmi saat çalıştırıldığı¹¹⁰⁵ ve çağrının en az dört gün önceden yapılacağı kabul edilmiştir¹¹⁰⁶; farklı olarak ise işçinin bir günde üç saat üst üste çalıştırıldığı öngörülmüştür.

¹⁰⁹⁸ *Tulukçu’ya göre*, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinde belirli süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi objektif neden aranmaz. Ancak işyerinde yapılan işler niteliği itibarıyla sürekli ise, işveren işçiyi ihtiyaç duyduğundan değil de istediği kadar bu işlerde işçileri çalıştırıyorsa tam veya kısmi süreli iş sözleşmelerinin varlığı kabul edilmelidir. Bkz., **Tulukçu**, Nezihe Binnur, Çağrı Üzerine Çalışmanın Niteliği Bakımından Kısmi Süreli Bir İş Sözleşmesi Olduğuna ve Bunun Aynı Zamanda Belirli Süreli İş Sözleşmesi Niteliği Kazandırmadığına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 2, Yıl: 2008, (s. 299-312), s. 307.

¹⁰⁹⁹ **Gümüş**, İskender / **Koç**, Muzaffer, Türk İş Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma: Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Ve Çözüm Önerileri, Mali Çözüm, Temmuz - Ağustos 2019, (s. 71-106), s. 78 - 79.

¹¹⁰⁰ **Gümüş** / **Koç**, s. 78 - 79.

¹¹⁰¹ **Mollamahmutoğlu**, Hamdi / **Astarlı**, Muhittin / **Baysal**, Ulaş, İş Hukuku, Ankara 2022, s. 438.

¹¹⁰² **Günay**, Arkin, 4857 sayılı İş Kanunu Bağlamında Kısmi Süreli Çalışma ve Bu Çalışmanın Özel Biçimleri, Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 1, Haziran 2019, (s. 157-194), s. 185 - 186.

¹¹⁰³ **Baysal**, s. 99.

¹¹⁰⁴ **Gragert**, Nicola / **Katerndahl**, Christoph, § 14 Arbeitszeit, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, Hrsg. Moll, 5. Auflage 2021, Rn. 74.

¹¹⁰⁵ *Stoffels / Hultzsche’a göre*, kanun koyucunun asgari çalışma süresi belirlemesi, değişken çalışma sürelerinin önüne geçmek ve tarafları belirli bir çalışma saati seçmeleri için teşvik etmek amacıyla hareket ettiğini göstermektedir. Bkz., **Stoffels**, Markus / **Hultzsche**, Ferdinand, Arbeit auf Abruf nach der Novellierung des § 12 TzBfG,

4857 sayılı Kanun veya diğer İş Kanunlarında düzenlenmeyen sıfır saat sözleşmeleri ise, tarafların haftalık veya aylık ortalama belirli bir asgari süre çalışma süresi üzerinde anlaşmaması prensibine dayanan, çalışanın daha sonra ortaya çıkacak çalışma süresi boyunca çalışmakla yükümlü olduğu ve çalıştığı süre kadar ücrete hak kazandığı sözleşme türü olarak tanımlanabilir¹¹⁰⁷. Görüldüğü üzere, sözleşmenin karakteristik özelliği yapılan iş süresi kadar ücret ve çalışma süresinin önceden belirlenmemiş olmasıdır¹¹⁰⁸.

Sıfır saat sözleşmeleri, İş Hukuku öğretisinde yeni bir sözleşme türü olarak sınıflandırılmakta, bilakis çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi sonucu tarafların ihtiyaçları neticesinde ortaya çıkan bir olgu olarak kabul edilmektedir¹¹⁰⁹. Genel itibariyle çağrı üzerine çalışmaya benzeyen sıfır saat sözleşmeleri, türlerine ait özellikleri bakımından çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinden ayrılan yönler içermektedir. Sıfır saat sözleşmelerine ilişkin kanuni düzenlemeler İngiltere’de kanunlaştırılmış olan 1966 İngiliz İstihdam Hakları Kanunu’nda (*Employment Rights Act 1966*) yer almaktadır. Kanunun 27/a maddesinin ilk fıkrasında sıfır saat sözleşmeleri iş sözleşmesi veya diğer iş sözleşmeleri olarak kabul edilmiş, fıkranın devam eden bendlerinde sözleşmenin özellikleri belirtilmiştir¹¹¹⁰. Kanunun 27/a maddesinin ilk fıkrasının (a) bendine göre göre, sıfır saat sözleşmelerinde, işverenlerin iş veya hizmet sağlamalarına karşılık olarak işçiler de iş ya da hizmet yapmayı üstlenir. Aynı maddenin (b) bendine göre ise, bu tür hizmet veya işlerin işçiye sağlanacağını garanti yoktur. İkinci fıkraya göre işverenin iş veya hizmete ihtiyaç duyması durumunda işçiye iş veya

NZA 2020, (s. 977-982), s. 978. *Busch’a göre*, işçiler ve işveren çağrı üzerine çalışmada yıllık ortalama belirli bir süre çalışılacağına ilişkin anlaşma yapabilirler. Bkz., **Busch**, Mathias, Aus für die Arbeit auf Abruf?, NZA 2001, (s. 593-594), s. 593.

¹¹⁰⁶ *Koch’a göre*, işçi bu süreden farklı şekilde yapılan çağrı sonucunda çalışmak zorunda değildir. Çalışması halinde ise ücrete hak kazanır. Bkz., **Koch**, Ulrich, Abrufarbeit, in brenner: **Schaub / Koch**, Arbeitsrecht von A-Z.

¹¹⁰⁷ **Röller**, Jürgen, Herausgegeben von: Jürgen Röller, Null-Stunden-Verträge, Küttner Personalbuch 2022, 29. Auflage 2022, Rn. 1.

¹¹⁰⁸ BAG işletmelerin operasyonel gereksinimlerin varlığı nedeniyle esnekleştirilen çalışma düzenlerini iş sözleşmesi altında sınıflandırmıştır. Bkz., **Röller**, Rn. 2.

¹¹⁰⁹ **Adams**, Abi / **Freedland**, Mark / **Prassl**, Jeremias, The ‘Zero-Hours Contract’: Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?, Legal Research Paper Series, Paper No 00/2015, February 2015, s. 3.

¹¹¹⁰ *Elias’a göre*, bu kapsamda istihdam edilen çalışanlar genellikle üç nedenden dolayı işçilere sağlanan tüm haklardan yararlanamazlar. İlki, herhangi bir şekilde iş yaptıkları kişi ile aralarında bir iş sözleşmesi yoktur. İkincisi, taraflar bir sözleşme yapmıştır ancak bu iş sözleşmesi değildir. Üçüncüsü, bir iş sözleşmesi vardır ama fasıllı çalışma söz konusudur. Bu nedenle işçi sürekli çalışma sonucu dava edebilmesi mümkün olan haklardan yararlanamaz. Bkz., **Elias**, Patrick, Changes and Challenges to the Contract of Employments, Oxford Journal of Legal Studies, Vol: 38, No: 4 (2018), (s. 869-887), s. 880.

hizmet sağlar. Üçüncü fıkrada işçinin başka sözleşmeler kapsamında iş yapmasını veya başka anlaşma yapmasının yasaklanmasının ya da bunu işverenin iznine bağlanmasının mümkün olamayacağı belirtilir. Son fıkrada ise, sözleşmenin iş sözleşmesi veya diğer işçi sözleşmeleri olarak değerlendirilmesinde üçüncü fıkranın dikkate alınmayacağı yer alır¹¹¹¹.

Sıfır saat sözleşmeleri, çalışanın sözleşmenin karşı tarafının çağrısı neticesinde iş görmeyi kabul etmekte özgür olup olmadığına göre iki farklı türe sahiptir.

İlk türde, çalışanın sözleşmenin karşı tarafından yapılacak çağrıyla reddetme hakkına sahip olmadığı taraflarca yapılacak sözleşmede öngörülmektedir¹¹¹². Bu durumda, çalışan herhangi bir onaya gerek olmaksızın çağrı ile birlikte iş görmekle yükümlü hale gelmektedir. Bu türdeki sıfır saat sözleşmelerinin hukuki niteliğinin ne olacağı hakkında öğretide farklı görüşler öne sürülmüştür. *Erdoğan*'a göre, işçinin çağrıyla reddetme hakkının olmadığı sıfır saat sözleşmelerinde, İş Hukukunun işçiyi koruma prensibi zedelenmekte, hatta var olan çıkarları da korunamamaktadır. Bu şekilde yapılan sözleşmelerinin çağrı üzerine çalışma olarak kabul edilmesi gerekmektedir¹¹¹³. *Forst*'a göre, mevcut şekilde yapılan sıfır saat sözleşmelerine hiçbir araştırmaya gerek kalmaksızın iş sözleşmelerine ilişkin hükümlerin uygulanması düşünülebilir¹¹¹⁴. *Reichold*'a göre, iş gören tarafın talebi reddetme hakkının bulunmaması durumunda iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulanabileceği söylenebilir. Böylelikle işverenler sadece çalışma koşullarını çerçeve nitelikte belirleyecek ve İş Kanunu'nun gereklerinden kurtulamayacaklardır¹¹¹⁵. Bize göre de, sıfır saat sözleşmelerinin bu türüne çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerine ilişkin hükümlerin kıyasen uygulanmasının yerinde olacağı söylenebilir.

¹¹¹¹ <https://www.legislation.gov.uk>.

¹¹¹² **Böttcher**, Mathis, Der Null-Stunden Vertrag, Beiträge zum Arbeitsrecht 9, 2020, s. 9.

¹¹¹³ **Erdoğan**, Canan, İş Hukukunda Esneklik ile İlgili Yeni Bir Sorun: Sıfır Saat Sözleşmesinin Türk İş Hukuku Açısından Kabul Edilebilirliği, Terazî Hukuk Dergisi, Cilt: 15, Sayı:170, Ekim 2020, (s. 2020-2031), s. 2025; **Freedland**, Mark R. / **Kountouris**, Nicola, The Legal Construction of Personal Work Relations, OUP, 2012, s. 318 - 319.

¹¹¹⁴ **Forst**, Gerrit, Null-Stunden-Verträge, NZA 2014, (s. 998-1002), s. 1000. Benzer görüşte bkz., **Bieder**, Marcus, Der Nullstundenvertrag – zulässiges Flexibilisierungsinstrument oder Wegbereiter für ein modernes Tagelöhner-tum?, RdA 2015, (s. 388-399), s. 399.

¹¹¹⁵ **Reichold**, Hermann, § 40 Arbeitspflicht und Arbeitszeit, Herausgegeben von: Heinrich Kiel / Stefan Lunk / Hartmut Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1: Individualarbeitsrecht, 5. Auflage 2021, Rn. 83.

İkinci türde, çalışan tarafı sözleşmenin karşı tarafından teklif edilen iş görmeyi reddetme hakkına sahiptir¹¹¹⁶. *Erdoğan*'a göre, tarafların başlangıçta yaptıkları sözleşme çerçeve sözleşme niteliği arz edecek, iş görme çağrısına uyulan her ilişki ayrı ayrı sözleşme sayılacaktır¹¹¹⁷. *Forst*'a göre, çerçeve sözleşmeleri iş sözleşmesi olarak kabul edilmez. Çağrının kabulüyle birlikte her seferinde yeni bir sözleşme ortaya çıkar. Ancak bu durumda işverenin kanunu dolanmasına izin verilmemelidir¹¹¹⁸. *Bieder*'e göre ise, çerçeve sözleşmesinin varlığı sürekli istihdama yol açmaz. Çerçeve sözleşmesinin varlığı istihdam ilişkilerinde kesinti meydana getirir. Her çağrı sonucu ayrı ayrı sözleşmeler zinciri meydana gelir. Dolayısıyla tek bir sözleşmenin mi mevcut olduğu, yoksa bir zincirleme sözleşmenin mi olduğu hususuna dikkat etmek gerekir¹¹¹⁹.

Topluluk çalışması kapsamında öncelikli olarak yapılan kullanıcı sözleşmesinde daha sonraki sözleşmeler için asgari günlük veya haftalık çalışma süresi kararlaştırılmamaktadır. Bir iş ilişkisi meydana getiren topluluk çalışmasında akdedilen sözleşme sıfır saat sözleşmelerinin özelliklerine benzemektedir. Şöyle ki, sıfır saat sözleşmelerinde çalışanın işi reddetme veya kabul etme imkânı vardır. Benzer şekilde topluluk çalışmasında çalışanın görevi reddetme hakkı kullanıcı sözleşmelerinde yer almaktadır. Ayrıca topluluk çalışmasında da çalışanla platform arasında haftalık veya aylık ortalama belirli bir süre veya ücret üzerinde anlaşma bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, “eğer kanun koyucu tarafından topluluk çalışmasının belirli bir kategoriye dâhil edilmesi söz konusu olmayacaksa ve buna ek olarak topluluk çalışmasına özel bir sözleşme tipi oluşturulmayacaksa”, topluluk çalışmasında taraflar arasında meydana gelecek iş sözleşmelerinin, çalışanın çağrıyı red hakkının bulunduğu sıfır saat sözleşmelerine karşılık geleceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

§ 14. TOPLULUK ÇALIŞMASININ BENZER İŞ HUKUKU KURUMLARI İLE KARŞILAŞTIRILMASI

I. TELE-UZAKTAN ÇALIŞMA

Tele çalışmaya ilişkin öğretide fikir birliğine varılan herhangi bir tanım bulunmamaktadır. Zira teknolojinin gelişmesi ve böylece tele çalışmanın yeni türlerinin ortaya çıkmasıyla birlikte yapı-

¹¹¹⁶ **Böttcher**, s. 9

¹¹¹⁷ **Erdoğan**, s. 2029.

¹¹¹⁸ **Forst**, s. 1002.

¹¹¹⁹ **Bieder**, s. 390.

lan tanımlamaların da içeriği değişkenlik göstermiştir¹¹²⁰. Öte yandan, öğretilerdeki bazı görüşler uzaktan çalışma ile tele çalışmayı aynı kavram olarak yorumlamıştır; ancak uzaktan çalışma, tele çalışma ve evden çalışma gibi esnekleştirilmiş çalışma yöntemlerini kapsar nitelikte bir kavramdır¹¹²¹. Tele çalışmayı, işyeri dışında veya işyerinden uzak bir yerde yeni iş organizasyonlarının meydana gelmesine olanak sunan ve yeni teknolojiler neticesinde ortaya çıkan çalışma türü olarak tanımlamak mümkündür¹¹²². İş Kanunu’nda ise uzaktan çalışmanın tanımı yapılmıştır. Buna göre, “Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir (İşK. m. 14/4).”.

Alman Hukukunda 2016 yılına kadar Kanunlarda tele çalışma ile ilgili olarak tanımlama yapılmamıştır. Alman İşyeri Yönetmeliği’nde (*Arbeitsstättenverordnung - ArbStättV*) 3.12.2016 tarihinde yapılan değişiklikle “tele işyeri” (*Telearbeitsplätze*) yönetmelikte açıkça tanımlanmıştır¹¹²³. Buna göre tele işyerleri, işveren tarafından işçinin özel alanında kurulum süresinin ve haftalık çalışma süresinin kararlaştırıldığı sabit şekilde ayarlanmış görüntülü işyeridir. Bir tele işyerinin, işveren ve işçinin tele çalışma şartlarında iş sözleşmesi kapsamında veya farklı bir anlaşma çerçevesinde uzlaşmış olduğunda ya da tele işyerinin gerekli donanım olan mobilya, iletişim araçları dâhil iş

¹¹²⁰ **Alp**, Mustafa, Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C:1, İstanbul 2011, s. 797; **Alkan - Meşhur**, H. Filiz, Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar, Akademik Bilişim’07 - IX. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri (Dumlupınar Üniversitesi / Kütahya), 31 Ocak - 2 Şubat 2007, 266; **Welz**, Christian / **Wolf**, Felix, Telework in The European Country, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010, s. 6; **Tokol**, Ayşen, Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C: 5, S: 1, Y: 2003, s. 1; **Huws**, U. / **Pedro**, S. / **Gunnarson**, E. / **Weijers**, T. / **Arvanitaki**, K. / **Trova**, V., Teleworking: Guidelines for Good Practice, Institute for Employment Studies, 1997, s. 5; Diane Gabrielle **Tremblay**, Balancing Work And Family With Telework? Organizational Issues And Challenges For Women And Managers, Woman In Management, C: 17, S: 3 / 4, 2003, s. 4; **Ecaat Final Report**, Benchmarking Progress On New Ways Of Working And New Forms Of Business Across Europe, IST Programme, KAI: New Methods of Work and Electronic Commerce, August 2000, s. 8; **Di Martino**, Vittorio / **Wirth**, Linda, Telework: A New Way of Working and Living, International Labour Review, C: 129, S: 5, 1990, s. 530; **Kandemir**, Murat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, İstanbul 2011, s. 39.

¹¹²¹ **Visser**, Jelle / **Ramos**, Nuria, Expert Report on the Implementation of the Social Partner’s Framework Agreement on Telework, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, January 2008, s. 25 - 26.

¹¹²² **Sümer**, s. 61; **Civan**, Orhan Ersun, İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma - Tele Çalışma), Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S: 26, Y: 2010, s. 532 - 533; **Soysal**, Tamer, Tele Çalışma, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S: 9, Y: 2006, (s. 133-165), s. 135; **Alp**, s. 800.

¹¹²³ **Konze**, Peter, Gleitzeit/Homeoffice bzw. Telearbeit / mobiles Arbeiten, in brenner: Peter Konze / Svenja Karb / Wolfgang Wölk / Alexandra-Isabel Reidel, Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst, 7. Auflage, 2021, (Rn. 1782-1797), Rn. 1782c.

teçhizatının işveren veya görevlendireceği bir kişi tarafından işçinin özel alanına hazırlandığında kurulduğu kabul edilir (ArbStättV, §2 7).

İş sözleşmelerini diğer iş görme sözleşmelerinden farklılaşmasını sağlayan temel özellik bağımlı hukuki ilişki kurmasıdır. Tele çalışma yönteminde geleneksel çalışma ilişkilerine nispeten tele çalışanın işverenle arasındaki bağımlılık ilişkisi zayıftır¹¹²⁴. Tele çalışmada iş görme edimi işyerinden uzakta gerçekleştiğinden, işverenin işçi üzerindeki yönetim ve denetim yetkisi azalmaktadır. Benzer şekilde topluluk çalışması türlerinin bir kısmında platform ve çalışan veya müşteri ile çalışan arasındaki bağımlılık klasik çalışma modellerine kıyasla ya çok azdır ya da taraflar arasında iş hukukuna özgü hukuki bağımlılık yoktur.

İşçi tele çalışma türünde işi elektronik alet veya telekomünikasyon araçları yardımıyla ifa etmektedir. Topluluk çalışmasında da görevler platformlara kaydolmak suretiyle ve çoğunlukla web üzerinden yerine getirilir. Bunun için ise, aplikasyon uygulamasına girilmesini sağlayan bir cep telefonu, tablet veya platformun web sürümüne erişimi sağlayan bir elektronik cihaza ihtiyaç duyulur.

Tele çalışmada gerek çalışma yönteminde fonksiyonellik gerek çalışma saatlerinde esneklik söz konusu olmaktadır. Topluluk çalışmasında çalışma saatlerindeki esneklik tele çalışmaya göre daha belirgindir. Genel seyir bu olmakla birlikte, görevin belirli bir zaman diliminde yapılmasına ilişkin ayarlamalar uygulamada görülmektedir.

Tele çalışmaya dayalı iş ilişkilerinde çalışan kişilerin sayısı ve işin kim ya da kimler tarafından yerine getirileceği önceden belirlenmiştir. Ancak topluluk çalışmasında iş, sayısı belirsiz bir topluluğa sunulduğundan işi görecektir kişi veya kişilerin belirlenmesi tele çalışmaya göre daha çok zaman almaktadır¹¹²⁵.

