Hakemli - Araştırma Makalesi/Peer Reviewed - Research Article

AB PLATFORM ÇALIŞMASININ İYİLEŞTİRİLMESİNE İLİŞKİN DİREKTİF (2024) IŞIĞINDA TÜRK İŞ HUKUKUNDA YASAL DÜZENLEME İHTİYACI VE REFORM ÖNERİLERİ

The Need for Legal Regulation in Turkish Labour Law and Reform Proposals in Light of the EU Directive on Improving Working Conditions in Platform Work (2024)

Dr. Öğr. Üyesi Abdullah EROL*

ÖZET

Bu makale, platform çalışanlarının Türk iş hukukundaki statüsünü Direktif (AB) 2024/2831 ışığında incelemekte ve somut reform önerileri sunmaktadır. Türkiye'de platform şirketleri, adi ortaklık ve eser sözleşmesi gibi özel hukuk kalıpları aracılığıyla fiilî bağımlılık ilişkisini gizlemekte; mevcut yasal çerçeve bu pratikleri bertaraf edecek normatif araçtan yoksundur. Bağımlılık unsurunun kla-

* İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş Hukuku ABD, e posta: abdullah.erol@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1018-1602.

Makale Geliş Tarihi: 02.06.2026
Makale Kabul Tarihi: 14.09.2026

⇛ **Atıf Şekli:** Abdullah Erol, "AB Platform Çalışmasının İyileştirilmesine İlişkin Direktif (2024) Işığında Türk İş Hukukunda Yasal Düzenleme İhtiyacı ve Reform Önerileri", *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* 21/2 (2026): 539–593. https://doi.org/10.58820/eruhfd.1962353

⇛ Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

sik ölçütleri algoritmik yönetimi kavramaya yetmemekte, ispat yükü bilgiye erişim dengesizliğini görmezden gelen biçimde çalışana bırakılmakta ve algoritmik kararlar herhangi bir şeffaflık yükümlülüğü olmaksızın işlemektedir. Bölge Adliye Mahkemeleri'nin kararları, yargının mevcut araçları zorlayarak çözüm aradığını göstermekte; ancak işe iade davalarında BAM kararlarının kesin niteliği Yargıtay düzeyinde bağlayıcı içtihat oluşumunu yapısal olarak engellemektedir. Almanya, İspanya ve İtalya modellerinin karşılaştırmalı analizi temelinde dört reform önerisi geliştirilmiştir: "işçi benzeri çalışan" kavramının yasal zemine oturtulması, ekonomik bağımlılık ölçütünün 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenmesi, ispat yükünün platforma yüklenmesi ve algoritmik şeffaflık yükümlülüğünün iş mevzuatına kazandırılması. Öneriler, Direktif'in mekanizmalarından ilham almakla birlikte Türkiye'nin özgün hukuki koşullarına uyarlanmış bağımsız bir model üzerine inşa edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algoritmik yönetim, Direktif (AB) 2024/2831, platform çalışması, istihdam karinesi, işçi benzeri çalışan

ABSTRACT

This article examines the status of platform workers under Turkish labour law in light of Directive (EU) 2024/2831 and offers concrete reform proposals. In Türkiye, platform companies disguise de facto relationships of dependency through private law structures such as ordinary partnerships and work contract while the current legal framework lacks the tools to counter these practices. Classical criteria for dependency fail to capture algorithmic management; the burden of proof falls on the worker despite unequal access to information, and algorithmic decisions operate without any transparency obligation. Decisions of the Regional Courts of Appeal show the judiciary stretching existing tools to find solutions, yet the final nature of these decisions in reinstatement cases structurally prevents binding case law from forming at the Supreme Court level. Drawing on a comparative analysis of the German, Spanish, and Italian models, four reforms are proposed: establishing the concept of "quasi employees" in law; adding economic dependence as a criterion to Labour Law No. 4857; shifting the burden of proof to the platform; and incorporating an algorithmic transparency obligation into labour legislation. While inspired by the Directive's mechanisms, the proposals rest on an independent model adapted to Türkiye's specific legal conditions.