¹¹²⁴ Pletke / Schrader / Siebert / Thoms / Klagges / Teubert'e göre, tele çalışmanın her zaman iş sözleşmesi ile yerine getirilmesi gerekmez. Eğer tele çalışma bağımlı hukuki ilişkinin tüm unsurlarını taşıyorsa taraflar arasında iş sözleşmesi söz konusudur. Ancak eser sözleşmesinin de tele çalışmanın konusu olabilmesi mümkündür. **Pletke**, Matthias / **Schrader**, Peter / **Siebert**, Jens / **Thoms**, Tina / **Klagges**, Rhea-Christina / **Teubert**, René, Rechts-handbuch Flexible Arbeit, 2. Auflage. 2022, Rn. 1027.

¹¹²⁵ **Warter**, s. 32.

II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİ

İş sözleşmesinin devri, iş sözleşmesinin tarafları dışında yer alan bir işveren tarafından sözleşmenin bir bütün olarak üstlenmesi olarak ifade edilebilir¹¹²⁶. Sözleşmeyi devralan işverenin sözleşmeye bağlı olan tüm hak ve borçları üstlenecek olması, iş sözleşmesinin devrini alacağın devredilmesinden veya borcun nakledilmesinden ayrılmasında önem arz eder¹¹²⁷. Zira söz konusu sözleşmelerde sadece münferit unsurlar alacağı devralan veya borcu üstlenen tarafa geçer¹¹²⁸.

İş sözleşmesini devri ile ilgili hukuki düzenleme Türk Borçlar Kanunu'nda yer almaktadır. Kanunun "Sözleşmenin Devri" başlıklı 429 uncu maddesine göre, "*Hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir. Devir işlemiyle, devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olur. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır* (TBK. m. 429).".

Alman Kanunlarında iş sözleşmesinin devrine ilişkin herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Ancak Alman Medeni Kanunu'nda (*Bürgerliches Gesetzbuch - BGB*) işyerinin devri halinde iş sözleşmelerinin de devralan işverene geçeceği belirtilmiştir. Gerçekten BGB § 613a'nın ilk cümlesinde işyerini veya bir bölümünü devralan işverenin devir anında mevcut olan iş ilişkilerinden kaynaklanan hak ve yükümlülükleri devralacağı ifade edilmiştir.

Üçlü bir iş ilişkisi olan iş sözleşmesinin devrinde, sözleşmenin devredilmesine ilişkin irade Kanundan değil taraflardan kaynaklanır¹¹²⁹. Aynı şekilde topluluk çalışması da çoğu modelde üçlü

¹¹²⁶ **Alpagut**, Gülsevil, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, Legal İHSGHD., 2011/31, s. 920; **Cengiz**, İftar, İş Sözleşmesinin İradi Devri, Ankara 2014, s. 37; **Albayrak Zincirlioğlu**, Candan, İş Sözleşmesinin Devri, İstanbul 2015, s. 87; **Yiğit**, Yusuf, İş Sözleşmesinin Devri, Ankara 2014, s. 54 vd.; **Alp**, Mustafa, İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar, DEÜHFD., C: 9, Özel Sayı, İzmir 2007, s. 189; **Cengiz**, İftar, İş Sözleşmesinin İradi Devrinin Devreden ve Devralan İşverenler Bakımından Doğurduğu Hüküm ve Sonuçlar, Sicil İHD., 2015/34, s. 48; **Alp**, Mustafa, İş Sözleşmesinin Devri, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul 2009, s. 303; **Kocagil**, İpek, Yeni Borçlar Kanunu Işığında İş Sözleşmesinin Devri, Sicil İHD., 2011/22, s. 55; **Arslanoğlu**, Anıl, İş Sözleşmesinin İradi Devri ile İşverenin Değişmesi, Legal İHSGHD., 2006/10, s. 536.

¹¹²⁷ **Başbuğ**, Aydın, İş Sözleşmesinde Üçlü İlişki, Tühis, Mayıs/Ağustos - 2003, s. 10; **Akyiğit**, Ercan, İş İlişkinin (Bireysel) Devri (Karar İncelemesi), Tühis, Kasım - 2001, s. 42; Haluk N. **Nomer**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2023, s. 241; **Kılıçoğlu**, s. 834; **Alp**, İş Sözleşmesinin Devri, s. 303.

¹¹²⁸ **Nomer**, s. 241; **Kılıçoğlu**, s. 834; **Albayrak Zincirlioğlu**, İş Sözleşmesinin Devri, s. 24; **Başbuğ**, s. 11; **Akyiğit**, Karar İncelemesi, s. 42; **Cengiz**, s. 9 - 10; **Yiğit**, s. 30 - 38; **Kocagil**, s. 47.

¹¹²⁹ **Akyiğit**, Karar İncelemesi, s. 44; **Alp**, İş Sözleşmesinin Devri, s. 303; **Arslanoğlu**, s. 540; **Cengiz**, s. 43; **Albayrak Zincirlioğlu**, İş Sözleşmesinin Devri, s. 151; **Arslanoğlu**, s. 536.

bir ilişki olarak kabul edilebilir. Topluluk çalışması modelinin meydana gelmesi de benzer şekilde kanundan değil; taraf iradelerinden doğmaktadır.

Devir işleminin usulüne uygun olarak gerçekleştirilmesi, işçinin devre yönelik onayının varlığına bağlıdır. Onay iradesi, ancak yazılı şekilde olması durumunda geçerli olur¹¹³⁰. Görevin ifasının gerçekleşmesi için topluluk çalışmasında da çalışanın buna ilişkin harekete geçmesi gerekir, ancak onay yazılı şekilde değil, göreve ilişkin kutucuğun onaylanması şeklinde olur.

İş sözleşmesinin devrinde, sözleşmenin devri ile birlikte sözleşmenin işveren tarafı da sürekli olarak değişir ve işçi işin ifasını devralan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Topluluk çalışmasında ise, çalışanın platform üzerinden işini gördüğü müşteri ile arasındaki ilişki genellikle işin yapılmasıyla sona erer. Dolayısıyla topluluk çalışmasında iş sözleşmesinin devri işlemi kural olarak söz konusu olmamaktadır.

III. ASIL İŞVEREN - ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ

Bir işverenden mal ve hizmet üretimine ilişkin işlerin¹¹³¹ yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işin gereği ve teknolojik uzmanlık gerektirmesi halinde iş alan ve bu işlerde kendi işçilerini çalıştıran kişiye alt işveren denilmektedir¹¹³². Alt işveren ile iş aldığı işverenin arasındaki ilişki alt işverenlik ilişkisine karşılık gelmektedir¹¹³³. Alt işverenlik ilişkisinin kurulması için yukarıdaki tanıma ek olarak; işin asıl işverenin işyerinde yapılması¹¹³⁴, alt işverenin asıl işverenin eski işçisi

¹¹³⁰ **Cengiz**, İş Sözleşmesinin İradî Devrinin, s. 49; **Alpagut**, Hizmet Sözleşmesinin Devri, s. 922.

¹¹³¹ Kanun koyucu alt işverene verilen işlerde devamlılık koşulu aramadığından mal ve hizmet üretimine ilişkin olup belirli süre sonra sona eren işler için de alt işverenlik ilişkisi kurulabileceği görüşü hakkında bkz., **Süzek**, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2021, s. 166.

¹¹³² **Süzek**, Sarper, Alt İşverenlik İlişkisinin Kurulması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl: 2010, C: 7, S: 25, (s. 11-30), s. 13 (Alt İşverenlik); **Özveri**, Murat, Alt İşverenlik İlişkisinin Kurulması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl 2004, Cilt: 1, Sayı: 2, (s. 383-400), s. 390; **İnciroğlu**, Lütfü, Çalışma Hayatında Alt İşveren (Taşeron) Uygulaması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Alt İşverenlik İlişkisinin Kurulması, Yıl 2014, C: 11, S: 41, (s. 73-84), s. 75; **Senyen Kaplan**, s. 90.

¹¹³³ **Sümer**, s. 25.

¹¹³⁴ *Süzek'e göre*, kanunun işin nerde yapılacağına dair olan hükmünün dar yorumlanmaması, işin farklı coğrafi sınırlar içinde yapılabileceğinin de kabulü gerekir. Bkz., **Süzek**, s. 166. *Ekmekçi / Yiğit'e göre*, öğreti ve Yargıtay'ın aksine işverenden alınan işin farklı yerlerde yapılmasını alt işverenlik ilişkisi meydana getiremeyeceğini ifade etmek gerekir. Zira Kanunun lafzından tacirlerin kendi aralarındaki her ilişkinin alt işverenlik ilişkisi olacağı anlamı çıkarılamaz. Bkz., **Ekmekçi / Yiğit**, s. 121.

olmaması¹¹³⁵, asıl işverenin de işçi çalıştırması¹¹³⁶ ve alt işverenin işçilerinin sadece asıl işverenin işyerinde çalıştırılması¹¹³⁷ koşullarının varlığı gerekmektedir¹¹³⁸.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi İsviçre Hukuku'nda düzenleme altına alınmıştır. 8.9.1999 tarihli Gönderilen İşçileri Destekleyici Önlemler ve Standart İş Sözleşmelerinde Öngörülen Asgari Ücretin Korunmasına İlişkin Federal Yasa'da¹¹³⁹ (*Entsendegesetz, EntsG*) asıl işveren (*Erstunternehmers*) ve alt işveren (*Subunternehmers*) kavramlarına yer verilmiştir. Birinci maddede kanunun ikamet yeri veya kayıtlı ofisi yurt dışında bulunan bir işveren tarafından İsviçre'de belirli bir süre çalışabilmeleri için İsviçre'ye gönderilmiş olan, bir sözleşme ilişkisi çerçevesinde onun hesabına ve yönetimi altında iş yapan ve işverenin şirketler grubuna ait olan şirkette ve bir şubesinde çalışan işçilerin asgari çalışma ve asgari ücret koşullarını düzenlediği belirtilmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasının son cümlesinde asgari çalışma ve asgari ücret koşullarına aykırılık hallerinde asıl işverenin müteselsilen sorumlu olduğu ifade edilmiştir.

Alt işverenlik ilişkisi ile topluluk çalışmasının özelliklerini karşılaştırdığımızda, topluluk çalışmasının modellerini ayrı ayrı değerlendirmek gerekir. Doğrudan dış topluluk çalışması bakımından kural olarak aracı olarak hareket eden ve topluluk çalışmasının işvereni sayılmayan platformlar hukuki ilişkinin taraflarını karşılaştırdıktan sonra taraflar arasındaki ilişkiden çekilir. Bu anlamda iş sürecinin başından sonuna kadar yürüten ve işçi çalıştıran alt işverenden ayrılır. Rekabete dayalı topluluk çalışmalarında da ödüllü yarışma söz konusu olduğundan alt işverenlik ilişkisi ortaya çıkmaz.

¹¹³⁵ *Ekmekçi / Yiğit'e göre*, bu koşulun nedeninin işverenlerin güvendiği işçilerin bu konumu alması, daha sonra işçilere ilişkin; ücret, fesih, çalışma koşulları gibi hususların işverenlerce belirlenmesi olduğu söylenebilir. Bkz., **Ekmekçi / Yiğit**, s. 152.

¹¹³⁶ *Süzek'e göre*, asıl işveren tarafından işyerindeki tüm işlerin başka bir işverene verilmemesi gerekmektedir. Bkz., **Süzek**, s. 165. *Ekmekçi / Yiğit'e göre*, arsa payı karşılığı inşaat sözleşmelerinde alt işverenlik ilişkisi kurulamaz. Gerçekten, bu ilişkide taraflardan birisi işçi çalıştırmayacağı için asıl işveren-alt işverenlik ilişkisinden bahsedilemez. Bkz., **Ekmekçi / Yiğit**, s. 117. *Sümer'e göre*, işyerinde hâlihazırda yürütülen işin bir bütün olarak başkasına verilmesi durumunda alt işverenlik ilişkisini değil, işyerinin devrini düşünmek gerekir. Bkz., **Sümer**, s. 27.

¹¹³⁷ *Süzek'e göre*, bazı işçilerin hem asıl işverenin hem de farklı işverenlerin işyerlerinde çalıştırılması alt işverenlik ilişkisini geçersiz hale getirmez. Bkz. **Süzek**, s. 171. *Ekmekçi / Yiğit'e göre*, alt işveren asıl işverenin birden fazla işyerine ilişkin alt işverenlik sözleşmesi yapmış olabilir. Bu halde aynı işçilerin anlaşılan işyerlerinde aynı işçilerin zaman zaman farklı işlerde çalıştırılmış olması “alt işverenin işçilerinin sadece asıl işverenin işyerinde çalışması” koşuluna aykırılık oluşturmaz. Bkz., **Ekmekçi / Yiğit**, s. 137.

¹¹³⁸ **Ünsal**, Engin, 4857 sayılı Yasa'ya Göre Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Kurulması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Alt İşverenlik İlişkisinin Kurulması, Yıl 2005, Cilt: 2, Sayı: 6, (s. 535-544), s. 539; **Taşkent**, Savaş, Alt İşveren, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl 2004, Cilt: 1, Sayı: 2, (s. 363-366), s. 363 - 364.

¹¹³⁹ www.fedlex.admin.ch.

Salt iç topluluk çalışmasında alt işverenlik ilişkisi kural olarak yoktur. İç topluluk çalışmasında işverenler işin bir bölümünü ya da yardımcı işlerin yapılmasını farklı bir işverenden talep etmekte, iç topluluk çalışmasına dâhil olan tüm işleri kendi işçilerine yaptırmaktadır. Ancak işyerine platform sisteminin kurulması ve bunun düzenli olarak kontrolü için dışarıdan hizmet alımı söz konusu ise bir alt işverenlik ilişkisi düşünülebilir. Taraflar arasında kurulan ilişki, topluluk çalışanları ile doğrudan veya dolaylı yoldan ilgili değildir

Dolaylı dış topluluk çalışması bakımından iki farklı değerlendirme yapmak gerekir. Öncelikle topluluk çalışanın alt işveren olup olmadığı değerlendirilmelidir. Dolaylı dış topluluk çalışması modelinde çalışan kimseler işçi olarak sınıflandırılmak istenilmese dahi bu kişilerin alt işveren olabilmesi bu çalışma için mümkün değildir. Alt işveren ifadesinden anlaşılabileceği üzere alt işveren sayılan kişiler de işveren sıfatını haizdir. Alt işverenin sayılan kişiler de işçi çalıştırır. Topluluk çalışanı işi bizzat yapmak zorunda olduğundan işçi çalıştırabilmesi ve dolaylı dış topluluk çalışması bakımından alt işveren sıfatını haiz olabilmesi söz konusu değildir.

Müşteri ve platform arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulup kurulmayacağının tespitinde, alt işverenlik ilişkisine ait koşullarının her birini ayrı şekilde incelemekte fayda vardır. Buna göre:

- Alt işverenlerin işyerlerindeki fonksiyonu işçi bulmaya aracılık etmek değildir¹¹⁴⁰. Dolayısıyla alt işverenin de asıl işverenin de kendi işçileri olmalıdır. Bu şart, topluluk çalışanlarının işçi olarak sınıflandırılmaları durumunda, platformlar açısından sağlanırken, şartın müşteriler için her zaman gerçekleşmesi mümkün olmaz. Çünkü müşteriler şirket veya işverenlerin yanı sıra işveren dışındaki kimselerden de oluşabilir.
- Alt işverenden alınan iş asıl işlerde işin gereği ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi halinde ya da yardımcı işlerden olması gerekir. Müşterilerin işveren dışındaki kişilerden oluşması durumunda belirtilen şart gerçekleşmez. Ancak müşterilerin şirket veya işveren olması halinde şartın gerçekleşmesinin mümkün olacağı söylenebilir.

¹¹⁴⁰ Canbolat, Talat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992, s. 10.

- Alt işverene verilen işin asıl işverenin işyerindeki mal veya hizmet üretimine ilişkin işlerden olması bir diğer koşuldur¹¹⁴¹. Alt işverene verilen işler asıl iş devam ettiği sürece devam eden işler arasında yer almalıdır¹¹⁴². Müşterilerin işveren veya şirket olması ve platformlara verilen işlerin çok kısa süreli olmaması durumunda alt işverenlik ilişkisinin kurulabileceği söylenebilir. Fakat topluluk çalışmalarında, görevlerin süresi veya niteliği istisnaen uzun sürelidir.
- Alt işverenin işçilerinin sadece asıl işverenin işyerinde çalıştırılması asıl işveren-alt işveren ilişkisinde aranan bir diğer şarttır. Topluluk çalışanlarının aynı anda birden çok görevi yerine getirebilmesi mümkündür. Dolayısıyla farklı müşterilere ait görevler bir arada gerçekleştirilebilir. Taraflar arasında bir alt işverenlik ilişkisi gerçekleşse bile platformda birden çok kişinin işini yapan çalışanlar hakkında müteselsil sorumluluk hükümleri uygulama alanı bulmaz.
- Kural olarak işin asıl işverenin işyerinde yapılması gerekir. Topluluk çalışmalarında işler sanal ortamda yerine getirilir. O halde bu şartın da gerçekleşmesi söz konusu olmaz.
- Alt işveren asıl işverenin eski işçisi olmamalıdır. Dolaylı dış topluluk çalışmalarında alt işverenlik ilişkisinin kurulmasının bir anlığına mümkün olduğunu düşünürsek, alt işveren platform olacağından, eski işçinin (müşterinin) platformun paydaşı olması durumunda şartın yerine getirildiği kabul edilebilir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi, iç ve dış topluluk çalışmasının harmanlanması ile gerçekleştirilebilir. Örneğin platform, işverenin şirketine özel bir sistem kurabilir ve kayıtlı kullanıcılar asıl işverenin logo tasarımı, yaratıcı fikirler üretme gibi özellikler isteyen tasarım veya reklam bölümünde çalışabilir. Belirtilen örnek bağlamında, platform sahibi kişi veya kişiler işverenin eski işçisi olması, platform çalışanlarının sadece asıl işverenin işyerinde çalışması ve işin asıl işverenin işyerinde yapılması koşullarının gerçekleştirilebilmesi mümkün gözükmemektedir.

¹¹⁴¹ *Canbolat'a göre*, asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişki, tarafların sözleşme ile belirlediği süreyle sınırlı olabileceği gibi sözleşmeye esas işin niteliğinin gerektirdiği süre kadar da devam edebilir. Bkz., **Canbolat**, s. 13.

¹¹⁴² **Süzek**, Alt İşverenlik, s. 16.

IV. İŞ ARACILIĞI

Türk Hukukunda iş aracılığına ilişkin hukuki düzenlemeler 3008 sayılı mülga İş Kanunu ile kanunlaştırılmıştır. Kanunda bu görevi yerine getirmek üzere görevlendirilen İş ve İşçi Bulma Kurumu 1946 yılında kurulmuştur. Daha sonra 617 sayılı KHK ile İş ve İşçi Bulma Kurumu ortadan kaldırılmış ve İş-Kur kurularak aracılık faaliyetindeki hâkimiyet kamudan alınmıştır¹¹⁴³. Nihayet 4857 sayılı Kanun ile birlikte, “İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir (İşK. 90)” hükmü ile bu yetki Türk İş Kurumu’na ve aracılık yapma izni verilen özel istihdam bürolarına devredilmiştir.

Alman Hukukunda iş aracılığı kavramı, Sosyal Güvenlik Kanunu’nun (*Sozialgesetzbuch III - SGB*) üçüncü kitabında İstihdam Teşviki (*Arbeitsförderung*) başlığı altında düzenlenmiştir. Kanunun 2 nci maddesine göre, özel istihdam büroları faaliyetlerini, işverenlere eğitim ve işgücü piyasasındaki gelişmeleri, kalifiye eleman önerisi ve mesleki eğitim önlemleri hakkında düzenli bilgi vererek ve şirkete özel olarak iş piyasası danışmanlığı ve aracılık sunarak, işçi açısından ise mesleki seçimlerine hazırlamak ve mesleki geliştirme imkânlarını bulmak için tavsiyelerde bulunarak, yeteneklerine uygun olan eğitim ve işe başlama için aracılık teklifleri önererek ve başka istihdam teşvikleri sunarak, yerine getirir (SGB III, § 2)¹¹⁴⁴. Özel istihdam büroları kendi işlerini yapmak suretiyle Federal İstihdam Bürosu’nun görevlerini de yerel anlamda yerine getirmiş olur¹¹⁴⁵. Özel istihdam bürosu kural olarak taraflardan aracılık hizmeti için ücret talep edemez. Kendisine Federal Büro tarafından verilen aracılık kuponu (*Vermittlungsgutschein*) sayesinde aracılık edilen kişiler herhangi bir ödeme yapmadan aracılıktan yararlanmakta ve özel istihdam büroları da bu kuponu kullanarak Federal İstihdam Bürosu’ndan hizmet bedelini almaktadır¹¹⁴⁶.

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu¹¹⁴⁷, özel istihdam bürolarının işçinin işe yerleştirilmesi durumunda ücrete hak kazanacağını belirtilmekle beraber, büroların bu ücreti iş arayan kimseler-

¹¹⁴³ **Uçkan**, Banu, Türkiye’de İş Aracılığı Hizmetlerinin Tarihsel Gelişim Sürecinde Kamu Tekelinin Kırılması, Sosyal Bilimler Dergisi 2005/1, (s. 149-178), s. 150 vd.

¹¹⁴⁴ www.gesetze-im-internet.de.

¹¹⁴⁵ **Schaub / Koch**, § *Agentur für Arbeit*.

¹¹⁴⁶ **Çölgeçen**, Hasan / **Es**, Muharrem, Dünyada Özel İstihdam Büroları: Almanya Örneği, Turkish Studies - Social Sciences, C: 15, S: 4, Yıl: 2020, (s. 1853-1864), s. 1859.

¹¹⁴⁷ **RG.**, 5.7.2003, 25159.

den değil bizzat işverenden alabileceğini ifade etmiştir¹¹⁴⁸. Dolaylı dış topluluk çalışmasında, bir çalışanın müşterinin işini yapması durumunda karşılığında bir bedel elde eder. Fakat çalışan müşteri ile bir iş ilişkisine veya hukuki ilişkiye girmez, bilakis platform üzerinden çalışmaya devam eder. Doğrudan dış topluluk çalışmasında ise platform tarafları buluşturmak üzere bir aracı gibi hareket eder. Görevin topluluk çalışanı tarafından yapılacağının kararlaştırılması ile süreçten çekilir. Bunun sonucunda ise müşteriden bu işe ilişkin ödemesini alır.

Bu anlamda doğrudan dış topluluk çalışmasındaki hukuki ilişkileri iş aracılığına ilişkin hükümlerin uygulanması bakımından ele almak gerekmektedir. Cevaplanması gereken topluluk çalışanının bağımlı hukuki ilişki çerçevesinde mi müşteri ile çalıştığı ve platformların özel istihdam bürosu niteliğinde olup olmayacağı sorularıdır. İlk sorunun cevabı somut olaya göre tespit edilebilecek iken, ikincisi birinci sorunun cevabına göre ve fiili duruma göre belirlenecektir. Eğer taraflar arasında bir iş ilişkisi meydana geliyorsa (çalışan-müşteri), buna karşılık fiili duruma göre platform üzerinde Türk Borçlar Kanunu anlamında değil, bilakis İş Kanunu anlamında bir aracılık faaliyeti yürütülüyorsa, platformların aracılık faaliyeti yapabilmeleri için Türkiye İş Kurumu'ndan izin alması gerektiği söylenebilecektir.

§ 15. EVDE ÇALIŞMA AÇISINDAN TOPLULUK ÇALIŞMASI

I. GENEL OLARAK EVDE ÇALIŞMA

İşçi iş görme borcunu kural olarak işverenin mal veya hizmet üretimi için oluşturduğu işyerinde yerine getirir. Teknolojinin gelişmesi, maliyetler ve yeni ihtiyaçlar bu şekilde çalışma tarzının değişimine neden olmuştur. Değişimin bir sonucu da, aslında uygulaması eskiye dayansa da, evde çalışmanın yaygınlaşmasıdır. Evde çalışma, çalışanın işi işverenin klasik çalışma yerlerinden ziyade kendi evinde yerine getirmesi şeklinde gerçekleşir. Evde çalışan, işverenin denetiminden ve gözetiminden uzakta kalır ve işverenin işin yürütümüne ilişkin emir ve talimatları ya hiç olmaz ya da çok az bulunur. İşverenin emir ve talimatları esas olarak işin sonucuna yöneliktir.

Kanun koyucu, evde çalışanların korunmaya değer haklarını da dikkate alarak, çalışanlar ile işlerini aldıkları kişiler arasındaki hukuki ilişkinin evde hizmet sözleşmesinden kaynaklandığını 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 461 ila 469 uncu maddeleri arasında hüküm altına almıştır.

¹¹⁴⁸ Kanun koyucu ücret talebinin istisnasını “*Özel istihdam büroları aracılık faaliyetleri kapsamında sadece; profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve sanatçı meslek gruplarında yer alanlar ile genel müdür veya bu göreve eş ya da daha üst düzey yönetici pozisyonlarında işe yerleştirilecek kişilerden ücret alabilir* (ÖİBY. 22/2).” hükmü ile Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nde düzenlemiştir.

Böylelikle evde hizmet sözleşmesi ile çalışan kişiler Türk Borçlar Kanunu kapsamına alınmıştır. TBK. m. 461’de evde hizmet sözleşmesi, “*Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir*”, şeklinde ifade edilmiştir¹¹⁴⁹. Buradan hareketle evde çalışanı, işverenden aldığı işi, kendi belirleyeceği yerde tek başına veya aile üyelerinin yardımıyla yerine getiren kişi olarak tanımlamak mümkün olacaktır.

Evde çalışmada mevcut olan iş yapma yükümlülüğünde bir eserin meydana getirilmesi borçlanılır. Dolayısıyla genel olarak iş sözleşmelerinde olan iş yapma yükümlülüğü sadece belirli bir yönde hareket veya eylemde bulunma da kalmaz¹¹⁵⁰, bilakis iş yapma yükümlülüğünün yöneldiği ana unsur ürünün meydana getirilmesi olur¹¹⁵¹. İşin performansı ile ilgili olarak, evde hizmet sözleşmesi, normal iş sözleşmesinden farklıdır. Çünkü evde çalışan sadece işini yapmakla kalmaz, ayrıca onu bir eser sözleşmesinin benzer şekilde yaklaştıran maddi bir garantiye sahip belirli bir iş sonucunu borçlanır¹¹⁵².



¹¹⁴⁹ Alman Evde Çalışma Kanunu’nda (HAG) evde çalışanlar: Bu kanun anlamında evde çalışanlar, kendi seçtikleri yerde (kendi evlerinde ya da farklı bir yerde) tek başlarına veya aile üyelerinin yardımıyla, araçlar veya zanaatkarlar tarafından verilen işleri yapan, fakat işin bitirilmesi ile ortaya çıkan iş sonuçlarının değerlendirilmesini doğrudan veya dolaylı olarak işi veren zanaatkarlara devreden kişiler olarak ifade edilmiştir. İşin yerine getirilmesinde kullanılacak olan alet ve eşyaların evde çalışan tarafından karşılanacak olması, bu kişinin evde çalışan olarak sınıflandırılmasını olumsuz etkilemeyecektir. HAG, § 2, (1). İsviçre Borçlar Kanunu’nda ise, evde çalışan evde hizmet sözleşmesi aracılığıyla ve bir ücret karşılığında kendi evinde veya kendisini belirleyeceği bir yerde tek başına veya aile üyeleri ile işveren için çalışan kişi olarak hüküm altına alınmıştır (ORC Art. 351).

¹¹⁵⁰ Öz’e göre, evde hizmet sözleşmelerinde iş parça başına yapılıyor olsa da, belirli bir faaliyet üstlenilmediğinden evde çalışan kimseler yüklenici olarak kabul edilmezler. Bkz., Öz (ed.), s. 481.

¹¹⁵¹ Rehbinden, Manfred / Stöckli, Jean-Fritz, Der Arbeitsvertrag, Art. 331-355 und Art. 361-362 OR Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Das Obligationenrecht, in: BK - Berner Kommentar, Heinz Hausheer / Hans Peter Walter, 2014, s. 707.

¹¹⁵² Staehelin, Adrian, Der Arbeitsvertrag: Art. 330b-355 OR, Art. 361-362 OR Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht, Obligationenrecht, Kommentar zur 1. und 2. Abteilung (Art. 1-529 OR), in: ZK - Zürcher Kommentar Band/Nr. V/2c, Jörg Schmid, 2014, s. 516.

II. İŞİN İÇERİĞİ BAKIMINDAN DEĞERLENDİRME

A) İşin Konusu

Evde çalışmada işin konusunu oluşturan iş, bir hizmet sözleşmesinin doğmasını sağlayacak ve işveren açısından ekonomik karşılığı olan herhangi bir iş olabilir¹¹⁵³. Diğer bir deyişle evde çalışan tarafından yapılan iş neticesinde ortaya çıkan sonucu, işverence piyasa üzerinde değerlendirilebilir veya işverenin sahip olduğu iş organizasyonu içerisinde kullanılabilir niteliğe sahiptir¹¹⁵⁴. Topluluk çalışmasında da çalışma sonucu ortaya çıkan ürün, platformların veya müşterilerin piyasa üzerinde kazanç sağlayabilmelerine veya müşterilerin çalışma sonuçlarını doğrudan kendi işyerleri için kullanabilmelerine olanak sağlar.

Evde çalışma klasik evde çalışma ve tele evden çalışma olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Klasik evden çalışmada genellikle çalışanların el becerisine yönelik işlerin (dokuma, nakış vb.) verilmesi söz konusudur. Bunun yanı sıra, proje çizilmesi, bilimsel çalışmalara ilişkin görevler, tasarım işleri gibi işlerin de evde çalışma kapsamında düşünülmesi mümkün gözükmektedir¹¹⁵⁵. Klasik evde çalışmaya dayalı işlerden farklı olarak tele evden çalışmada, çalışanın el becerisine ilişkin kişisel özelliklerinin ön planda olması beklenmemekte, daha çok bilgi aktarımı veya iletişim olanağı sağlayan aletlerin kullanılması suretiyle işin yapılması istenilmektedir¹¹⁵⁶. Öte yandan, topluluk çalışma-

¹¹⁵³ **Kreß**, s. 88; **Stachelin**, s. 516. İsviçre Federal Mahkemesi'ne göre, İsviçre Borçlar Kanunu'nun metni uyarınca işveren evde çalışana yapacağı işi verir, evde çalışan da işverenin isteği doğrultusunda işi belirli araç ve gereçlerle de ihtiyaç duymak suretiyle yerine getirir. İşin sonuçlanması ile birlikte ürünü işverene teslim eder. Buradan hareketle evde çalışanın sadece iş görme borcu yükümlülüğünün değil, aynı zamanda bir sonuç meydana getirme ve bu sonucu teslim etme yükümlülüğünün olduğu kabul edilmelidir. Yapılan işin konusu olan ürünü, işverenin piyasada veya kendi işyerine ilişkin üretimde kullanacağı ekonomik değeri olan herhangi bir nesne, metin vb. bir şey olarak anlamak gerekir. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Bachmann Dietz**, Monika, Arbeitsvertrag, in: SHK - Stämpflis Handkommentar, Boris Etter / Nicolas Facincani / Reto Sutter, 2021, s. 951.

¹¹⁵⁴ **Gülver**, s. 106.

¹¹⁵⁵ **Gülver**, s. 106. İsviçre Borçlar Kanunu (ORC), eserin türünü sınırlamamış ve 351. madde anlamında evde çalışmanın sadece endüstriyel ve mesleki olmadığını, ayrıca ticari veya teknik nitelikte de olabileceği ifade edilmiştir. Bir şirketin muhasebesini yapmak, yerel veya bölgesel bir sağlık sigortası acentesi işletmek, evrak işleri yapmak, çeviri yapmak veya plan çizmek gibi şeyler evde çalışmanın konusu olabilir. Ayrıca evde çalışma anlamında gazetecilik, bilimsel ve sanatsal faaliyetlerin yapılabilmesi mümkün gözükmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Bachmann Dietz**, s. 951.

¹¹⁵⁶ *Kandemir'e göre*, tele çalışma ile evde çalışma farklılık arz eder. Şöyle ki, tele çalışmada iş ve işin sonuçları çevrim içi veya çevrim dışı sistem üzerinde gerçekleşir. Evde çalışmada ise işin işyerinden farklı bir yerde (evde) yerine getirilmesi ve iş sonuçlarının tele çalışmadan farklı şekilde meydana gelmesi söz konusu olur. Bkz., **Kandemir**, s. 146.

sında yapılan işler teknolojik aletler veya iletişim araçları yardımıyla gerçekleşmekte, iş sonuçları da bu araçlar üzerinden teslim edilmektedir. Bu anlamda evde tele çalışma ile topluluk çalışması benzerlik göstermektedir.

B) İşi Yerine Getirecek Kişi

İş sözleşmelerinde işçi kural olarak işini bizzat yerine getirmek zorundadır. Bu durum, iş sözleşmesinin kişisel hukuki ilişki kurmasından kaynaklanır¹¹⁵⁷. Ancak kanun koyucu TBK. m. 461’de farklı bir hüküm öngörmüştür. Evde hizmet sözleşmesi ile çalışan bir kişi, işi tek başına veya aile üyelerinin yardımıyla yapabilir¹¹⁵⁸. Aile üyelerinin yardımı hangi amaçla yaptıklarının önemi yoktur¹¹⁵⁹. Aile üyelerinin işin üretimi noktasında sürece dâhil olması mümkündür¹¹⁶⁰. Aile üyelerinden kasıt; anne, baba, çocuklar ve diğer hısımlardır¹¹⁶¹.

Topluluk çalışmasında platformlar çalışanların işlerini bizzat yapmalarını talep etmektedir. Zira müşteriler çalışanların aldıkları puanlamaların ve profillerinde belirtilen niteliklerin yüksek olmasına göre ilgili platformu tercih etmektedir. Bu nedenle, topluluk çalışanlarının kabul ettikleri görevleri bizzat yapmaları topluluk çalışması bakımından olmazsa olmaz bir unsurdur. Evde çalışmadan farklı olarak aile üyelerinin üretim sürecine dâhil olmaları mümkün değildir, hatta bunun tespiti halinde kullanıcı hesabına erişimin engellenmesi, diğer bir deyişle platformlarca kullanıcı sözleşmesine ilişkin fesih hakkı saklı tutulmaktadır¹¹⁶².

C) İşin Yerine Getirileceği Yer

Evde çalışma modelinde görülen iş, geleneksel fabrika, atölye, işyeri vb. yerlerde değil, evde çalışanın kendi evinde veya başka bir yerde yerine getirilir. Bu durum evde çalışmayı klasik çalışma modellerinden ayırmaktadır¹¹⁶³. Bu yönüyle evde çalışma, tele çalışma, uzaktan çalışma gibi çalışma şekillerine benzemektedir. İşin sabit bir işyerinde görülmediği topluluk çalışmasında yapılacak iş evde çalışmadaki gibi ev veya başka bir yerde ifa edilebilir.

¹¹⁵⁷ **Yavuz**, s. 1075.

¹¹⁵⁸ **Yavuz**, s. 1075.

¹¹⁵⁹ **Öz** (ed.), s. 482.

¹¹⁶⁰ **Gülver**, s. 107; **Aydoğdu / Kahveci**, s. 434.

¹¹⁶¹ **Gülver**, s. 107; **Yavuz**, s. 1075.

¹¹⁶² **Kreß**, s. 89.

¹¹⁶³ **Yavuz**, s. 1074.

Evde çalışmada, çalışanın işi genellikle kendi evinde yerine getirmesi söz konusudur. Evde çalışanın evin maliki olması şart değildir. Çalışanın kendi evi ifadesinden anlaşılması gereken, yaşamını devam ettirdiği, diğer bir deyişle barınma vb. ihtiyaçlarını içerisinde karşıladığı yerdir. Bu anlamda, evde çalışanın kendi evi hem yaşamını sürdürdüğü hem geçimini sağladığı yer olmaktadır. Evde çalışma bakımından evde “çalışanın kendi evinin” hukuki niteliği ise öğretide tartışmalıdır¹¹⁶⁴.

Topluluk çalışmasında çalışanın atanan görevi kendi evinde yapması şart değildir. Evden çalışmadaki gibi işin yapılacağı yer platform veya müşteri tarafından değil, bilakis topluluk çalışanın kendisi tarafından belirlenir. Platform tarafından oluşturulan sisteme erişim imkânı veren herhangi bir yerden, atanan görev yerine getirilebilir. Bu özelliği ile topluluk çalışması evden çalışmaya yaklaşmaktadır.

D) Çalışma Koşullarının Belirlenmesi

Evde çalışmaya ilişkin hizmet sözleşmesinin kurulması bakımından kanuni şekil şartı belirlenmemiştir. Taraflar evde çalışmaya dayalı hizmet sözleşmelerini diledikleri şekilde yapabilirler. Ancak kanun koyucu TBK. m. 462’de¹¹⁶⁵ ise evde hizmet sözleşmelerine ilişkin bazı hususların yazılı olarak bildirilmesini öngörmüştür¹¹⁶⁶. Buna göre, işverenin evde çalışana verilen işlerin tekrarı sırasında olağan iş akışından farklı bir durum söz konusu ise, bu işlere ilişkin hususları ayrıca ve eğer gerekli ise bu işler için verilecek ücreti, iş için temin edilmesi gereken araç ve malzemeyi, evde çalışan malzemeleri karşılayacak ise bunların bedelinin ne kadar olacağını yazılı şekilde bildirmesi gerekmektedir¹¹⁶⁷.

¹¹⁶⁴ *Aydınlı’ya göre*, evde çalışanların işlerini yaptıkları kendi evleri işverenin asıl işyerine bağlı işyerleri olarak kabul edilmelidir. Zira işyeri dışında veya çalışanın kendi evinde işini ifa etmesi arasında bir fark yoktur. Burada önemli olan husus işin işverenin talimatı doğrultusunda bu şekilde yerine getirilmesidir. Bkz., **Aydınlı**, İbrahim, *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları*, Demiryol-İş Eğitim Yayınları, Ankara 2001, s. 176. *Yenisey’e göre*, işçinin çalıştığı yerin mutlaka işyeri olması gerekmez. Evde çalışanın işini kendi evinde yapması bu yere işyeri statüsünü kazandırmaz. Bkz., **Yenisey**, s. 85.

¹¹⁶⁵ *Gülver’e göre*, bu hüküm İş Kanunu’nun 8 inci maddesinin üçüncü fıkrasında öngörülen düzenleme ile uyumludur. Şöyle ki, söz konusu maddede yazılı bir iş sözleşmesi yapılmamışsa çalışma koşullarının ayrıca verilmesi gerekliliği ifade edilmiştir. Bkz., **Gülver**, s. 108. *Benzer yönde bkz.*, **Öz** (ed.), s. 482.

¹¹⁶⁶ **Günay**, Arkin, *Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma*, Legal Hukuk Kitapları Serisi: 509, İstanbul 2018, s. 260 vd.

¹¹⁶⁷ **Günay**, s. 261; **Gülver**, s. 109.

Topluluk çalışmasında, çalışanın olağan çalışma koşulları ve şekilleri platformların genel hüküm ve koşullarında yer alır. Çalışanların kabul ettikleri görevler bakımından ise, her görevin açıklamasında kendine özgü çalışma prensipleri ayrıca ve açıkça yer almaktadır. Görevin hangi sürede yapılacağı, en geç ne zaman teslim edileceği, göreve karşılık gelen para miktarının ne olacağı görev içeriğinde özellikle belirtilir. Platformların çalışma prensipleri nedeniyle başka bir şekilde belirlenmesi mümkün olmayan çalışma koşulları yazılı şekilde, her seferinde müşterilerin istekleri doğrultusunda, platformca belirlenir.

Evde hizmet sözleşmesinde verilen işin ne zaman başlayıp ne zaman bitirileceği işveren tarafından düzenlenmiş olsa dahi, günde kaç saat çalışılacağı evde çalışanın kendisi tarafından belirlenmektedir. Evde çalışmada önemli olan işin süresinde bitirilmiş olmasıdır. Örneğin henüz işin bir kısmını bitirebilen bir çalışan, kalan sürede çalışma süresini fazlalaştırmak suretiyle işverence verilen işi sonuçlandırabilir¹¹⁶⁸. Topluluk çalışmasında platformlarca veya müşteri tarafından haftalık çalışma süresi belirlenmez. Aynı evde çalışma gibi işin hangi aralıklarla yerine getirileceğine dair süreler öngörülür.