Keywords: Algorithmic management, Directive (EU) 2024/2831, platform work, presumption of employment, quasi employee

EXTENDED ABSTRACT

This article examines the legal status of platform workers in Turkish labour law in light of Directive (EU) 2024/2831 on Improving Working Conditions in Platform Work and advances four concrete legislative reform proposals. The study proceeds along three axes: the normative standards introduced by the Directive, the deficiencies of the existing Turkish framework measured against those standards, and reform proposals tailored to Türkiye's specific legal conditions drawing on comparative experience from Germany, Spain and Italy.

The Directive, which member states must transpose by 2 December 2026, rests on three pillars. First, it establishes a rebuttable presumption of employment: where indicators of direction and control are present, the relationship is presumed to constitute employment and the burden of rebuttal falls on the platform. Second, it imposes algorithmic transparency obligations, requiring platforms to inform workers about automated monitoring and decision-making systems, their parameters and the categories of decisions they generate. Third, it mandates human oversight, obliging platforms to conduct regular impact assessments and to ensure that consequential decisions such as account termination are always taken by a human being. The article also analyses the Directive's limitations, including the wide margin of discretion left to member states, the risk of fragmented transposition and the narrow scope that excludes significant segments of the platform economy. These limitations form the primary justification for the article's central stance: Türkiye should adapt, not copy, the Directive's mechanisms.

The existing Turkish framework is structurally inadequate. Platform companies deploy ordinary partnership agreements and work contracts to conceal de facto subordinate relationships behind private law forms. The classical subordination criteria produce inconsistent outcomes because platform work is designed to challenge them. The evidentiary burden on workers is practically insurmountable: proving the existence of an employment relationship requires access to algorithmic data and performance metrics under the unilateral control of the platform. Turkish law contains no algorithmic transparency obligation. The Personal Data Protection Law provides a right to object to fully automated decisions, but it is rendered largely ineffective by the absence of any prior disclosure duty and by its location within a data protection framework ill-suited to employment power asymmetries.

The judicial picture illustrates the urgency of legislative action. A 2025 judgment of the Adana Regional Court of Appeal held Getir to be a

principal employer and imposed joint and several liability, on the basis that the delivery operation was organised entirely through Getir's algorithmic infrastructure. Parallel decisions from the Diyarbakir and Istanbul Regional Courts reached the same result. These rulings show courts are sensitive to actual power asymmetries, yet they expose two structural limits. Substantively, the principal employer framework protects only workers who hold a formal employment contract with a subcontractor; workers registered as tradesmen or operating without any contract fall entirely outside its reach. Procedurally, reinstatement judgments of the Regional Courts of Appeal are final and cannot be appealed, which structurally prevents the formation of binding precedent at the Court of Cassation level.

Comparative analysis of the German *arbeitnehmerähnliche Person* concept, the Spanish Riders' Law and the Italian *etero-organizzati* model informs four reform proposals, each adapted to Türkiye's legal conditions rather than imported wholesale. First, statutory recognition of a quasi employee status, applicable to persons working personally and in economic dependence primarily for a single platform without a formal employment contract. Second, introduction of economic dependence as an autonomous criterion alongside the existing subordination element of Article 8 of Labour Law No. 4857, providing an objective and measurable threshold that does not require proof of algorithmic control. Third, reversal of the burden of proof in platform work disputes, so that the platform must demonstrate the relationship does not constitute employment, correcting the structural information asymmetry that renders the current burden practically impossible for workers to discharge. Fourth, introduction of an algorithmic transparency obligation into labour legislation, comprising a duty to inform workers about automated systems; a requirement of human review for consequential decisions; and a right to request explanations and contest algorithmic decisions through a designated human interlocutor.

The article concludes that legislative intervention is a structural necessity, not a policy preference. Courts are straining against the limits of existing instruments; the Court of Cassation cannot fill the gap through precedent; and the most vulnerable workers remain entirely beyond the reach of judicial solutions. The four proposals would bring Türkiye into functional alignment with the Directive's standards while addressing deficiencies the Directive itself has not resolved.

I. GİRİŞ

Son on yılda işgücü piyasalarını temelinden sarsan ve önemli değişimlerin kapısını aralayan dijitalleşme süreci, “platform ekonomisi” kav-

ramını ortaya çıkarmış ve akademik tartışmaların odak noktası haline getirmiştir[1]. Kavram, Türkiye örneği ele alındığında, özellikle pandemi dönemindeki kısıtlamaların tetikleyici etkisiyle gıda ve perakende sektöründe zengin bir örneklemin oluşmasını sağlamıştır. Getir, Yemeksepeti, Trendyol Go ve Uber gibi platformlar, algoritmik yönetim sistemlerini kullanarak arz ve talebi eşleştiren devasa ağlar kurmuşlardır[2]. Ancak, istatistiki verilerde henüz bağımsız bir alan olarak tanınmamış olması ve bu bağlamda ölçümlerin de platform ekonomisi çerçevesinde gerçekleştirilmemesi, bu yeni çalışma modelinin büyüklüğüne dair doğrudan ve merkezi bir veriye ulaşmayı neredeyse imkânsız hale getirmektedir[3].

Dolaylı göstergeler kullanılarak elde edilen sonuçlardan, sorunun boyutu daha net anlaşılmaktadır. Türkiye'de platform çalışanlarının da dâhil olduğu kendi hesabına çalışanların oranının 2024 yılı itibarıyla toplam işgücünün %28,8'ine ulaştığı görülmektedir[4]. Bu geniş ve her geçen gün de genişleyen hacme rağmen platform çalışanlarının, hukuki statülerindeki belirsizlik sebebiyle gerektiği ölçüde sendikalaşamayan bu kitlenin örgütlenme ve temsil krizini derinleştirmektedir[5].

Türk iş hukukunda platform çalışanlarının hukuki statüleri henüz net olarak belirlenememiştir. Platform çalışanları, emek maliyetinden kaçınma amacıyla, kasıtlı olarak geleneksel "işçi" ve "bağımsız çalışan" ikilemi arasındaki gri bölgeye hapsolmuş durumdadırlar[6]. Platformlar,

---

1 Erbil Beytar, "Platform Çalışması: Çalışan Statüsünün Belirlenmesi Sorunu," *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 8, no. 1 (2023): 240.

2 Özgür Oğuz, "Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması: Türk İş Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk Bağlamında Bir Değerlendirme," *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 16, no. 1 (2025): 50; Olgu Özdemir Ertürk, "Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü ile Oluşan Bir Ara Kategori: Ekonomik Olarak Bağımlı Çalışanlar ve İtalyan Hukuku Örneği Üzerinden Türk Hukukuna İlişkin Değerlendirmeler," *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9, no. 2 (2024): 690.

3 Oğuz, "Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması," 51; Abdullah Erol, "Kendi Hesabına Çalışan (Esnaf) Kuryelerin Hukuki Statüleri ve Sendikalaşma Hakları," *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 31, no. 3 (2023): 1084.

4 OECD, "Self-Employment Rate," OECD Data Explorer, 2024, https://www.oecd.org/en/data/indicators/self-employment-rate.html.

5 Ayşıl Kabakçı, "Endüstri 4.0 ve Platform Çalışma: Niteliği, Fırsatları ve Zorlukları Bağlamında Bir Değerlendirme," *Bitlis Eren Sosyal Araştırmalar Dergisi* 1, no. 1 (2023): 20.

6 Oğuz, "Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması," 52.

"iş ortağı", "esnaf kurye" veya "bağımsız yüklenici" olarak nitelendirdikleri çalışanlarıyla ilişkilerinin hukuki temelini adi ortaklık, eser, vekâlet veya taşıma sözleşmeleri temelinde inşa etmektedirler[7]. Bu sözleşme pratikleri, platformun algoritmik sistemler üzerinden kuryenin her adımını denetlediği, rotasını belirlediği ve performansını puanladığı gerçeğini gizleyen birer "etiket" işlevi görmektedir, bu da aslında açık bir muvazaa teşkil etmektedir[8].

Mevcut yasal çerçeve, dijital iş organizasyonunun getirdiği "teknik" ve "ekonomik" bağımlılığı kavramakta yetersiz kaldığı için bu kişiler fiilen İş Kanunu'nun sağladığı asgari ücret, yıllık ücretli izin, kıdem tazminatı ve iş sağlığı güvenliği gibi korumalardan yoksun bırakılmaktadır[9]. Bu durum, iş hukukunun temel varlık sebebi olan "zayıf tarafın korunması" ilkesinin platform ekonomisi sahasında işlevsiz kalmasına yol açmaktadır[10].