E) İşverence Verilen İş Reddetme

TBK. m. 466'ya göre, evde hizmet sözleşmesine ilişkin iş aralıklı veya aralıksız şekilde yapılabilir. Diğer bir deyişle, evde hizmet iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan kişiler işveren tarafından devamlı suretle veya aralıklar halinde çalıştırılabilir. Aralıklı evde hizmet sözleşmelerinde evde çalışanın her ürün tesliminden sonra ve işverenin yeni iş teklifinden önce teklif edilen işi kabul edip etmemekte serbesttir. Aralıksız evde hizmet sözleşmelerinde ise, evde çalışan kişi işverenin verdiği ürüne dair işi kabul etmek zorundadır¹¹⁶⁹.

Topluluk çalışması, platformca teklif edilen görevlerin çalışan tarafından reddedilmesi mümkün olduğundan, aralıklı evde hizmet sözleşmesine benzemektedir. Gerçekten platformların genel çalışma prensibi gereği, tüm platformların genel hüküm koşullarında, topluluk çalışmasının platformca profiline yönlendirilen görevi kabul etmek zorunda olmadığı belirtilmektedir. Daha önce de ifade ettiğimiz üzere, topluluk çalışmasının bağımlılık unsurunu barındırmadığını savunan görüşler “görevi özgürce reddetme” hususuna dikkat çekmiştir. Öğretideki bir görüşe göre, aralıklı evde çalışma bakımından kişisel ve hukuki bağımlılığın, eğer evde çalışanın bu kapsamda başka bir iş

¹¹⁶⁸ **Gülver**, s. 111.

¹¹⁶⁹ **Günay**, s. 266.

alması işveren tarafından yasaklanmışsa veya evde çalışanın işverenden aldığı iş nedeniyle farklı iş tekliflerini kabul edebilmesi mümkün değilse, söz konusu olabileceği öne sürülmektedir¹¹⁷⁰.

III. TARAFLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRME

A) Evde Çalışanın Yükümlülükleri

1- Vaktinde İşe Başlanması ve İşin İşverence Öngörülen Sürede Bitirilmesi

TBK. m. 463'e göre evde hizmet sözleşmesi ile çalışan, işveren tarafından verilen işe süresinde başlamalı ve iş sonucunu işverence belirlenmiş olan sürenin sonuna kadar ona teslim etmelidir¹¹⁷¹. Görüldüğü üzere, Kanuna göre evde çalışan kişinin işin yerine getirilmesi bakımından hem zamanında harekete geçme hem ortaya çıkan ürünü teslim etme borcu söz konusudur¹¹⁷².

Evde çalışan aralıksız çalışmalarda işveren tarafından verilen her ürünü, aralıklı çalışmalarda ise kabul ettiği işi, işverence başlanması istenen zamanda harekete geçmek suretiyle yapmakla yükümlü hale gelir. Günlük çalışma aralığını kendisi belirleyecek olan evde çalışan, eğer işe zamanında başlamaz veya işi zamanında bitiremezse mütemerrit hale gelir¹¹⁷³. Öğretideki bir görüşe göre, evde çalışanın iş sonucunu geç teslim etmesi işverene evde hizmet sözleşmesini derhal fesih hakkı verir¹¹⁷⁴. Topluluk çalışmasında çalışan tarafından kabul edilen görevin ve bu görev ile ilgili envanterin çalışanın profiline gönderilmesi ile çalışan için işi sona erdirmeye bakımından bir yükümlülük söz konusu olmaktadır. Ancak kural olarak topluluk çalışanın bu andan itibaren çalışmaya başlaması şart değildir. Önemli olan çalışanın işi zamanında bitirmesidir. Bazı platformlar ve müşteriler çalışandan işin nasıl yerine getirildiğine ve hangi aşamada olduğuna ilişkin bilgi isteyebilmektedir. Fakat çoğu platform bir iş ilişkisinin varlığına dayanak teşkil edebilecek bu gibi eylemlerden kaçınmaktadır. Öte yandan, mikro çalışmalar gibi derhal yerine getirilmesi gereken küçük ve hemen yapılması gereken işlerde topluluk çalışanı görevi yerine getirmek için derhal harekete geçmek zorundadır.

¹¹⁷⁰ **Dulay**, Dilek, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara 2016, s. 84.

¹¹⁷¹ **Yavuz**, s. 1076.

¹¹⁷² *Öz'e göre*, bu hükmün getirilmesinin amacının işverenin kontrolünün zayıf olduğu evde hizmet sözleşmelerinde işveren tarafının korunmasıdır. Bkz., **Öz** (ed.), s. 484.

¹¹⁷³ **Gülver**, s. 111; **Günay**, s. 267.

¹¹⁷⁴ **Gülver**, s. 111.

2- Malzeme ve Araçlara İlişkin Borç

TBK m. 464'e göre, *“Malzeme ve iş araçları işveren tarafından sağlanmışsa, işçi bunları gereken özeni göstererek kullanmak, bundan dolayı hesap vermek, ayrıca kalan malzeme ile iş araçlarını da işverene teslim etmekle yükümlüdür. İşçi işi görürken, kendisine teslim edilen malzemenin veya iş araçlarının bozuk olduğunu belirlerse, durumu hemen işverene bildirir ve işe devam etmeden önce, onun talimatını bekler. İşçi, kendisine teslim edilen malzeme veya iş araçlarını kendi kusuruyla kullanılmaz hâle getirirse, işverene karşı onun kullanılmaz hâle geldiği gündeki rayiç bedeli kadar sorumludur.”*.

Topluluk çalışmasında iş malzemelerinin platformlarca çalışanlara verilme durumu söz konusu olmaz. Bu nedenle topluluk çalışanlarının işverenin malzeme ve araçlarına ilişkin borcu ortaya çıkmaz.

B) İşverenin Yükümlülükleri

1- Ücretin Ödenmesi

Evde hizmet sözleşmesi genel olarak iş sözleşmesinin özelliklerini taşımakta olup, burada da evde çalışanın iş görme işverenin de ücret ödeme yükümlülüğü söz konusudur¹¹⁷⁵. Evde çalışma ister aralıklı olarak çalışılacak şekilde yapılsın ister aralıksız çalışılacağı kararlaştırılmış olsun, işveren çalışma karşılığı olan ücreti ödemekle yükümlüdür¹¹⁷⁶. İşveren, aralıklı çalışmalarda ücreti işin kendisine teslimi ile birlikte evde çalışana öderken, aralıksız çalışma durumunda çalışanın onayı söz konusu ise ayda bir, aksi halde her on beş günde bir çalışana ödemek zorundadır (TBK. m. 466)¹¹⁷⁷. Görüldüğü üzere aralıklı çalışmalarda ücret, eser sözleşmesindeki usule benzemekte, aralıksız çalışmalarda ise evde çalışanın onayına bağlı olmak üzere belirli zaman dilimlerine göre ödenmektedir¹¹⁷⁸. Öte yandan TBK. m. 477'ye göre işveren, ücrete ve varsa kesintilere ilişkin hesap özeti evde çalışana vermekle yükümlüdür.

¹¹⁷⁵ Rehbinden / Stöckli, s. 707.

¹¹⁷⁶ Rehbinden / Stöckli, s. 707.

¹¹⁷⁷ Öz'e göre, hükümde yer alan ücrete ilişkin düzenlemeler nispi emredici olup, işçi yararına olmak suretiyle değiştirilebilir. Bkz., Öz (ed.), s. 486.

¹¹⁷⁸ Gülver, s. 116. Evde hizmet sözleşmelerinde ücret genellikle işin niteliğine de göre olmak üzere parça başı ücret şeklinde ödenmekte olduğuna ilişkin görüş hakkında bkz., Yavuz, s. 1078.

TBK. m. 467'ye göre, işveren aralıksız olarak çalıştırdığı evde çalışan kişiye; teslim hazırlanan ürünü kabulde temerrüde düşerse veya kendisi tarafından çalışmanın engellenmesi durumunda ücret ödemesi gerekir. Maddenin sonunda ise, işverenin diğer durumların varlığı halinde evde çalışana ücretin ödenmesi bakımından herhangi bir yükümlülüğünün bulunmadığı ifade edilmiştir. Öğretideki bir görüşe göre, maddenin sonunda genel olarak maddede yer alan ifadeler atıf yapılmamış, aksine aralıklı çalışma halinde işverenin evde çalışana ücret ödemek zorunda olmadığı belirtilmiştir¹¹⁷⁹.

Topluluk çalışmasında müşteri tarafından görev için verilecek para miktarı platformun kendi payını almasından sonra belirlenmiş olur. İşin başarı ile sonuçlandırılması durumunda ücret platform tarafından çalışanın profiline veya hesabına yatırılır. Dolayısıyla aralıklı evde çalışmaya benzer bir süreç neticesinde görevin karşılığı olan miktar topluluk çalışanına ödenir. Platformun, çalışana işlerin verilmesini engelleme yetkisi ancak çalışanın kendisine verilen işleri istenen biçimde yerine getirememesi halinde söz konusu olabilir. Bazen bu halde dahi görevlerin hepsi değil, alınacak para miktarı daha yüksek olan veya daha nitelikli görevlerin kabul edilmesi engellenmektedir. Öte yandan, aralıklı evde çalışma gibi uygulamada platformların da topluluk çalışanına görev sunmadığı müddetçe ödemedede bulunmadığı görülebilir.

2- İş Sonucuna İlişkin Ayıbı Bildirme

TBK. m. 465'e göre, işveren işçi tarafından yapılan ürünü işin sonucunda incelemek ve üründe herhangi bir ayıbın varlığı halinde işçiye bildirmekle yükümlüdür. Kanun koyucu ihbar süresi olarak bir haftalık süre öngörmüştür¹¹⁸⁰. Bir haftalık süre hak düşürücü niteliktedir¹¹⁸¹. Hak düşürücü süre, hem gizli olmayan ayıplar hem gizli ayıplar bakımından dikkate alınır¹¹⁸². Hak düşürücü sürenin, işverenin işçi tarafından üretilen ürünü teslim alması ile başladığı kabul edilmektedir¹¹⁸³. İhbar bakımından Kanunda herhangi bir şekil şartı öngörülmemiştir. Dolayısıyla ihbarın yazılı veya sözlü şekilde yapılabilmesi mümkündür¹¹⁸⁴. Hatta ürünün teslimi anında iş sonucunu kabul etme-

¹¹⁷⁹ **Gülver**, s. 117.

¹¹⁸⁰ *Gülver'e göre*, ihbar ve ihbarın içeriği, işçinin ürettiği ürüne ilişkin varlığına ilişkin bir ihbar olduğunu işçinin açıkça anlayacağı nitelikte olması gerekir. Bkz., **Gülver**, s. 115.

¹¹⁸¹ **Gülver**, s. 115.

¹¹⁸² **Kandemir**, s. 161.

¹¹⁸³ **Kandemir**, s. 161.

¹¹⁸⁴ **Gülver**, s. 115.

mek suretiyle, zımnen de ayıp bildirilebilir¹¹⁸⁵. Bir haftalık süre nispi emredici olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla bu sürenin artırılması söz konusu değil iken, azaltılması mümkündür¹¹⁸⁶. İşverenin bir haftalık süre içinde ayıbı bildirmemesi, işçinin teslim ettiği ürünü teslim edilen şekilde kabul ettiği anlamına gelir¹¹⁸⁷.

Topluluk çalışmasında çalışan tarafından yapılan işin sonucunun önceden kararlaştırılmış çerçevede yapılıp yapılmadığını platform operatörü kontrol eder. Görevin eksik şekilde tamamlanması durumunda müşterinin de görüşü doğrultusunda ya çalışana ek süre verilir ya da iş çalışandan alınıp farklı topluluk çalışanlarının erişimine açılır. İşin eksik şekilde yapıldığı müşteri tarafından öne sürülmesi topluluk çalışanın aksini savunması durumunda platform operatörleri nihai kararı verir.

§ 16. TOPLULUK ÇALIŞANININ HUKUKİ NİTELİĞİ İLE İLGİLİ TÜRK İŞ HUKUKU ÖĞRETİSİNDEKİ GÖRÜŞLER VE KANAATİMİZ

1) ÖĞRETİDEKİ GÖRÜŞLER

Topluluk çalışması hakkında her ne kadar kanuni düzenleme ve Yargıtay kararı henüz olmasa da, öğretime topluluk çalışanlarının hukuki niteliği hakkında çeşitli görüşler ileri sürülmüştür:

Yıldız'a göre, çalışanların işçi çalıştırma veya bu kişilerin iş sözleşmelerinin feshi yetkisinin bulunmadığı, gerçek anlamda işi kabul edip etmemekte özgür iradelerinin söz konusu olmadığı, her ne kadar çerçeve sözleşmede işi reddetme hakkı olsa bile platformların ret halinde çeşitli yaptırımlarda bulunduğu bir sistemde topluluk çalışanlarının bağımsız çalışan olarak kabul edilmeleri mümkün gözükmemektedir. Dolayısıyla, getirilecek yeni bir düzenleme ile bu kimselerin İş Kanunu kapsamına alınması yerinde olacaktır¹¹⁸⁸.

Yayvak Namli'ya göre, topluluk çalışanları bakımından problemi mikro ve makro bakımdan ele almak gerekir. Mikro bazda taraflar arasındaki hukuki ilişkiye mevcut kanuni düzenlemelerin esas alınması yerinde olacaktır. Makro bazda ise gelişen teknolojinin ortaya çıkardığı bu gibi iş mo-

¹¹⁸⁵ **Kandemir**, s. 161.

¹¹⁸⁶ **Gülver**, s. 115.

¹¹⁸⁷ **Kandemir**, s. 161.

¹¹⁸⁸ **Yıldız**, Gaye Burcu, Dijital Emek Platformları Üzerinden Çalışanların Hukuki Statülerinin Belirlenmesi, Sicil Sayı: 46 / Yıl: 2021, (s. 28-41), s. 39.

dellerini de içine alacak üst norm şeklinde düzenlemeler yapılmalı ve asgari düzenlemelere gidilerek gelecekte ortaya çıkabilecek sorunların önüne geçilmelidir¹¹⁸⁹.

Sözer'e göre, gelişen teknoloji ve yeni çalışma modelleri İş Hukukuna ilişkin genel prensiplerin uygulanmasını zorlaştırmaktadır. Platformların farklı örgütlenme tipleri nedeniyle çalışanların tek bir statüde birleştirilmesi mümkün gözükmemektedir¹¹⁹⁰.

Aykaç'a göre, topluluk çalışanlarının hukuki niteliğini belirlerken üç farklı şekilde çözüme gidilebilir. İlk olarak, işverenin iş organizasyonunda iş görme ölçütü mevcut haline göre daha geniş yorumlanabilir ve çalışanın hukuki bağımlılığı buna göre belirlenebilir. İkinci olarak, evde çalışma ve pazarlamacılık sözleşmesi gibi ayrı hukuki düzenlemeler yapılabilir. Son olarak ise, işçi niteliği bazı haklar için sağlanabilir ve çalışanların hâlihazırdaki hukuki durumu önem arz etmeksizin tüm topluluk çalışanları bu haklardan tam olarak yararlanabilir¹¹⁹¹.

Baycık / Civan / Yılmaz / Bosna'ya göre, Yargıtay'ın aradığı ölçütlerden olan topluluk çalışanlarının ekonomik yönden bağımlı olması ve işçi çalıştırmama durumları esas alınarak bu kişilerin işçi olduğu karinesi kabul edilebilir. Ancak yapılacak yasal düzenleme ile topluluk çalışması modelinin çerçevesi çizilmeli, platformlara bu çalışanların işçi olmadığına dair kanıtlar sunmasına imkân verilmelidir. Bu doğrultuda, Türk Hukukunda ara model gibi bir düzenlemenin yapılmasına gerek olmayacaktır¹¹⁹².

Dulay Yangın'a göre, bazı platformlarda çalışan kimselerin İş Hukukunun aradığı bağımlı hukuki ilişki çerçevesinde çalıştığını söylemek ve platformun emir ve talimatları altında iş gördüğünü ifade etmek oldukça güçtür. Bu anlamda ara kategoriye ihtiyaç olduğu ortadadır. Böylece topluluk

¹¹⁸⁹ **Yayvak Namlı**, İrem, Dijital Çağ'da Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: "Crowdworking", Sicil Sayı: 42 / Yıl: 2019, (s. 128-143), s. 141 - 142.

¹¹⁹⁰ **Sözer**, Ali Nazım, Hizmet (Emek) Platformlarının Ve Çalışanlarının Hukuki Konumu (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme), Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl: 2021, Cilt: 18, Sayı: 71, (s. 967-1062), s. 1047.

¹¹⁹¹ **Aykaç**, Hande Bahar, Platform Ekonomisi Çalışması: İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme, Sicil Sayı: 44 / Yıl: 2020, (s. 69-95), s. 89 - 90.

¹¹⁹² **Baycık**, Gaye / **Civan**, Orhan Ersun / **Tolu Yılmaz**, Hazal / **Bosna**, Berrin, Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar Ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2021, Cilt: 0, Sayı: 1, (s. 713-801), s. 792.

Çalışanların sömürölmesinin de önüne geçilebilir. Aksi halde tamamen güvencesiz bir çalışan topluluğunun “dijital köle” olarak yaşamını sürdürmesine yol açılacaktır¹¹⁹³.

Alpagut’a göre, topluluk çalışanları ile platformlar arasındaki hukuki ilişkinin niteliğı bakımından somut olayın özellikleri ele alınarak sonuca gidilmelidir. Hukuki bağımlılığın ortaya konulması durumunda çalışanlar işçi olarak sınıflandırılabilir. Ancak topluluk çalışanının platformlar üzerindeki görevleri reddedebilme hakkının varlığı ve kendi belirlediğı çalışma koşullarında çalışıyor olması, aradaki ilişkinin İş Hukuku kurallarına göre özömlenmesine imkân vermez. Bu nedenle yeni çözüm arayışlarının denenmesi isabetli olacaktır¹¹⁹⁴.

II) KANAATİMİZ

Öncelikle söylemek gerekir ki, kanun koyucunun topluluk çalışanlarını belirli bir kategori altında toplamaması veya Komisyon karineleri çerçevesinde hareket etmesi durumunda platformların buna karşılık olarak algoritmik sisteme veya işin işleyiş sürecine müdahale edip farklı bir yapıda organize olması muhtemeldir. Zira platformların çalışanlarla olan ilişkide İş Hukukunun sahip olduğu mekanizmalardan ayrılmak temel hedefidir. İşte sınıflandırma yapmama durumu halinde boş a bir çaba söz konusu olacaktır.

Topluluk alışanlarının hukuki niteliklerini belirlemeye yönelik karineler sunan Avrupa Komisyonu Direktifinin maddelerini dolaylı dış topluluk çalışması bakımından incelemekte yarar buluyoruz:

- Platformlar yapılacak görevlerin içeriğini müşterilerden alır ve belirli komisyon alacak şekilde topluluk çalışanlarının profillerine bunları tanımlar. Dolayısıyla topluluk çalışanlarının ücretleri, her seferinde platformlar veya algoritma tarafından belirlenmiş olur.
- Platformlar topluluk çalışanları ve müşterilerden profil oluşturmalarını talep eder. Sistemin işleyişine ilişkin bu kimselerin hareket alanı platformun kurduğu şema çer-

¹¹⁹³ **Dulay Yangın**, Dilek, Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceğı-Dijital Platformların Ortaya Çıkarıldığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi, İstanbul Hukuk Mecmuası, 78 (3), (s. 1209-1237), s. 1233.

¹¹⁹⁴ **Alpagut**, Gülsevil, Dijitalleşen Çalışma Yaşamında İş Sözleşmesinin Unsurları, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, (s. 87-124), s. 124.

çevesinde belirlenir. Topluluk çalışanlarının müşterilerle iletişimine izin verilmez ve böylece iletişim yöntemi de platformlar tarafından kararlaştırılır.