Avrupa Birliği'nin Aralık 2024'te yürürlüğe koyduğu 2024/2831 sayılı Platform Çalışmasının İyileştirilmesine İlişkin Direktif, bu küresel hukuk boşluğunun doldurulması için ortaya konulan en kapsamlı belgedir[11]. AB üyesi olmamasına rağmen Türkiye'nin bu Direktifi bir karşılaştırmalı model olarak incelenmesinin temel gerekçesi, tüm ülkelerin mevcut iş hukuku düzenleri bakımından bir sorun alanı teşkil eden platform çalışması ve buna bağlı sorunlara (algoritmik yönetim, yanlış sınıflandırma) karşı uluslararası bir standart sunmasıdır[12]. Makale, Direktif'in ve konuyla ilgili literatürdeki tartışmaların ışığında[13] "işçilik karinesi" (presumption of employment) ve algoritmik şeffaflık bağlamında sorunun Türkiye açısından somut bir referans çerçevesi ve çözüm yolu sunmaktadır. Bu araştırmanın temel amacı, Türk iş hukukunda platform çalışanlarının hukuki statüsüne dair mevcut mevzuat boşluğunu tespit

7 Beytar, "Platform Çalışması," 251.

8 Özdemir Ertürk, "Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü," 729.

9 Kabakçı, "Endüstri 4.0 ve Platform Çalışma," 19.

10 Oğuz, "Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması," 57.

11 Nicola Countouris and Valerio De Stefano, *New Trade Union Strategies for New Forms of Employment* (Brussels: ETUC, 2019), 16.

12 Oğuz, "Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması," 56.

13 Jeremias Adams-Prassl, Antonio Aloisi, Nicola Countouris, Valerio De Stefano, and Silvia Rainone, "Protecting Platform Workers in the European Union," *European Labour Law Journal* 16, no. 4 (2025): 427.

etmek ve bu çalışanların temel haklarının korunması için somut, uygulanabilir reform önerileri geliştirmektir. Çalışma, yalnızca yeni bir Avrupa Birliği düzenlemesini teorik olarak açıklamakla yetinmemekte, Türk hukuk sisteminin özgün yapısına ve dijitalleşen işgücü piyasasının gerekliliklerine uygun bir model öneren bir araştırmadır.

Çalışmanın temel odak noktası, platform ekonomisinin kendine has dijital iş organizasyonu içerisinde ortaya çıkan ve ihtiyaç duydukları sosyal koruma imkânlarından faydalanamayan platform çalışanlarının duyduğu acil koruma ihtiyacıdır[14]. Bu doğrultuda araştırmanın kapsamı kurye ve teslimat sektörü gibi belirli alanlarla sınırlı tutulmamış; algoritmik yönetim sistemleri aracılığıyla denetlenen ve hiyerarşik bağımlılık ilişkisi içerisinde bulunan tüm platform çalışanları (hem konum tabanlı hem de çevrimiçi/online) inceleme konusu yapılmıştır[15]. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) boyutu, Türkiye'de 5510 sayılı Kanun'un zaten kapsayıcı bir yapıya sahip olması ve asıl hukuki uyuşmazlığın "işçilik statüsü" üzerinden yürümesi nedeniyle bilinçli olarak kapsam dışı bırakılmıştır. Çalışma, Türkiye'deki mevcut yasal düzenin bu genişleyen gri alandaki koruma ihtiyacını karşılamadaki yetersizliğini[16] vurgularken, Direktif'in sunduğu yenilikçi mekanizmalar aracılığıyla bu boşluğun nasıl doldurulabileceğine odaklanmaktadır.

Araştırmada karşılaştırmalı hukuk yöntemi benimsenmiştir. Bu konuda uzun yıllardır uygulama tecrübesine sahip olan Almanya, İtalya ve İspanya örnekleri, AB Direktifi ile getirilen evrensel standartlar ışığında incelenmiştir[17]. Söz konusu ülkelerin uyguladıkları sistemlerle elde ettikleri başarılar ve karşılaştıkları yeni zorluklar üzerinden Türkiye'ye örneklik teşkil edip edemeyecekleri tartışılmış; Türk iş hukukunun yerleşik "bağımlılık" unsuru, algoritmik denetim ve teknolojik hetero-organizasyon prensipleri ışığında yeniden yorumlanmıştır[18].