- Platformlar, algoritma sistemleri kullanmak suretiyle veya platformun çalıştırdığı işçiler ile (platform operatörü) ya doğrudan yapılan işin kalitesini kontrol eder ya da müşterilerden gelen itiraz sonucu işin sonucunun usulüne uygun yapıp yapılmadığını denetler veya müşterilerin onay vermesiyle işin uygun kalitede yapıldığını çalışana bildirir.
- Topluluk çalışmasında çalışanların işleri kabul yönünde bir taahhütleri bulunmaz. Çalışanların kabul ettikleri işleri bizzat yapmaları şarttır. Hesabın başkasına kullanılması durumunda bloke edilmesi söz konusu olmaktadır. “görünürde” işi reddetme hali değil, işi başkasına yaptırma durumu yaptırma bağlanır.
- Platformlar çalışanların müşterilerle iletişimi engellemesi ve platform içi prestijin başka platformlara taşınmasına izin vermemesi müşteri çevresi oluşturmaya engel olmaktadır. Ancak platformlar genellikle çalışanların başkaca platformlarda çalışmalarını engelleyici hükümler öngörmemekte, hatta bundan özellikle kaçınmaktadır.

Direktif hükümleri dikkate alındığında dijital platform çalışanlarının işçi niteliklerinde aranacak ölçütlerin geleneksel iş hukuku kurallarına benzediği görülmektedir. Sadece iki maddenin işçi sayılmaya yeteceği hususu, dijital platform çalışanlarının koruma altına alınması, gri alanda yer alması ve çalışma modellerinin teknoloji nedeniyle klasik çalışmalardan farklılaşmasından kaynaklandığı ifade edilebilir. Direktif hükümlerinden yola çıkarak ilk bakışta dijital platform çalışanlarının klasik kurallara kıyasla işçi olarak kabul edilmesinin kolaylaşacağı söylenebilse de, aslında gerçeğin bu şekilde olmadığını belirtmek yanlış olmaz. Zira maddede ifade edilen ölçütler zaten kişisel ve hukuki bağımlılığın tespitinde kullanılmaktadır. Kaldı ki, belirtilen karinelerin aksinin geleneksel ölçütlerin de ele alınarak her zaman ispatı mümkündür. Bu haliyle işçi niteliğinin belirlenmesi açısından önerinin karmaşık olduğu ve yeni bir şey ortaya koymadığı söylenebilir. Nihayet öğretideki birtakım ölçütler öngörmekten ziyade, eğer topluluk çalışanları iş sözleşmesi ile çalışan işçiler olarak kabul edilecekse, işçi kavramı açısından genel geçer bir tanımın ortaya koyulması, bu tanımın yeni ortaya çıkan çalışma modellerin kapsamında çalışan kişileri de içine alacak şekilde düzenlenmesi gerektiğine işaret eden görüşe katılmaktayız¹¹⁹⁵.

¹¹⁹⁵ Wank, s. 747 vd.

Kanun koyucu Direktif hükümlerini aynı şekilde uygular ise rastgele iki karinenin gerçekleştiği her ilişkide tüm topluluk çalışanlarının işçi sayılması baştan kabul edilecek ve işverenin bu hususların aksini ispat etmesi gerekecektir. Bu halde dahi toplu bir sınıflandırma söz konusu olmayacak, her ilişki veya her platform bakımından beş direktif maddesinden rastgele ikisinin bulunup bulunmadığı ayrıca incelenmek durumunda kalınacaktır. Dolayısıyla topluluk çalışanlarının hak kayıpları ortaya çıkabilecektir. Diğer yandan, topluluk çalışanlarının işi reddetme hakkı her platformun sahip olduğu bir unsurdur. İş yapmak için teşvikler olsa da, yapmamanın da yaptırımı “görünürde” bulunmamaktadır.

Platform tarafından usulüne uygun sunulan, kanuna, ahlaka ve kanunun emredici hükümlerine aykırı olmayan işi reddetmeme olgusu genel İş Hukuku sistemi ile uyuşmamaktadır. Bu durumda salt topluluk çalışanları işçi sayılır hükmünün Kanunlarda yer almasında tutarsızlık söz konusu olacaktır. Kanun koyucunun çalışanların hukuki niteliğinin belirlenmesinde bir irade ortaya koyması durumunda çalışanların işi reddetme hakkının olduğu çalışma tip veya sözleşmelere atıf yapması gerekeceği söylenebilir. Bu özelliklerin yer aldığı sözleşme türleri, çağrı üzerine çalışmanın bir türü olan sıfır saat sözleşmeleri ve evde hizmet sözleşmesinin bir türü olan aralıklı evde çalışma modelidir. Bu halde kanun koyucu iki şekilde hareket edebilir:

- İlk olarak kanun koyucu, İş Kanununa topluluk çalışması veya genel olarak platform çalışması başlıklı bir madde ekleyebilir, sözleşme türü olarak ise çağrı üzerine çalışma düzenlemesine atıf yapabilir. Bunun amaçla, çağrı üzerine çalışma sözleşmesi hükmünde ayrıca yapacağı değişikliklerle sıfır saat sözleşmelerini Türk İş Hukuku bakımından iş sözleşmesi olarak kabul edebilir.
- İkinci durumda ise, zaten büyük ölçüde benzerlik gösteren topluluk çalışması ve aralıklı evde hizmet sözleşmesinden hareketle evde çalışmalara ilişkin yapacağı yeni ve genişletici düzenlemelerle topluluk çalışmasını bu kategoriye dâhil etme yoluna gidebilir.

Alman Hukuku’nda evde çalışanlar işçi benzeri kişilerden kabul edilmektedir¹¹⁹⁶. Topluluk çalışanın evde çalışan olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ise öğretilerde tartışmalıdır. *Frank / Heine*’ye göre, işin sonuçlarından yararlanma riski evde çalışana değil, evde çalışandan bu işleri teslim alan kişilere aittir. Topluluk çalışmasında da sonucu değerlendirme riskini çalışan üst-

¹¹⁹⁶ **MüKoBGB- BGB § 611 a Arbeitsvertrag / Spinner**, Rn. 436

lenmemektedir. Öte yandan dolaylı dış topluluk çalışması bakımından bir değerlendirme yapılacak olursa, topluluk çalışanı ile müşteri arasında herhangi bir hukuki ilişki olmaması aradaki ilişkinin evde çalışma ilişkisi olmasını engellemez. Zira bu halde platform HAG bağlamında aracı olarak kabul edilebilir ve aradaki ilişkinin evde çalışma ilişkisi olduğu kabul edilebilir¹¹⁹⁷. *Waltermann*'a göre, temelde bir iş ilişkisine dayanmayan topluluk çalışmalarının evde çalışma olarak kabul edilebilmesi mümkün olabilir¹¹⁹⁸. *Kreß*'e göre, topluluk çalışanların yaptığı işler evde çalışma olarak kabul edilebilir, hatta Alman Evde Çalışma Kanunu'nun (HAG) yaptıkları işlerin evde çalışma olmayan topluluk çalışanlarını içerecek şekilde genişletilmesi ve yenilenmesi gerekmektedir¹¹⁹⁹. Özel olarak clickworker ve Roamlar platformlarını inceleyen *Schneider-Dörr*'e göre ise, her iki platformda çalışan topluluk çalışanlarına, belirli bir süre süren ilişkiler bakımından, evde çalışmaya ilişkin hükümler uygulanabilir¹²⁰⁰.

Türk Hukukunda ara kategori öngörülmemiştir. Evde çalışma, Türk Borçlar Kanunu'nda evde hizmet sözleşmesi şeklinde hizmet sözleşmeleri başlığı çerçevesinde hüküm altına alınmıştır. Hizmet sözleşmelerindeki taraflar arasındaki kişisel ve hukuki bağımlılık unsurunun, Türk Hukuku bakımından, evde hizmet sözleşmelerinde de bulunması gereklidir¹²⁰¹. Diğer deyişle, evde çalışanla işveren arasında kişisel ve hukuki bağımlılığın bulunması zorunlu bir unsurdur. Topluluk çalışanlarının dünya üzerindeki sayısı ve geleceğin çalışma modellerinin başında gelmesi nedeniyle, evde hizmet sözleşmesinde bulunan evde çalışanların ortaya çıkan korunma ihtiyacı çerçevesinde, özel olarak yasal koruma kapsamına alınmasında fayda vardır.. Özel olarak korumanın; aralıklı evde çalışma modeline atıf yapılarak veya evde çalışmaya yönelik yeni kanuni düzenlemelerle mümkün olabileceği düşüncesindeyiz.

¹¹⁹⁷ **Frank / Heine**, s. 619.

¹¹⁹⁸ **Waltermann**, s. 300.

¹¹⁹⁹ **Kreß**, s. 144.

¹²⁰⁰ **Schneider-Dörr**, s. 359.

¹²⁰¹ **Dulay**, s. 118.

SONUÇ

Topluluk çalışması, topluluk kaynağının kullanımı yönteminin ortaya çıkardığı bir çalışma modelidir. Topluluk çalışması, gerek şirketlerin gerek bireylerin kurumsal ve kişisel işlerinin sayısı belirli olmayan ve işinde uzman bir topluluk yardımıyla gördürülmesine hizmet eder. Kurumsal veya kişisel işlerinin yerine getirilmesini isteyen kimseler, klasik çalışmalardan farklı şekilde belirli özelliklere sahip bir veya birkaç kişiyi çalıştırma zorunluluğu bulunmaksızın dünyanın herhangi bir yerinde bulunan çalışanlara başvurabilir. İşte talep üzerine çalışmanın yerine getirilmesine ilişkin mekanizma platform adı verilen organizasyonlar ile mümkün olur. Platformları, bir girişimci oluşturabileceği gibi şirketlerin de platform tabanlı çalışma modellerini organize etmeyi tercih ettiği görülmektedir.

Günümüzde platform çalışmaları kapsamında konum tabanlı platform çalışması ve topluluk çalışması Dünya çapında uygulanmayı sürdürmekte ve her geçen gün yeni platformlar ortaya çıkmaktadır. Ülkemizde ise, topluluk çalışmasından ziyade konum tabanlı platform çalışmasının popüler olduğu söylenebilir. Özellikle UberTaksi olarak faaliyette bulunan Uber firması seyahat, kargo, yük taşımacılığı vb. işler için talepte bulunanlar tarafından kullanılmaktadır. Topluluk çalışması; işin sanal ortam üzerinde gerçekleştirilmesi, kural olarak belirli bir konumda bulunmanın gerekmemesi ve belirli bir konuma siparişin ulaştırılmanın söz konusu olmaması gibi yönleri nedeniyle konum tabanlı platform çalışmalarından ayrılmaktadır.

Topluluk çalışması hakkında ülkemizde henüz kanuni düzenlemeler mevcut değildir. Karşılaştırmalı Hukuk bakımından kanunlaştırma hareketleri daha ziyade konum tabanlı genel olarak platform çalışmaları üzerinden gerçekleşmiş veya gerçekleşmeye devam etmektedir. Her ne kadar özel olarak düzenleme altına alınmasa da, kanuni olarak korunmaya ihtiyaç duyduğu açık olan topluluk çalışanlarının hukuki niteliği tartışılmaya devam edilmektedir. Avrupa Komisyonu çalışanların yaşadığı veya yaşayacağı hak kayıplarının önüne geçme ve üye devletlerin kanuni düzenlemede bulunması yönünde teşvikte bulunma amacıyla bir Direktif oluşturmuştur. Direktifin sorunları çözmede ne kadar etkin olacağı müphem olsa da, yapılan teşvikin olumlu sonuçlar doğuracağını umut etmekteyiz.

Topluluk çalışması dört farklı türe ayrılmaktadır. Bunlar; mikro görevler, rekabete dayalı topluluk çalışması, iç topluluk çalışması ve dış topluluk çalışmasıdır. Mikro görevlerde iş parçalanarak farklı çalışanlar tarafından yerine getirilmektedir. Mikro göreve dayalı

topluluk çalışmasında platform ve çalışan arasında hukuki ilişki meydana gelmektedir. Somut olaya göre taraflar arasında iş ilişkisinin meydana gelmesi mümkün gözükmemektedir. Rekabete dayalı topluluk çalışmasında, en iyi sonucu getirenin kazanacağı bir sistem üzerine bir model oluşturulmuştur. Rekabete dayalı topluluk çalışmasında taraflar arasında iş ilişkisi ortaya çıkmamaktadır. Burada Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan ödüllü yarışmaya ilişkin hükümler uygulanabilir. İç topluluk çalışması ise işverenin kendi işçilerine topluluk çalışması modelini uygulamasıdır. İç topluluk çalışmalarında İş Hukukuna özgü kurallar uygulama alanı bulur. Örneğin, taraflar arasındaki ilişkide özellikle çalışma koşullarında değişiklik, fazla çalışma gibi İş Hukuku kurumları gündeme gelebilir. Dış topluluk çalışması ise, doğrudan ve dolaylı dış topluluk çalışması olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Doğrudan dış topluluk çalışmasında platformlar genellikle aracı olarak hareket etmekte ve platform ile çalışan arasında bir iş ilişkisi meydana gelmemektedir. Dolaylı dış topluluk çalışması, topluluk çalışmasının üzerinde en çok tartışılan türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Tarafların arasındaki hukuki ilişkinin dayandığı sözleşmenin iş sözleşmesine yaklaştığı tür olarak kabul edilir. Yaklaşma ifadesi, burada platformların aradaki sözleşmenin iş sözleşmesi olarak kabul edilmemesi için gerekli her türlü düzenleme ve fiili gerçekleştirmesi ile ilgilidir. Bu nedenle, ilk bakışta aradaki sözleşmenin tüm unsurları ile doğrudan bir iş sözleşmesinin bazı unsurlarını barındırdığı anlaşılmaz. Dolaylı dış topluluk çalışmasında hukuki ilişki platformlarla çalışanlar arasında veya platformlar ile müşteriler arasında ortaya çıkar. Platformlar ile müşteriler arasındaki sözleşmenin türü veya muhtevası topluluk çalışanını bağlamaz.

Topluluk çalışanları platformlara kayıt oldukları sırada bilgilerini girmek suretiyle platform tarafından hazırlanan bir form doldurup ilgili kutucuğu işaretlerler. Kayıt ile birlikte platformun tek taraflı olarak genel hüküm ve koşullarını da kabul etmiş olurlar. Genel hüküm ve koşullarında tarafların iş sunma veya iş görme yükümlülüklerinin bulunmadığı ayrıca belirtilir. Taraflar arasında henüz görevler atanmadan ya da yapılmadan uzlaşılan bu sözleşme kullanıcı sözleşmesi olarak ifade edilebilir. Kullanıcı sözleşmesi hukuki niteliği itibarıyla bir çerçeve sözleşme olarak kabul edilmelidir.

Mevcut durumda topluluk çalışması ve dolayısıyla topluluk çalışanlarına ilişkin herhangi bir kanuni düzenleme bulunmadığından her bir somut olayın özelliklerine göre, taraflar arasındaki hukuki ilişkinin bir iş ilişkisine karşılık gelip gelmediğinin, böylece topluluk çalışmasının hukuki niteliğinin işçi olarak belirlenmesi gerekip gerekmediğinin incelenmesi şart olacaktır. Bu anlamda platform ile topluluk çalışanı arasındaki ilişki eğer iş sözleşmesi-

ne dayanırsa öncelikle mevcut İş Kanunu düzenlemelerine göre konuyu ele almak gerekir. Bu doğrultuda, topluluk çalışanı iş sözleşmesinin türü, belirsiz süreli iş sözleşmesi olmak durumundadır. Zira platformun yaptığı işler belirsiz süre ile yapılan işlerdendir. Platformun müşterilerin işlerini topluluk çalışanlarına yaptırması, platformların istihdam bürolarına, topluluk çalışanlarının ise geçici işçilere benzemesine yol açmaktadır. Geçici iş ilişkisi için; platform ile topluluk çalışanı arasında bir iş sözleşmesi ve müşteriler ile topluluk çalışanları arasında iş sözleşmesi benzeri bir sözleşmenin meydana gelmesi gerekir. Eğer belirtilen sözleşmeler mevcutsa, mesleki anlamda geçici iş ilişkisi mikro görevlerde ve dolaylı dış topluluk çalışmasında ortaya çıkabilir. Öte yandan topluluk çalışmalarında, iş sözleşmelerinin devri söz konusu olmaz. Topluluk çalışanları her görev bittiğinde tekrar platform üzerinde çalışmaya devam eder. Hatta platformlardaki kullanıcı sözleşmeleri bu kişiler ayrılana veya platformlar hesabı bloke edene kadar varlığını sürdürür. Dolayısıyla sürekli bir devir anlamına gelen iş sözleşmelerinin devrinin topluluk çalışması modeline uygun olduğu söylenebilir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi topluluk çalışmasına genel itibariyle uygun değildir. Platformla çalışanlar arasında bir iş sözleşmesinin bulunduğu kabul edildiği ve platform ve müşteri arasında alt işverenlik ilişkisine kaynaklık edecek arasında eser, vekâlet, vb. sözleşmelerinin meydana geldiği hallerde, kanunda yer alan diğer koşullar da mevcutsa, alt işverenlik müessesesinin varlığı istisnai şekilde ortaya çıkabilir. Öte yandan iç ve dış topluluk çalışmasının harmanlandığı bir modelde asıl işveren alt işverenlik ilişkisinin ortaya çıkması mümkün gözükmemektedir.

Dünyadaki genel olarak platform çalışmasına ilişkin kanunlaştırma hareketlerine paralel olarak Türk kanun koyucusu topluluk çalışanına ilişkin düzenlemeye İş Kanunu'nda yer verebilir ve taraflar arasındaki sözleşmeyi iş sözleşmesi olarak kabul edebilir. Ancak belirtmek gerekir ki, İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran husus bağımlı hukuki ilişki kurmasıdır. Topluluk çalışanlarını işçi olarak sınıflandırmak için taraflar arasında bağımlı hukuki ilişkinin bulunması gerekmektedir. Platformlar topluluk çalışanlarının ücretini kendisi belirlemekte, kullandığı algoritmik sistemle işi düzenlemekte ve iş sonucunun kontrolünü sağlamaktadır. Topluluk çalışanları genelde tek platform üzerinden çalışmakta ve buradaki bilgileri diğer platformlara taşınamamaktadır. Bu bağlamda topluluk çalışanı ile kullanıcı sözleşmesi yaptığı platformla ekonomik bağımlılığın bulunduğu sonucuna varılabilir. Zira platform üzerindeki prestij ve imajın taşınamaması topluluk çalışanlarını sadece ilgili platform ile çalışmaya zorlamakta bu durum da ekonomik bağımlılığa yol açmaktadır.

Taraflar arasındaki salt ekonomik bağımlılık hali, bir kişinin işçi olarak kabul edilmesine olanak sağlamamaktadır. Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, Türk Hukuku bakımından kişisel ve hukuki bağımlılığın varlığı bir kişinin işçi olarak sınıflandırılması açısından gereklidir. Topluluk çalışanlarının işçi olarak kabul edilebilmesi, platformlar ile aralarında kişisel ve hukuki bağımlılığın varlığına bağlıdır. Bu doğrultuda klasik bağımlılık ölçütlerini ele aldığımızda bunlardan bazılarının topluluk çalışması ilişkisinde bulunduğu, bazılarının bulunmadığı ve hatta kimi ölçütlerin tam zıttı uygulamaların varlığı tespit edilmiştir. Örneğin platformun iş organizasyonu ile bütünleşme ile işin bizzat yerine getirilmesi ölçütleri çalışmada söz konusu iken, işi reddetme hakkının bulunmaması ölçütüne ters bir durum mevcuttur. Zira topluluk çalışanının işi reddetme hakkının varlığı bu çalışma modelinin karakteristik unsurudur. İşçinin işveren tarafından verilen işi reddetme hakkının olduğu bir iş sözleşmesi kavramı veya türü 4857 sayılı İş Kanunu ile uyumlu gözükmemektedir.