---

14 Özdemir Ertürk, "Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü," 693.

15 Antonio Aloisi, "Platform Work in Europe: Lessons Learned, Legal Developments and Challenges Ahead," *European Labour Law Journal* 13, no. 1 (2022): 4.

16 Yasemin Arı Kovancı, "Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar ve Platform Çalışanlarının Girişimleri," *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, no. 20 (2020): 326.

17 Aloisi, "Platform Work in Europe," 11–15.

18 Özdemir Ertürk, "Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü," 733.

II. AB PLATFORM ÇALIŞMASININ İYİLEŞTİRİLMESİNE İLİŞKİN DİREKTİF: TEMEL MEKANİZMALAR VE SINIRLILIKLAR

Üye devletlerin 2 Aralık 2026 tarihine kadar iç hukuklarına aktarmakla yükümlü oldukları Direktif, yalnızca bir hukuki kavram oluşturma amacı taşımamakta, aynı zamanda dijital iş organizasyonunun doğasını yeniden tanımlamaktadır[19]. Bu bölümde, Direktif'in sunduğu çözümler ile Türk hukukundaki yasal boşluklar arasında analitik bir köprü kurmanın yanında, olması gereken hukuk (de lege ferenda) perspektifiyle somut reform önerilerine de yer verilecektir.

A. Direktif'in Amacı ve Kapsamı

Direktif, işgücü piyasalarında zaten var olan, fakat dijitalleşmeyle birlikte daha da keskinleşen güç asimetrisini dengelemek amacıyla üç temel konu üzerine inşa edilmiştir;

1. Doğru İstihdam Statüsünün Belirlenmesi: Direktif'in başlangıç bölümünün 30., 31., 32., 33., 34. ve 35. paragraflarında ifade edildiği üzere, bu düzenlemeyle platform çalışanlarının fiili çalışma koşullarına uygun hukuki statüye kavuşturulması ve "bağımlı serbest çalışan" gibi içeriği tartışmalı kavramların bertaraf edilmesi amaçlanmaktadır. Türk iş hukukunda platform çalışanlarının statüsü halen geleneksel bağımlılık ölçütleri ve çelişkili yargı kararlarıyla çözülmeye çalışılırken, Direktif bu süreci bir "işçilik karinesi" mekanizmasıyla sistematik hale getirmeyi öngörmektedir[20]. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde, bu karinenin Türk İş Kanunu'na nasıl entegre edilebileceği tartışılacaktır.

2. Algoritmik Yönetimde Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik: Direktif, başlangıç kısmının 16. paragrafında da ifade edildiği üzere, algoritmaların iş atama, ücret belirleme ve performans ölçümü gibi süreçlerdeki rolünü denetlenebilir kılarak, çalışanlara bu kararlara itiraz etme ve insan müdahalesi talep etme hakkı tanımaktadır. Türk mevzuatında algoritmik yönetime dair özel bir düzenleme bulunmaması, platform çalışanlarını dijital otorite karşısında tamamen korumasız bırakmakta-

[19] Adams-Prassl vd.., "Protecting Platform Workers," 427.

[20] Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work, 2024 O.J. (L series), m. 5.

dır. Bu boşluğun doldurulması için Direktif'in sunduğu şeffaflık standartları temel referans noktası olarak önerilmektedir.

3. Sınır Ötesi Çalışmada Şeffaflık: Özellikle çevrimiçi (online) platformlarda çalışanların nerede, kimin için ve hangi koşullarda çalıştığının izlenmesini sağlayarak, ulusal otoritelerin denetim kapasitesini artırmayı hedeflemektedir[21]. Bu mekanizma, Türkiye gibi platform ekonomisinin hızla büyüdüğü ancak kayıt dışılığın yüksek olduğu[22] pazarlarda denetim etkinliğini artırmak için kritik bir model sunmaktadır.