Platformlar gerçekteki hukuki ilişkinin üzerini örtmekte ve bağımlılığın meydana gelmemesi için her türlü önlemi almaktadır. Emegın sömürölmesinin önüne geçmek, iş ilişkilerine benzer unsurlar taşıması ve platformların İş Kanunlarını dolanması gibi nedenlerle platform üzerinde çalışanları kanuni bir koruma altına almak elzemdir. Topluluk çalışanlarının Kanunlarda herhangi bir şekilde sınıflandırılmadığı sürece korumasız kalmaya devam edeceği söylenebilir. Zira bu durumda tüm topluluk çalışanları platformlar tarafından sınıflandırıldıkları şekilde “bağımsız çalışan” olarak çalışmalarını sürdürecektir ve İş Hukuku kurallarından faydalanamayacaktır. Bir bakıma topluluk çalışanları ilişkinin güçlü tarafı olan platformlar tarafından sömürölmeye devam edecektir. Kanaatimizce hâlihazırdaki eksiklik topluluk çalışmasını benzer İş Hukuku kurumlarına uyarlama veya var olan düzenlemelere atıf yapma suretiyle tamamlama yoluyla giderilebilir. Aralıklı evde çalışmanın tipik özellikleri topluluk çalışmasına çok benzemektedir. Kanun koyucu evde hizmet sözleşmesinde yapacağı düzenlemelerle topluluk çalışmasının evde çalışma kapsamında değerlendirileceğini hüküm altına alabilir.

KAYNAKLAR*

A. Can **Tuncay** / Ömer : Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2021.

Ekmekçi

A. Eda **Manav** : İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: XIX, Yıl: 2015, Sayı:2, (s. 95-136).

Abdurrahman **Benli** / Yusuf **Yiğit** : 4857 sayılı Kanun’a göre Geçici İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Hukuki Sonuçları, Kamu-İş, Cilt: 8, Sayı: 4/2006.

Abdurrahman **Savaş** : Network Marketing Sözleşmesi, İstanbul 2016.

Abi **Adams** / Mark **Freedland** / Jeremias **Prassl** : The ‘Zero-Hours Contract’: Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?, Legal Research Paper Series, Paper No 00/2015, February 2015.

Adalberto **Perulli** : The Legal and Jurisprudential Evolution of the Notion of Employee, European Labour Law Journal, Vol: 11(2), 2020, (s. 117-130).

Ahmet **Kılıçoğlu** : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2015.

Ahmet **Kut** : Obligationenrecht - Allgemeine Bestimmungen Art. 1-183 OR, CHK - Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, Auflage 3, Jahr: 2016.

Alain **Friedrich** / Meret **Tobler** : Arbeitsrecht im Unternehmen Antworten auf häufige Fragen im Alltag von Personalverantwortlichen, 2014.

Alek **Felstiner** : Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry, J.D. 2011, (UC Berkeley), (s. 144-

* Aynı yazarın birden fazla eserine veya aynı soyadı taşıyan farklı yazarların eserlerine yapılan atıfları ayırmak için kullanılan kısaltmalar ilgili eserin sonunda parantez içinde verilmiştir.

202).

- Alex Kirven** : Whose Gig is it Anyway? Technological Change, Workplace Control and Supervision, and Workers' Rights in the Gig Economy, University of Colorado Law Review, Vol: 89, Issue 1, 2018, (s. 249-292).
- Alexandra Ungureanu** : "Industry 4.0. The Role of Gig Economy in the Industrial Revolution of the 21st Century" The USV Annals of Economics & Public Administration, Vol: 19, Issue: 2, 2019, (s. 77-84).
- Alfred Koller** : BK - Berner Kommentar Band/Nr. VI/2/3/1, Der Werkvertrag, Art. 363-366 OR Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Das Obligationenrecht, Die einzelnen Vertragsverhältnisse, Jahr: 1998.
- Ali Alkhatib / Michael S. Bernstein / Margaret Levi** : Examining Crowd Work and Gig Work Through The Historical Lens of Piecework, Conference on Human Factors in Computing Systems 2017.
- Ali Cengiz** : Acente Kavramı ve Acentelik Sözleşmesinden Doğan Hak ve Borçları, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 1(2) 2011, (s. 140-165).
- Ali Güzel** : Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Haziran 1997, (s. 83-126).
- Ali Naim İnan** : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 1984.
- Ali Nazım Sözer** : Hizmet (Emek) Platformlarının Ve Çalışanlarının Hukuki Konumu (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme), Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl: 2021, Cilt: 18, Sayı: 71, (s. 967-1062).
- Ana Maria Correa** : Regulatory Risks Faced by the Transportation Sharing Economy: Workforces at Stake, European Journal of Risk Regula-

tion, Vo: 9, Issue, 4, 2018, (s. 641-654).

Andrea **Schmidt** : Maklervertrag, Weber kompakt, Rechtswörterbuch, 8. Edition 2023.

Andreas **Boes** / Tobias **Kämpf** / Barbara **Langes** : Cloudworking und die Zukunft der Arbeit Kritische Analysen am Beispiel der Strategie, “Generation Open” von IBM, 2014.
/ Thomas **Lühr** / Steffen **Steglich**

Albin **Ströbl** : HGB § 84 [Begriff des Handelsvertreters], Münchener Kommentar zum HGB, 5. Auflage 2021.

Andreja **Schneider-Dörr** : Crowd Work und Plattformökonomie, Eine arbeitsrechtliche Fallstudie, Arbeitsrechtliche Schriften Band 4, 1. Auflage 2021.

Anıl **Arslanoğlu** : İş Sözleşmesinin İradi Devri ile İşverenin Değişmesi, Legal İHSGHD., 2006/10.

Aniket **Kittur** / Jeffrey V. **Nickerson** / Michael S. : The Future of Crowd Work, CSCW '13, February 2013 (s. 23-27).

Bernstein / Elizabeth M.

Gerber / Aaron **Shaw** /

John **Zimmerman** /

Matthew **Lease** / John J.

Horton

Anina **Kuoni** : Arbeitsrecht, Schulthess Verlag, Zurich 2020.

Annika **Rosin** : Platform work and fixed-term employment regulation, European Labour Law Journal 2021, Vol: 12(2), (s. 156-176).

Arkın **Günay** : 4857 sayılı İş Kanunu Bağlamında Kısmi Süreli Çalışma ve Bu Çalışmanın Özel Biçimleri, Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 1, Haziran 2019, (s. 157-194).

Arkın **Günay** : Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma, Legal Hukuk Kitapları Serisi: 509, İstanbul 2018.

- Arslan **Kaya** : Türk Ticaret Kanunu Şerhi, Birinci Kitap: Ticari İşletme, Yedinci Kısım: Acentelik, İstanbul 2016.
- Aydın **Başbuğ** : İş Sözleşmesinde Üçlü İlişki, Tühis, Mayıs/Ağustos - 2003.
- Aydın **Başbuğ** / Mehtap : İş Hukuku, İstanbul 2021.
- Yücel Bodur**
- Aydın **Zevkliler** / K. Emre **Gökyayla** : Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Ankara 2017.
- Ayşen **Tokol** : Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C: 5, S: 1, Y: 2003.
- Bahar **Öcal Apaydın** : İsviçre ve Türk Hukukunda Aracı Simsarlık Sözleşmesi Bakımından Çifte Simsarlık Faaliyeti Yürütülmesinin Hüküm ve Sonuçları, YBHD., Yıl: 3, Sayı: 2018/2, (s. 143-173).
- Banu **Uçkan** : Türkiye’de İş Aracılığı Hizmetlerinin Tarihsel Gelişim Sürecinde Kamu Tekelinin Kırılması, Sosyal Bilimler Dergisi 2005/1, (s. 149-178).
- Barbara **Dauner- Lieb** / Werner **Langen** : Nomos Kommentar, Bürgerliches Gesetzbuch: BGB, Band 2: Schuldrecht, 3. Auflage, 2016.
- Barbara **Grünwald** : Münchener Kommentar zum Handelsgesetzbuch: HGB, Band 5: Viertes Buch. Handelsgeschäfte, 5. Auflage. 2021.
- Beat **Mathys** : Vertragsverhältnisse Teil 2: Arbeitsvertrag, Werkvertrag, Auftrag, GoA, Bürgschaft, Art. 319-529 OR, CHK - Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, 3. Auflage.
- Bericht des Generaldirektors** : Die Initiative für erwerbstätige Frauen: Ein Vorstoß für Gleichstellung, Internationale Arbeitskonferenz, 107. Tagung, 2018.
- Bernd **Müller** / Ulrich : Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 7. Auflage, 2009.
- Preis**

- Bernd Waas** : Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten, ZRP 2022, (s. 105-108).
- Bernd Waas/ Wilma B. Liebman / Andrew Lyubarsky / Katsutoshi Kezuka** : Crowdwork – A Comparative Law Perspective, HSI-Schriftenreihe Band 22.
- Betty-Annett Meier** : Bewertung des Arbeitgebers im Internet, RiU - Recht in privaten und öffentlichen Unternehmen Band/Nr. 24, Dike Verlag AG, 2018.
- Brent Schwab** : Arbeitnehmererfindungsgesetz, 3. Online-Auflage, 2018.
- Boris Etter / Marcel Stucky** : Arbeitsvertrag, HK - Stämpfli Handkommentar, Herausgeber: Boris Etter, Nicolas Facincani, Reto Sutter, Jahr: 2021.
- Boris Etter / Nicolas Facincani / Reto Sutter** : SHK - Stämpfli Handkommentar, Stämpfli Verlag AG, 2021.
- Brendan Churchill / Lyn Craig** : Gender in the Gig Economy: Men and Women Using Digital Platforms to Secure Work in Australia, Journal of Sociology, Vol: 55, Issue: 4, 2019, (s. 741-761).
- Carole Gehrler Cordey** : Rahmenverträge / I. - IV., BR - Beiträge aus dem Institut für Schweizerisches und Internationales Baurecht, Universität Freiburg Band/Nr. 42, Jahr: 2020.
- Candan Albayrak Zircirlioğlu** : İş Sözleşmesinin Devri, İstanbul 2015.
- Celeste M. Black** : The Future of Work: The Gig Economy and Pressures on the Tax System, Canadian Tax Journal, Vol: 68, Issue: 1, 2020, (s. 69-98).
- Cevdet Yavuz** : Türk Borçlar Kanunu Özel Hükümler, İkinci Cilt, İstanbul

- Charlotte **Garden** / : The Platform Identity Crisis: Responsibility, Discrimination, and a Functionalist Approach to Intermediaries, The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy, 12 November 2018, (s. 449-458).
- Christian **Welz** / Felix **Wolf** : Telework in The European Country, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.
- Christoph **Busch** : Mehr Fairness und Transparenz in der Plattformökonomie?, GRUR 2019, (s. 788-796).
- Christoph **Müller** : BK - Berner Kommentar, Art. 1-18 OR mit allgemeiner Einleitung in das Schweizerische Obligationenrecht Obligationenrecht, Allgemeine Bestimmungen, Jahr: 2018.
- Christoph **Neeracher** : Das arbeitsvertragliche Konkurrenzverbot, SSA- Schriften zum schweizerischenArbeitsrech Band/Nr. 49, Jahr: 2001.
- Claudia **Schubert** : Arbeit in der Plattformökonomie NZA-Beilage 2022, (s. 5-13).
- Claudia **Schubert** : Crowdworker – Arbeitnehmer, arbeitnehmerähnliche Person oder Selbständiger Zugleich eine Besprechung zum Urteil des LAG München v. 4.12.2019 – 8 Sa 146/19, RdA 2020, (s. 248-254).
- Daniel Antonius **Hötte** : Crowdsourcing – Rechtliche Risiken eines neuen Phänomens, MMR 2014.
- Daniela **Mayr** : Arbeitsrechtlicher Schutz Soloselbständiger am Beispiel der Plattformarbeit, Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht, Band 362.
- Demet **Belverenli** : İşçinin Sır Saklama Borcu, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Huku-ku Dergisi, Cilt:13 (50), (2016), (s. 12-43).
- Detlef **Grimm** : Veränderungsbedarf in Bezug auf Arbeitszeit und -ort, Arbeit-

nehmerbegriff, Betriebsverfassung sowie Beschäftigtendatenschutz, Industrie 4.0 – Arbeiten 4.0 – Arbeitsrecht 4.0?, ArbRB 2015, (s. 336-339).

Diane Gabrielle **Tremblay** : Balancing Work And Family With Telework? Organizational Issues And Challenges For Women And Managers, Woman In Management, C: 17, S: 3 / 4, 2003.

Diego Álvarez **Sánchez** / : Crowdsourcing: A New Way to Citizen Empowerment, In: David Pardo **Gimilio** / Garrigos-Simon F., Gil-Pechuán I., Estelles-Miguel, Advances Jorge Isnardo **Altamirano** in Crowdsourcing.

Dietmar **Heise** : Agile Arbeit, Scrum und Crowdworking – New Work außerhalb des Arbeitsrechts?, NZA-Beilage 2019, (s. 100-105), s. 102.

Dietmar **Martina** : Crowdworker: Arbeitnehmer, Heimarbeiter oder Solo-Selbstständige?, Besprechung von BAG, Urt. v. 1.12.2020 – 9 AZR 102/20, NZA 2021.

Dilek **Dulay** : Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara 2016.

Dilek **Dulay Yangın** : Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerin-deki Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler, (Tele Çalışma) İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III. Editör: Tankut CENTEL, 2018, (s. 221-261).

Dilek **Dulay Yangın** : Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği-Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi, İstanbul Hukuk Mecmuası, 78 (3), (s. 1209-1237), s. 1233.

Dominik **Leist** / Christina **Hießl** / Monika **Schlachter** : Plattformökonomie – Eine Literaturlauswertung, Forschungsbericht 499, November 2017.

ECaaT Final Report : Benchmarking Progress On New Ways Of Working And New

Forms Of Business Across Europe, IST Programme, KAI: New Methods of Work and Electronic Commerce, August 2000.

Eda **Başmanav** : Ödünç İş İlişkisi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, Cilt: 74, Sayı: Özel Sayı, (s. 139-169).

Elham Shafiei **Gol** : Creative Crowdwork Arrangements. Copenhagen Business School [Phd]. PhD Series No. 07. 2021.

Elizabeth **Tippett** : Employee Classification in the United States, The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy, 2018, (s. 291-303).

Eltje **Gajewski** : Ambivalente Flexibilität Crowdworkerinnen zwischen selbstbestimmter Arbeit und kapitalistischer (Selbst-) Verwertung auf Digitalen Plattformen, Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung, No. 2018-03.

Emily **Atmore** : Killing the Goose that Laid the Golden Egg: Outdated Employment Laws Are Destroying the Gig Economy, Minnesota Law Review, Vol: 102, Issue: 2, 2017, (s. 887-922), s. 888.

Emine Tuncay **Senyen** : Bireysel İş Hukuku Dersleri, Ankara 2022.

Kaplan

Emine Tuncay **Senyen** : Çalışma Koşullarında Değişiklik, TBB Dergisi 2022 (158).

Kaplan

Engin **Ünsal** : 4857 sayılı Yasa'ya Göre Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Kurulması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Alt İşverenlik İlişkisinin Kurulması, Yıl 2005, Cilt: 2, Sayı: 6, (s. 535-544).

Enrique **Estelles-Arolas** / : Crowdsourcing Fundamentals: Definition and Typology, In: Raul **Navarro-Giner** / Garrigos-Simon F., Gil-Pechuán I., Estelles-Miguel, Advances Fernando **Gonzalez-**

- Ladron-de-Guevera** : in Crowdsourcing.
- Ercan **Akyiğit** : İş İlişkisinin (Bireysel) Devri (Karar İncelemesi), Tühis, Kasım - 2001.
- Erika **Kovács** : Regulatory Techniques for Virtual Workers, Hungarian Labour Law E-Journal 2017/2.
- Ernst A. **Kramer** / Bruno **Schmidlin** : BK - Berner Kommentar Band/Nr. VI/1/1, Bruno Schmidlin Allgemeine Einleitung in das schweizerische Obligationenrecht und Kommentar zu Art. 1-18 OR Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Das Obligationenrecht, Allgemeine Bestimmungen, Jahr: 1986.
- Ertan **İren** : İşverenin İşçisini Başka Bir İşyerine Nakil Yetkisini İş Sözleşmesiyle Saklı Tutmasına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2010, Sayı: 19.
- Ertuğrul **Yuvalı** / Tuğçe **Yaba** : İşverenin Yönetim Hakkının Ve İşçinin Talimatlara Uyma Borcunun Bir Sınırı Olarak Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Cilt Prof. Dr. M. Fatih UŞAN'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, Yıl 2022, Sayı 2022-2.
- Europäische Kommission** : Mitteilung zu Online-Plattformen im digitalen Binnenmarkt COM (2016) 288 Final, Brussels, 25.5.2016.
- Ezgi **Kutluay** : Türk Borçlar Kanunu'nda Genel İşlem Koşulları, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, C. 19, Özel Sayı-2017, (s. 1369-1422).
- Fahrettin **Aral** / Hasan **Ayrancı** : Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Ankara 2021.
- Fatih **Uşan** : 4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Ve Uygulama Sorunları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt:

9, Özel Sayı, 2007, (s. 211-271).

Fatih Uşan : Eski İşçinin Sır Saklama Borcu (Karşılaştırmalı Bir İnceleme), Sicil Mart 2006, (s. 53-70). (Sır Saklama)

Fatih Uşan : İş Hukukunda İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü, Ankara 2003.

Fatih Uşan : Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu, Yıl 2000, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 4 Sayı: 2, http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/4_6.pdf.

Fikret Eren : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2015.

Fikret Eren / Ünsal : Eren Borçlar Hukuku Şerhi, İstanbul 2022.

Dönmez

Florian Alexander Schmidt : Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie – Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork, Friedrich – Ebert – Stiftung, 2017.

Florian Alexander Schmidt : “Digital Labour Markets in the Platform Economy, Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work”, 2017. (Platform Economy)

Florian Alexander Schmidt : The Design of Creative Crowdwork From Tools for Empowerment to Platform Capitalism, June 2015.

Frank Bayreuther : Arbeitnehmereigenschaft und die Leistung fremdbestimmter Arbeit am Beispiel des Crowdworkers, RdA 2020, (s. 241-248).

Frank Bayreuther : Sicherung der Leistungsbedingungen von (Solo-)Selbständigen, Crowdworkern und anderen Plattformbeschäftigten, HSI-Schriftenreihe Band 26.

Frank Emmel : Vertragsverhältnisse Teil 2: Arbeitsvertrag, Werkvertrag, Auftrag, GoA, Bürgschaft, Art. 319-529 OR, CHK - Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, Auflage: 3, Jahr: 2016.

- Frank L. **Schäfer** : BGB § 661 Preisausschreiben, Münchener Kommentar zum BGB, 8. Auflage 2020.
- Frank **Maschmann** : Total Compensation Handbuch der Entgeltgestaltung, 2. Auflage, 2019.
- Franz **Ruland** : Beschäftigungsverhältnis oder „Neue Selbständigkeit“?, NZS 2019, (Rn. 681-693).
- Franz Jürgen **Säcker** / : Münchener Kommentar zum BGB, 9. Auflage, 2023.
- Roland **Rixecker** / Hartmut **Oetker** / Bettina **Limperg**
- Gabriela **Riemer-Kafka** / : Arbeitsrecht, Bern 2012.
- Nicole **Elischa-Krenger**
- Gaye **Baycık** / Orhan : Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar
Ersun **Civan** / Hazal Tolu Ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Yılmaz / Berrin **Bosna** Dergisi, Yıl: 2021, Cilt: 0, Sayı: 1, (s. 713-801).
- Gaye Burcu **Yıldız** : Dijital Emek Platformları Üzerinden Çalışanların Hukuki Statülerinin Belirlenmesi, Sicil Sayı: 46 / Yıl: 2021, (s. 28-41).
- Gerald **Spindler** / Andreas **Seidel** : Die Regulierung von Online-Plattformen, NJW 2022, (s. 2730-2734).
- Gerhard **Bremm** / Mario **Kalod** : Die Problematik von Crowdwork im österreichischen Arbeitsrecht Arbeitsrechtliche Begriffsbestimmungen des Arbeitnehmers und Arbeitgebers am Prüfstand, WISO 40. Jg. (2017), Nr. 2, (s. 72–88).
- Gernod **Meinel** / Judith **Heyn** / Sascha **Herms** : Teilzeit- und Befristungsgesetz: TzBfG, 6. Auflage 2022.
- Gerrit **Forst** : Null-Stunden-Verträge, NZA 2014, (s. 998-1002).
- Gonca **Aydınöz** : İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Ankara Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2014, (Yayımlanmamış Doktora Tezi).

Gregor **Thüsing** : Digitalisierung der Arbeitswelt – Impulse zur rechtlichen Bewältigung der Herausforderung gewandelter Arbeitsformen, Soziales Recht, August 2016, (s. 87-108).

Gülsevil **Alpagut** : Dijitalleşen Çalışma Yaşamında İş Sözleşmesinin Unsurları, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, (s. 87-124).

Gülsevil **Alpagut** : Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, Legal İHSGHD., 2011/31.

Günter **Schaub** / Ulrich : Arbeitsrecht von A- Z, 24. Auflage 2020.
Koch

H. Filiz **Alkan - Meşhur** : Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar, Akademik Bilişim'07 - IX. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri (Dumlupınar Üniversitesi / Kütahya), 31 Ocak – 2 Şubat 2007.

Haluk Hadi **Sümer** : Bireysel Basın İş Hukuku, Ankara 2020.

Haluk Hadi **Sümer** : İş Hukuku, Hukuku, Ankara 2022. (İş Hukuku)

Haluk Hadi **Sümer** : İş Hukuku Uygulamaları, Ankara 2019.

Haluk Hadi **Sümer** : İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2010, (s. 63-73). (Bağımlılık Unsuru)

Haluk N. **Nomer** : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2023.

Hamdi **Mollamahmutoğlu** : İş Hukuku, Ankara 2022.

İl / Muhittin **Astarlı** /

Ulaş **Baysal**

Hamdi **Mollamahmutoğlu** : İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2018.

lu / Muhittin **Astarlı** /

Ulaş **Baysal**

Hande Bahar **Aykaç** : Platform Ekonomisi Çalışması: İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme, Sicil Sayı: 44 / Yıl: 2020, (s. 69-95).

Hannah **Johnston** / Chris **Land-Kazlauskas** : Organizing On-Demand: Representation, Voice, And Collective Bargaining In The Gig Economy, International Labour Office, Geneva, 2019.

Hans Rudolf **Trüb** / Nathalie **Clausen** : Wettbewerbsrecht II Kommentar VKU, SVKG, Vert-Bek, PüG, BöB, UWG, BGBM, THG, OFK - Orell Füssli Kommentar, 2., überarbeitete und erweiterte Auflage, Jahr: 2021.

Hartmut **Hirsch-Kreinsen** : Entwicklung und Gestaltung digitaler Arbeit RdA 2019, (s. 88-91).

Hasan **Çölgeçen** / Muharrem **Es** : Dünyada Özel İstihdam Büroları: Almanya Örneği, Turkish Studies - Social Sciences, Cilt: 15, Sayı: 4, Yıl: 2020, (s. 1853-1864).

Hasan **Kayırgan** : Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler, İstanbul 2021.

Hasan **Kayırgan** : İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Yıl: 2014 Cilt: 20 Sayı: 1, (s. 459-478). (Sadakat Borcu)

Hayriye Şen **Doğramacı** : Çerçeve Sözleşme Kavramı, Çerçeve Sözleşmelerin Amacı Ve Ekonomik Fonksiyonu, SÜHFD., C. 30, S. 3, 2022, (s. 1043-1077). (Çerçeve Sözleşme Kavramı)

- Hayriye Şen **Doğramacı** : Çerçeve Sözleşmeler, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 2010, (Yayımlanmamış Doktora Tezi)
- Hazal **Tolu Yılmaz** : Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü, İstanbul 2023.
- Heinrich **Kiel** / Stefan : Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 5. Auflage, 2021.
Lunk / Hartmut **Oetker**
- Heinz Josef **Willemsen** / : Begriff und Rechtsstellung arbeitnehmerähnlicher Personen:
Michael **Müntefering** Versuch einer Präzisierung, NZA 2008, (s. 193- 201).
- Herbert **Wiedemann** : Beck'sche Kommentar zum Arbeitsrecht, Tarifvertragsgesetz: TVG 8. Neubearbeitete, Auflage 2019.
- Hilal **Ay** / Shkodran : Management von Crowdsourcing-Projekten im Microtask-
Zogaj / Ulrich **Bretschneider** Bereich, Eine qualitative Analyse, Kassel 2015.
- Hilary **Hogan** : Rewinding the Clock: Workers' Rights in the Gig Economy, King's Inns Law Review, Vol: 9, 2020, (s. 114-128).
- Hubert **Stöckli** : Der Kreditvertrag, Schweizerische Bankrechtstagung 2010, Basel 2010, (s. 1 - 17).
- Hubertus **Bauer** / Stefan : AnwaltsFormularbuch Arbeitsrecht, 7. Aufl. 2021.
Lingemann / Martin **Diller** / Katrin **Haußmann**
- Hüseyin **Ülgen** / Mehmet : Ticari İşletme Hukuku, İstanbul 2022.
Helvacı / Arslan **Kaya** /
N. Füsün **Nomer Ertan**
- Ilaria **Purificato** / **Iacopo** : The Position of Collective Rights in the "Platform Work" Directive Proposal: Commission v Parliament, Hungarian Labour Law E-Journal, 2023/1, (s. 1-19).
Senatori
- Irene **Mandl** : Back to the Future: Policy Pointers From Platform Work Scenarios, New Forms of Employment Series, European Foundation

for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), Luxembourg, 2020.

Isabella **Grobys** / Andrea **Panzer-Heemeier** : Stichwort Kommentar Arbeitsrecht, 3. Auflage, Edition 13 2020.

Isabell **Hensel** : Soziale Sicherheit für Crowdworke_rinnen? Zu Regulierungsproblemen am Beispiel der Alterssicherung für Selbständige, Sozialer Fortschritt 2017.

Ivo **Blohm** / Jan Marco **Leimeister** / Shkodran **Zogaj** : Crowdsourcing und Crowd Work – ein Zukunftsmodell der IT-gestützten Arbeitsorganisation?, in: Brenner, Walter/ Hess, Thomas (Hrsg.), Wirtschaftsinformatik in Wissenschaft und Praxis. Festschrift für Hubert Österle zum 65. Geburtstag, Berlin/Heidelberg 2014, (s. 51-64).

İbrahim **Aydınlı** : Borç İlişkisinin Nisbilik Özelliğine Getirilen İstisnalar Işığında İş Hukukunda İşçi - İşveren İlişkilerinin Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, Yıl: 2008, Sayı: 1, (s. 39-83).

İbrahim **Aydınlı** : Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Demiryol-İş Eğitim Yayınları, Ankara 2001.

İpek **Kocagil** : Yeni Borçlar Kanunu Işığında İş Sözleşmesinin Devri, Sicil İHD., 2011/22.

İrem **Yayvak Namlı** : Dijital Çağ'da Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: "Crowdworking", Sicil Sayı: 42 / Yıl: 2019, (s. 128-143).

İştar **Cengiz** : İş Sözleşmesinin İradi Devri, Ankara 2014.

İştar **Cengiz** : İş Sözleşmesinin İradi Devrinin Devreden ve Devralan İşverenler Bakımından Doğurduğu Hüküm ve Sonuçlar, Sicil İHD., 2015/34.

James **Woodcock** : The Fight Against Platform Capitalism: An Inquiry into the Global Struggles of the Gig Economy, Pp. 53–66. London: University of Westminster Press, 2021.

- Jan Armin **Gärtner** : Koalitionsfreiheit und Crowdwork Zur Kollektivierung der Beschäftigteninteressen soloselbstständiger Crowdworker, Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht, Band 361.
- Jan **Busche** : HGB § 86 [Pflichten des Handelsvertreters], Oetker, Handelsgesetzbuch, 7. Auflage 2021.
- Jan Marco **Leimeister** / David **Durward** / Shkodran **Zogaj** : Crowd Worker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen, Düsseldorf 2016.
- Jan Marco **Leimeister** / Shkodran **Zogaj** / Ivo **Blohm** : J, Crowdwork – digitale Wertschöpfung in der Wolke. Grundlagen, Formen und aktueller Forschungsstand, in: Brenner, Christiane (Hrsg.), Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit, Frankfurt a.M. 2015, (s. 9- 42).
- Jan Marco **Leimeister** : Crowdsourcing Crowdfunding, Crowdvoting, Crowdcreation, ZfCM, Controlling & Management. Nm: 56, 2012, H.6.
- Janine **Berg** : Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers, Conditions Of Work And Employment Series No. 74, 2016.
- Jean-Fabrice **Lebraty** / Katia Lobre-**Lebraty** : Crowdsourcing- One Step Beyond, 2013, United Kingdom.
- Jeff **Howe** : The Rise of Crowdsourcing. In: Wired Magazine (2006), (s. 1-4).
- Jelle **Visser** / Nuria **Ramos** : Expert Report on the Implementation of the Social Partner's Framework Agreement on Telework, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, January 2008.
- Jens **Günther** / Matthias **Böglmüller** : Arbeitsrecht 4.0 Arbeitsrechtliche Herausforderungen in der vierten industriellen Revolution, NZA 2015, (Rn. 1025-1031).
- Jeremias **Prassl** / Martin **Risak** : Uber, TaskRabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, CLLPJ 37 (2016), (s.

619- 651).

- Joachim **Holthausen** : Die arbeitsvertragliche Verschwiegenheit - Vertragsgestaltung nach Inkrafttreten des GeschGehG, NZA 2019.
- Johannes **Warter** : Crowdwork, OGB Verlag, Wien 2016.
- Joshua **Healy** / Andreas **Pekarek** / Ariadne **Vromen** : Sceptics Or Supporters? Consumers' Views Of Work In The Gig Economy, New Technology, Work & Employment, Vol: 35, Issue: 1, 2020, (s. 1-19).
- Jolanta Kren **Kostkiewicz** : OR Kommentar Schweizerisches Obligationenrecht, OFK - Orell Füssli Kommentar, 3., überarbeitete Auflage 2016, Jahr: 2016.
- Julia **Pacha** : Crowdwork, Arbeitsrechtlicher Schutz einer neuen Beschäftigungsform, München 2018.
- Kadir **Baş** : Online Platformların Acentelik Niteliği ve Bu Platformlar Üzerinde Türk Ticaret Kanunu'nun Acenteliğe İlişkin Hükümlerinin Uygulanması, BATİDER, C: 33, S: 4, Yıl: 2017, (s. 115-153).
- Karen **Kelat** : Die Arbeitnehmerähnliche Person – Begriff und rechtliche Stellung im Arbeitsrecht, Freilaw 3 / 2017, (s. 80- 87).
- Kenan **Tunçomağ** : Takım Sözleşmesi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Yıl: 1970, Cilt: 36, Sayı:1- 4, (s. 311-322).
- Kenneth G. **Dau-Schmidt** : The Impact of Emerging Information Technologies on the Employment Relationship: New Gigs for Labor and Employment Law, 2017, Articles by Maurer Faculty 2657.
- Klaus J. **Hopt** : HGB § 84 [Begriff des Handelsvertreters], Handelsgesetzbuch, 42. Auflage 2023.
- Koichi **Kamata** : Legal Issues Surrounding Employment-like Working Styles: Disguised Employment and Dependent Self-employment, Japan

- Konstantina **Bourazeri** : Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft am Beispiel soloselbstständiger Crowdworker, NZA 2019, (Rn. 741-746).
- Kurt **Pärli** : Neue Formen der Arbeitsorganisation: Internet-Plattformen als Arbeitgeber, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung, **Herausgeber:** Wolfgang Portmann / Gabriel Aubert / Jean-Philippe Dunand / Adrian von Kaenel / Roland A. Müller / Boris Zürcher, ARV 2016, (s. 243-254).
- Kübra **Demir** : İşverenin Eşit Davranma Borcunun Sınırı: 6701 sayılı Kanun'da Ayrımcılık Yasağının İstisnaları, Sosyal Güvenlik Dergisi, Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security), 12(1), (s. 19-34). (Eşit Davranma)
- Kübra **Demir** : Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu, SÜHFD., C. 29, S. 3, 2021, (s. 2501-2543).
- Kübra **Doğan Yenisey** : İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal, İstanbul 2007.
- Kübra **Doğan Yenisey** : The Shortcoming of The North American Collective Bargaining Model with Regard to Platform Workers: The Turkish Perspective, Collective Bargaining and the Gig Economy A Traditional Tool for New Business Models Edited by José María Miranda Boto and Elisabeth Brameshuber, (s. 197-209).
- Larissa **Hammon** / Hajo **Hippner** : Crowdsourcing, Wirtschaftsinformatik 3, 2012.
- Lisa **Burkard** / Kelley **Craven** : The Gig Economy is Here: Is HR Ready, and How Will it Impact Employee Benefits?, Benefits Quarterly, Vol: 35, Issue: 4, 2019, (s. 54-58).
- Lucas **Rusch** : OR Kommentar zum Schweizerischen Obligationenrecht, OFK

- Orell Füssli Kommentar, 4. aktualisierte und überarbeitete Auflage, Jahr 2023, Seiten 1249-1251, Heraus-geber: Jolanta Kren Kostkiewicz / Stephan Wolf / Marc Amstutz / Roland Fankhauser.

Lütfü **İnciroğlu** : Çalışma Hayatında Alt İşveren (Taşeron) Uygulaması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Alt İşverenlik İlişkisinin Kurulması, Yıl 2014, Cilt: 11, Sayı: 41, (s. 73-84).

M. Kemal **Oğuzman** / M. Turgut **Öz** : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, İstanbul 2021.

M. Turgut **Öz** (ed.) : Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Ankara 2023.

Mark **Graham** / Isis **Hjorth** / Vili **Lehdonvirta** : Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods, Transfer, Vol: 23, Issue: 2, 2017, (s. 135-162).

Mark **Lembke** : Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen in der Praxis, NJW 2006, (s. 325-339).

Mark R. **Freedland** / Nicola **Kountouris** : The Legal Construction of Personal Work Relations, OUP, 2012.

Marc **Amstutz** / Marc **Breitschmid** / Peter **Furrer** / Andreas **Girsberger** / Daniel **Huguenin** / Claire **Jungo** / Alexandra **Müller-Chen** / Markus **Roberto** / Vito **Schnyder** / Anton K. **Trüb** / Hans **Rudolf** : Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, 3. Auflage, Zurich 2016.

Marcus **Bieder** : Der Nullstundenvertrag – zulässiges Flexibilisierungsinstrument

oder Wegbereiter für ein modernes Tagelöhnertum?, RdA 2015, (s. 388-399).

Markus **Stoffels** / Ferdi- : Arbeit auf Abruf nach der Novellierung des § 12 TzBfG, NZA
nand **Hultzs** 2020, (s. 977-982).

Marta **Santos Silva** : A New Labour Ecosystem in the Sharing Economy: A Platform
for Growth?, 2017.

Martin **Brock** : Unternehmerrisiko als Voraussetzung für selbstständige Tätig-
keit – Klarstellungen durch das BSG, öAT 2019, (s. 95-98).

Martin **Henssler** / Heinz : Arbeitsrecht Kommentar, 9. Auflage, 2020.

Josef **Willemssen**/ Heinz-
Jürgen **Kalb**

Martin **Risak** : Changes and Challenges to the Contract of Employments,
Oxford Journal of Legal Studies, Vol: 38, No: 4 (2018), (s.
869-887).

Martin **Risak** : Sachgrundlose Befristungen mit älteren Arbeitnehmerinnen und
Arbeitnehmern neu geregelt (§ 14 III TzBfG), NZA 2007, (s.
713-717).

Martin **Söller** : Die Kraft des Faktischen – oder: Warum Crowdworker doch
Arbeitnehmer sein können, NZA 2021, (s. 997-1003).

Mathias **Habersack** / : Beck'sche Kommentar zum Arbeitsrecht, Arbeitnehmerüberlas-
Martin **Henssler** sungsgesetz 5. Auflage, 2018.

Mathis **Böttcher** : Der Null-Stunden Vertrag, Beiträge zum Arbeitsrecht 9, 2020.

Matthias **Pletke**, Peter : Leiharbeit, Werkverträge und andere prekäre Beschäftigungs-
Schrader, Jens **Siebert**, verhältnisse, IG Metall, Vorstand Betriebspolitik, Juli 2017.

Tina **Thoms**, Rhea-
Christina **Klagges**, René
Teubert

- Matthias **Streiff** : Handkommentar zum Maklervertrag mit Fokus auf den Immobilienmakler, 2009, Thesenverlag.
- Maxime **Cornet** / Mandie : Platform-mediated labor in Europe: SWIRL WP 1: Final Report. Télécom Paris. 2020.
- Joulin** / Antonio A. **Cassilli**
- Mehmet Ali **Şuğle** : Basın İş Kanununun Kişi Bakımından Kapsamı, Gazeteci Kavramı ve İş Sözleşmesinin Kurulması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantısı, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, İstanbul, 2006, (s.20-37).
- Mehmet Nusret **Bedük** : Deniz İş Sözleşmesi, Bursa 2012.
- Meike **Pürling** : Die soziale Absicherung von Crowdworkern, Eine Untersuchung des Absicherungsstatus und -verhaltens von internetbasierten, selbständigen Erwerbstätigen, ZSR 2016, 62(4), (s. 411-442).
- Michael **Bopp** / Jacqueline **Brunner** : Arbeitsvertrag, SHK - Stämpflis Handkommentar, Jahr: 2021.
- Michael **Fuhlrott** / Sönke **Oltmanns** : Der Crowdworker – (K)ein Arbeitnehmer?, NJW 2020, (s. 958-963).
- Michael **Gotthardt** : BGB § 622 Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen, BeckOK Arbeitsrecht, Hrsg. Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, 69. Edition Stand: 01.09.2023.
- Michael **Heiling** / Sylvia **Kuba** : 99designs: An Analysis of Creative Competition in Crowdsourced Design, Association for the Advancement of Artificial Intelligence, 2013.
- Michèle **Remund** : Art. 25 Rahmenverträge, Handkommentar zum Schweizerischen Beschaffungsrecht, Jahr: 2020.
- Miray **Özer Deniz** : İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk, TAAD, Yıl: 12, Sayı: 45 (Ocak 2021),

(s. 355-378).

Miriam A. **Cherry** : Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work, Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming; Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2016-2, 2016, (s. 1-27).

Miriam A. **Cherry** / Antonio **Aloisi** : A Critical Examination of a Third Employment Category for On-Demand Work (In Comparative Perspective) Forthcoming, Cambridge Handbook on the Law of the Sharing Economy (Nestor M. Davidson, Michele Finck & John J. Infranca, eds.); Saint Louis U. Legal Studies Research Paper, 2018.

Murat **Aydoğdu** / Nalan **Kahveci** : Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Ankara 2019.

Murat **Kandemir** : İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, İstanbul 2011, s. 39.

Murat **Kandemir** / Didem **Yardımcıoğlu** : İş Hukukunda Eşitlik İlkesi, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 30-31, (s. 1-44).

Murat **Özveri** : Alt İşverenlik İlişkisinin Kurulması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl 2004, Cilt: 1, Sayı: 2, (s. 383-400).

Mustafa **Alp** : İş Sözleşmesinin Devri, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul 2009.

Mustafa **Alp** : İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar, DEÜHFD., C.9, Özel Sayı, İzmir 2007.

Mustafa **Alp** : Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C:1, İstanbul 2011.

Mustafa Alper **Gümüş** : Borçlar Hukuku Özel Hükümler, İstanbul 2014. (Özel Hükümler)

- Mustafa Alper **Gümüş** : Borçlar Hukukunun Genel Hükümleri, Ankara 2021.
- Nagehan **Akan** : Kısmi Süreli Çalışma, Ankara 2010.
- Nancy **Ettlinger** : Work Organisation, Labour & Globalisation, Vol: 11, No: 2 (Winter 2017), (s. 21-38).
- Nancy B. **Kurland** / Cecil D. **Cooper** : Manager Control And Employee Isolation Intelecommuting Environments, Journal of High Technology Management Research 13 (2002).
- Nathalie **Flück** : Das Betriebsrisiko im Arbeitsverhältnis, RiU - Recht in privaten und öffentlichen Unternehmen Band/Nr. 48, Herausgeber: Roland Müller, Thomas Geiser, Kurt Pärli Jahr: 2022.
- Necip **Kocayusufpaşaoğlu** / Hüseyin **Hatemi** / Rona **Serozan** / Abdulkadir **Arpacı** : Borçlar Hukuku Genel Bölüm, Borçlar Hukukuna Giriş, Hukuki İşlem, Sözleşme, Cilt 1, İstanbul 2014.
- Nezihe Binnur **Tulukçu** : Çağrı Üzerine Çalışmanın Niteliği Bakımından Kısmi Süreli Bir İş Sözleşmesi Olduğuna Ve Bunun Aynı Zamanda Belirli Süreli İş Sözleşmesi Niteliği Kazandırmadığına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 2, Yıl: 2008, (s. 299-312).
- Nezihe Binnur **Tulukçu** : İş Güvencesi ve İşe İade, Ankara 2017.
- Nicole **Aschoff** : App Workers in the Gig Economy: Precarious Labor During the COVID-19 Pandemic, Dollars & Sense, Issue 348, 2020, (s. 9-11).
- Nicola **Countouris** : Defining and regulating work relations for the future of work, Governance working paper series, ILO, Geneva, 2019.
- Nil Belgin **Boyacı** : Dijital Emek Platformları ve Sendikalar, Türk Metal Sendikası, Aralık 2020.

- Nils **Evermann** : Die „gelegentliche“ Arbeitnehmerüberlassung, NZA 2018, (s. 751-755).
- Norbert **Kollmer** / Thomas **Klindt**, / Carsten **Schucht** : Arbeitsschutzgesetz: ArbSchG, 4. Auflage, 2021.
- Nuri **Çelik** / Nurşen **Caniklioğlu** / Talat **Canbolat** / Ercüment **Özkaraca** : İş Hukuku Dersleri, Ankara 2022.
- Nurşen **Caniklioğlu**, : İşçinin Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Değişiklik Sözleşmeyi İşverenin Feshetmiş Sayılacağı, Yıl: 2010, Sayı: 18.
- Oğuz **Ersöz** : Genel İşlem Koşullarının Kişi Bakımından Uygulama Alanı ve Tacirler Hakkında Uygulanması, Hukuk Fakültesi Dergisi Year 3 Issue 1 - June 2017, (s. 69-104).
- Olaf **Deinert** : Neuregelung des Fremdpersonaleinsatzes im Betrieb, RdA 2017, (s. 65-82).
- Orhan Ersun **Civan** : İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma - Tele Çalışma), Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S: 26, Y: 2010.
- Orhan Ersun **Civan** : Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi, Ankara Üni. Hukuk Fak. Dergisi, Yıl: 2017, Sayı: 66 (2), (s. 311-397).
- Oruç Hami **Şener** : Ticari İşletme Hukuku, Ankara 2016.
- Otto Ernst **Kempen** / Ulrich **Zachert** : Kommentar für die Praxis, Tarifvertragsgesetz, 5. Auflage 2014.
- Ömer **Ekmekçi** / Esra **Yiğit** : Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2021.
- Ömer **Ekmekçi** : 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurul-

ması, Hükümleri ve Sona Ermesi, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Nisan- Mayıs-Haziran 2004, Sayı: 2, (s. 367-382).

Ömer Uğur : 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ücret, İMHFD, C. VI, S. 11, 2021, (s. 97-123).

Öner Eyrenci / Savaş : Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2016.

Taşkent / Devrim Ulucan

Patrick Elias : Changes and Challenges to the Contract of Employments, Oxford Journal of Legal Studies, Vol: 38, No: 4 (2018), (s. 869-887).

Peter Gauch : Der werkvertrag, Sechste, überarbeitete und erweiterte Auflage, Jahr: 2019.

Peter Gauch / Hubert : Präjudizienbuch OR Zehnte, nachgeführte und erweiterte Auflage, 2021.

Peter Gauch / Jörg Schmid : OR Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht, Obligationenrecht, Kommentar zur 1. und 2. Abteilung, 2006.

Peter Jäggi : ZK - Zürcher Kommentar Band/Nr. V/1a, Obligationenrecht Art. 1-17, Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Obligationenrecht, Kommentar zur 1. und 2. Abteilung (Art. 1-529 OR), Dritte, völlig neubearbeitete Auflage, Jahr: 1973.

Peter Konze / Svenja Karb / Wolfgang Wölk : Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst, 7. Auflage, 2021.

Alexandra-Isabel Reidel

Peter R. Burkhalter : Kommentar zum Schweizerischen Obligationenrecht, OFK - Orell Füssli Kommentar, 4. aktualisierte und überarbeitete Auflage, Jahr: 2023.

Peter Schüren / Wolf- : Beck'sche Kommentar zum Arbeitsrecht, Arbeitnehmerüberlas-

- gang **Hamann** : sungsgesetz 5. Auflage, 2018.
- Polat **Soyer** : Basın İş Kanununun Kapsamı ve Yargıtay Uygulaması, Legal İş Hukuku Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 50, 2016, (s.609-629).
- Rama Adithya **Varanasi** / Divya **Siddarth** / Vivek **Seshadri** / Kalika **Bali** / Aditya **Vashistha** : Feeling Proud, Feeling Embarrassed: Experiences of Low-income Women with Crowd Work, In CHI Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI '22), April 29-May 5, 2022, New Orleans, LA, USA. ACM, New York, NY, USA.
- Raimund **Waltermann** : Crowdworking – Arbeitsverhältnis ohne Arbeitspflicht NJW 2022, (s. 1129-1133).
- Raimund **Waltermann** : Digital statt analog: Zur Zukunftsfähigkeit des Arbeitsrechts, RdA 2019, (s. 94-101).
- Recep **Makas** : Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: XVI, Yıl: 2012, Sayı: 4, (s. 149-180).
- Regina E. **Aebi-Müller** / Christoph **Müller** : BK - Berner Kommentar, 2018.
- Regina **Steiner** / Silvia **Mittländer, Sezginer** : Leiharbeit, Werkverträge und andere prekäre Beschäftigungsverhältnisse, IG Metall, Vorstand Betriebspolitik, Juli 2017.
- Reinhard **Richardi** / Frank **Beyreuther** : Kollektives Arbeitsrecht, 4. Auflage, Verlag Franz Vahlen München 2019.
- Reinhard **Richardi** : Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG, 17. Auflage, 2022.
- Ricardo **Araujo** : 99designs: An Analysis of Creative Competition in Crowdsourced Design, Association for the Advancement of Artificial Intelligence, 2013.
- Richard **Heeks** : Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Co-

untry Perspective on Employment Impacts and Standards in
Online Outsourcing, Crowdwork, etc., 2017.

Robert von **Landmann** / : Gewerbeordnung und ergänzende Vorschriften: GewO, Februar
Gustav **Rohmer** 2020.

Roger **Rudolph** : Konkurrenzverbot, Fachhandbuch Arbeitsrecht Expertenwissen
für die Praxis, Jahr: 2018.

Roland **Fankhauser** / : OR Kommentar: Schweizerisches Obligationenrecht (Orell
Jolanta Kren **Kostkiewicz** Füssli Kommentar: OFK), 4. Auflage, Zürich 2021.

/ Marc **Amstutz** / Stephan

Wolf

Rolf **Wank** : Der Arbeitnehmer-Begriff im neuen § 611a BGB, Arbeit und
Recht, April 2017, Vol: 65, No: 4 (April 2017), (s. 140-153).

Rolf **Wank** : Der persönliche Geltungsbereich der Plattformarbeits-
Richtlinie, EuZW (Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht)
2023, (s. 747-755).

Rolf **Wank** : Diversifying Employment Patterns – the Scope of Labor Law
and the Notion of Employees.

Rudi **Müller-Glöge** / : Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Erfurter Kommentar
Ulrich **Preis** / Ingrid zum Arbeitsrecht, 23. Auflage, 2023.

Schmidt

Rüdiger **Krause** : Auf dem Weg zur unionsrechtlichen Regelung von Platt-
formtätigkeiten Die Kommissionsinitiative zur Plattformarbeit,
NZA 2022, 521, (s. 521-533).

Rüdiger **Krause** : Herausforderung Digitalisierung der Arbeitswelt und Arbeiten
4.0, NZA-Beilage 2017, (s. 53-59).

Rüdiger **Linck** : Kündigungsrecht, Großkommentar zum gesamten Recht der
Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Herausgeber: Reiner
Ascheid / Ulrich Preis / Ingrid Schmidt.

Rüdiger **Linck** / Ulrich : Kündigungsrecht, 6., neu bearbeitete Auflage. 2021.

Preis / Ingrid **Schmidt**

Sabahattin **Yürekli** : Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ankara 2016.

Sacha **Garben** : Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, 2017.

Samuel **Greef** / Wolfgang **Schroeder** : Plattformökonomie und Crowdfunding: Eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure, Kassel 2017.

Santiago **Melián** : What do Consumers Appreciate About On- Demand Economy Workers?, Psychosociological Issues in Human Resource Management, Vol: 6, Issue: 2, 2018, (s. 29-43).

Sarper **Süzek** : Alt İşverenlik İlişkisinin Kurulması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl 2010, Cilt: 7, Sayı: 25, (s. 11-30).

Sarper **Süzek** : İş Hukuku, İstanbul 2015.

Savaş **Taşkent** : Alt İşveren, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl 2004, Cilt: 1, Sayı: 2, (s. 363-366).

Sebastian **Krebber** : Unternehmensübergreifende Arbeitsabläufe im Arbeitsrecht, Mart 2015.

Selahattin **Erol** : İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü, ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi (ASSAM - UHAD), Sayı: 4 Yıl: 2015, (s. 115-138).

Seçkin **Nazlı** : İş Kanunu'nda Eşit Davranma İlkesi ve Uygulama Sorunları Üzerine Düşünceler, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Yıl 2016, Cilt: 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlan'a Armağan Sayısı, (s. 571-586).

- Seda Arslan** : İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Yıl: 2014, Cilt: 20 Sayı: 1, (s. 767-808).
- Selin Sert** : Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi, TBB Dergisi 2014 (110), (s. 335–356).
- Sema Deniz Özkan Koç** : İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü, Ankara 2022.
- Senem Değer Ermumcu** : Kişisel Verilerin Korunması Kanununun İşverene Yükllediği Sorumluluklar, Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt: 8 Sayı: 2, Yıl: 2021, (s. 440 - 461).
- Sevil Doğan** : İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Ankara 2016.
- Sevil Doğan** : İşçinin Rekabet Yasağı - İş Sırrının Korunması, Ankara 2023.
- Siegfried Friesen / Reiner Schulze** : Nomos Handkommentar, Bürgerliches Gesetzbuch: BGB, 11. Aufl. 2021, BGB § 661a.
- Stefan Krempf** : <https://www.heise.de/news/Crowd-und-Clickworking-Diskriminierung-Ueberstunden-und-schlechte-Bezahlung-3663332.html>. (Erişim Tarihi: 12.06.2023).
- Stefan Kreß** : Crowdwork, Schriften zum Bürgerlichen Recht, Band 525, Duncker & Humblot · Berlin.
- Stefan Lunk / Tobias Leder** : Der Arbeitsvertrag – Befristung und Teilzeit, NJW 2016, (s. 1705-1708).
- Steven Vallas / Juliet B. Schor** : What do Platforms do? Understanding the Gig Economy, Annual Review of Sociology, Vol: 46, 2020, (s. 273-294).
- Süleyman Başterzi** : Avukatla Bağitlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekâlet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması, Sicil, Mart 2010, (s. 175-198).

- Ş. Esra **Baskan** : Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2017, Cilt: XXI, Sayı: 2, (s. 3-46).
- Talat **Canbolat** : Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 13/2007, (s. 187-219).
- Talat **Canbolat** : Türk İş Hukukunda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992.
- Tamer **Soysal** : Tele Çalışma, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S: 9, Y: 2006.
- Tarkan **Göksu** : Präjudizienbuch, OR Die Rechtsprechung des Bundesgerichts (1875-2020), Herausgegeben: Peter Gauch, Hubert Stöckli, Präjudizienbuch OR Zehnte, nachgeführte und erweiterte Auflage, 2021.
- Tankut **Centel** : İş Güvencesi, İstanbul 2020.
- Theodor **Bühler** : Der Werkvertrag, Art. 363-379 OR, Kommentar zum Schweizerischen Zivil-gesetzbuch, Obligationenrecht, Kommentar zur 1. und 2. Abteilung (Art. 1-529 OR), ZK - Zürcher Kommentar Band/Nr. V/2d, Jahre: 1998.
- Thilo **Scholle** : Plattformökonomie – Sachverhalte und Regelungsbedarfe, Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft, Soziales Recht, Juli 2019, (s. 28-33).
- Thomas **Klebe** : Arbeitsrecht 4.0: Faire Bedingungen Für Plattformarbeit, Wirtschafts- Und Sozialpolitik, 22 / 2017.
- Thomas **Klebe** : Betriebsrat 4.0 – Digital und global?, NZA-Beilage 2017, (s. 77-82).

- Thomas **Klebe** : Crowdwork: Faire Arbeit im Netz?, AuR 2016, (s. 277-281).
- Thomas **Klebe** / Julia **Neugebauer** : Crowdsourcing: Für eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd Unite? Arbeit und Recht, Januar 2014, Vol: 62, No: 1 (Januar 2014), (s. 4-7).
- Thomas W. **Malone** / Robert **Laubacher** / Chrysanthos **Dellarocas** : "Harnessing crowds: Mapping the genome of collective intelligence," Working Paper. MIT Center for Collective Intelligence. C. (2009).
- Tim **Jesgarzewsk** : Arbeitsrecht, Grundlagen und Praxis, 2019.
- Tobias **Hoßfeld** / Matt-**hias Hirth** / Phuoc **Tran-Gia** : Crowdsourcing – Modell einer neuen Arbeitswelt im Internet, Wirtschaftsinformatik & Management 5 | 2013.
- Tobias **Neufeld** : Herausforderung Digitalisierung, Arbeit und Arbeitsrecht 2015, (s. 504-506).
- Tuğçe **Kaya** : İş Görüşmeleri Sürecinde İşçi Adayının Kişisel Verilerinin Korunması, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 2, Yıl: 2022, (s. 34-47).
- U. **Huws** / S. **Pedro** / E. **Gunnarson** / T. **Weijers** / K. **Arvanitaki** / V. **Trova** : Teleworking: Guidelines for Good Practice, Institute for Employment Studies, 1997.
- Ufuk **Aydın** : Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2011, Sayı: 23.
- Ulaş **Baysal** : Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Şubat - Mayıs 2012, (s. 86-102).
- Ullin **Streiff** / Adrian von **Kaenel** / Roger **Rudolph** : Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7., vollständig überarbeitete und stark erweiterte Auflage, 2012.

- Ulrich **Baumgärtner** : BGB § 611a Arbeitsvertrag, BeckOK BGB, Hau/Poseck 58. Edition.
- Ulrich **Becker** / Olga **Chesalina** : New Approaches for Ensuring and Financing Social Security in the Digital Age, Social Law 4.0, Nomos, Studien aus dem Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik, Band 74.
- Ulrich **Tschöpe** : Arbeitsrecht Handbuch, 12. Auflage 2021.
- Umut **Yeniocak** : Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Genel İşlem Koşullarının Yargısal Denetimi, TBB Dergisi 2013 (107), (s. 75-96).
- Ursula **Huws** / Neil **Spencer** / Dag **Syrdal** : Online, on call: the spread of digitally organised just-in-time working and its implications for standard employment models, New Technology, Work and Employment, Vol: 33, Issue: 2, 2018, (s. 113-129).
- Ursula **Sury** : Digital in Law Informatikrecht, Auflage 2, Jahr: 2021.
- Uttam **Bajwa** / Denise **Gastaldo** / Erica **Di Ruggiero** / Lilian **Knorr** : The Health Of Workers In The Global Gig Economy, Globalization and Health (2018) 14: 124.
- Uttam **Bajwa** / Lilian **Knorr** / Erica **Di Ruggiero** / Denise **Gastaldo** / Adam **Zendel** : Towards an Understanding of Workers' Experiences in the Global Gig Economy, 2018.
- Ünal **Narmanlıoğlu** : Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2014.
- Valerio **De Stefano** : The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an overview, Italian Labour Law e-Journal, Issue 1, Vol. 15 (2022), (s. 1-11).
- Vittorio **Di Martino** / Linda **Wirth** : Telework: A New Way of Working and Living, International Labour Review, C: 129, S: 5, 1990.

- Wiebke **Brose** : Von Bismarck zu Crowdwork: Über die Reichweite der Sozialversicherungspflicht in der digitalen Arbeitswelt, NZS 2017, (s. 7-13).
- Wilhelm **Moll** : Münchener Anwalts Handbuch Arbeitsrecht, 5. Auflage, 2021.
- William B. **Gould IV** / Marco **Biasi** : The Rebuttable Presumption of Employment Subordination in the US ABC-Test and in the EU Platform Work Directive Proposal: A Comparative Overview, Italian Labour Law e-Journal Issue 1, Vol. 15 (2022), (s. 85-98).
- Wilma B. **Liebman** / Andrew **Lyubarsky** : Crowdworkers, the Law and the Future of Work: The U.S., in: Crowdwork – A Comparative Law Perspective, Band 22.
- Winfried **Boecken** / Franz **Düwell** / Martin **Diller** / Hans **Hanau** : Nomos Kommentar, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Auflage 2016, NK-ArbR / Düwell BUrtG § 2.
- Wolfdieter **Küttner** : Personalbuch 2022, 29. Auflage, 2022.
- Wolfgang **Blomeyer** / Christian **Rolfs** / Klaus **Otto** : Beck'sche Kommentar zum Arbeitsrecht, Betriebsrentengesetz 7. Auflage 2018.
- Wolfgang **Däubler** / Jens **Hjort** / Michael **Schubert** / Martin **Wolmerath** : Nomos Commentar, Arbeitsrecht 4. Auflage 2017.
- Wolfgang **Däubler** / Thomas **Klebe** : Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht?, NZA 2015, (Rn. 1032-1041).
- Wolfgang **Däubler** : Digitalisierung und Arbeitsrecht, Universität Bremen Quelle: Soziales Recht (SR), Beilage zu AuR, Sonderheft Juli 2016, (s. 2-44).
- Wolfgang **Goricnik** : Datenschutz in der Gig-Economy, Arbeit in der Gig Economy,

Thomas **Riesenecker-Caba** Wien 2017.

Wolfgang **Grunsky** : Arbeitsgerichtsgesetz- ArbGG 4. Auflage 2014.

Wolfgang **Portmann** / Isabelle **Wildhaber** : Schweizerisches Arbeitsrecht, 4., vollständig überarbeitete Auflage, Dike Verlag AG, 2020.

Wolfgang **Portmann** / Rahel **Nedi** : Neue Arbeitsformen – Crowdwork, Portage Salarial und Employee Sharing, Tatsachen - Verfahren – Vollstreckung Festschrift für Isaak Meier, Herausgeber: Peter Breitschmid / Ingrid Jent-Sørensen / Hans Schmid / Miguel Sogo, (s. 525-544).

Volkmar **Mrass** / Christoph **Peters** : Crowdworking-Plattformen In Deutschland, Kassel, April 2017.

Xenia-Isabel **Poppe** : Entrepreneurship, Eine Analyse des Wandels in Unternehmensgründung und Gründungsförderung, (Crowdworking im Entrepreneurship), 2018.

Yalçın **Bostancı** : İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 2004, Cilt: 12 Sayı: 1-2, (s. 67-86).

Yusuf **Yiğit** : İş Sözleşmesinin Devri, Ankara 2014.

Zachary **Kilhoffer** / Willem Pieter **De Groen** / Karolien **Lenaerts** / Ine **Smits** / Harald **Hauben** / Willem **Waeyaert** / Elisa **Giacumacatos** / Jean-Philippe **Lhernould** / Sophie **Robin-Olivier** : European Commission Final Report, CEPS, EFTHA, and HIVA-KU Leuven, 13 March 2020.

Zane **Muller** : Algorithmic Harms to Workers in the Platform Economy: The Case of Uber, Columbia Journal of Law & Social Problems,

Vol: 53 Issue 2, 2020, (s. 167-210).

Zehra **Gök Metin** / Ali : İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu ile Uzaktan Çalışma, Türkiye
Naci **Yıldız** İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara 2021.

Zehra Gönül **Balkır** : İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağ-
lığı ve Güvenliği Organizasyonu, Sosyal Güvenlik Dergisi,
Ocak 2012, Cilt: 2, Sayı: 1, (s. 56-91).