Kişisel Kapsam ve İkili Yapı

Direktif, kişisel kapsam bakımından iki yeni kavramla konuyu ele almayı tercih etmiştir[23]:

- **Platform Çalışanı (Platform Worker):** Ulusal yasalar, toplu sözleşmeler veya AB Adalet Divanı içtihatları uyarınca bir iş sözleşmesi veya iş ilişkisi olan ya da olduğu kabul edilen kişileri tanımlar[24]. Bu grup, İş Kanunu'nun sağladığı tüm asgari korumalardan (çalışma süresi, İSG, asgari ücret) tam olarak yararlanır[25].
- **Platform Aracılığıyla İş Yapan Kişi (Person Performing Platform Work):** Sözleşmedeki nitelendirmesine bakılmaksızın platform üzerinden iş gören tüm bireyleri kapsayan daha geniş bir kategoridir[26]. Bu kavramın en kritik özelliği, gerçek kendi hesabına çalışanları dahi algoritmik yönetime ilişkin temel haklar (şeffaflık, veri koruma, insan denetimi) kapsamına almasıdır[27].

Direktifle benimsenen bu yaklaşım, iş hukukunun yalnızca "işçi"yi değil, dijital otoriteye tabi olan ve hukuken “işçi” niteliğini taşıyan kişilere göre çoğunlukla daha fazla sosyal korumaya ihtiyaç duyan" çalışan

---

21 Directive 2024/2831, m. 1.

22 İrem Özlem Yanici-Erdal, “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikaları,” *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 8, no. 16 (2019): 235.

23 Arı Kovancı, “Platform Çalışma Bağlamında,” 335.

24 Directive 2024/2831, m. 2(1)(d).

25 Directive 2024/2831, m. 12.

26 Directive 2024/2831, m. 2(1)(c).

27 Directive 2024/2831, m. 1(2).

insanı" koruması gerektiği vizyonuna dayanmaktadır[28]. Bu ayrım, Türkiye'deki platform çalışanlarının aslında hangi haklardan (statüden bağımsız olarak) yararlanması gerektiğine dair tartışmaya teorik bir temel sunmaktadır. Türk hukukunda "bağımsız, kendi hesabına çalışan, girişimci" gibi kavramlarla nitelendirilen platform çalışanları, bugün algoritmik denetim karşısında tamamen korumasızken, Direktif bu kişilere statülerinden bağımsız olarak dijital şeffaflık haklarını temin etmektedir[29].

B. İstihdam Karinesi ve Beş Ölçüt

Direktifle getirilen yasal istihdam karinesi uyarınca, bir dijital emek platformu ile bu platform aracılığıyla çalışan kişi arasındaki sözleşme temelli ilişki; yön verme ve denetim unsurlarının varlığının tespit edilmesi durumunda, hukuki açıdan bir iş ilişkisi olarak kabul edilmelidir. Bu karine, yalnızca bir tanımsal tercihten öte, taraflar arasındaki güç dengesini sağlamaya yönelik usul hukuku araçlarından biridir[30].

Direktif'in gerekçe paragraflarında da vurgulandığı üzere, platform çalışanları çoğu zaman iş ilişkisinin gerçek niteliğini ortaya koymak için gerekli araç ve bilgilere erişememektedir. Algoritmik yönetimin yarattığı şeffaflık eksikliği bu sorunu derinleştirmekte; platformların tek taraflı olarak belirlediği sözleşme koşulları ise güç dengesizliğini derinleştirmektedir[31]. Karine, tam da bu yapısal eşitsizliği gidermek amacıyla tasarlanmıştır.

Direktif, istihdam karinesi kapsamında değerlendirilebilecek ölçütleri doğrudan ve sınırlı sayıda saymamıştır. Bunun yerine yön verme ve denetim unsurunun tespitini üye devletlerin ulusal hukuk, toplu sözleşme ve uygulamalarına bırakmış; Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD) içtihadını ise bu belirleme sürecinde temel referans noktası olarak konumlandırmıştır[32]. Bununla birlikte Direktif'in 4. maddesinin 2. fıkrası, iş ilişkisinin tespitinde belirleyici olan ölçütleri somutlaştırmaktadır. Buna göre iş ilişkisinin varlığı, tarafların sözleşmeyi nasıl nitelendirdiği-

28 Countouris ve De Stefano, *New Trade Union Strategies*, 64.

29 Oğuz, "Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması," 55.

30 Directive 2024/2831, gerekçe paragrafı 30.

31 Directive 2024/2831, gerekçe paragrafı 30.

32 Directive 2024/2831, m. 5(1).

ne değil, çalışmanın fiilen nasıl icra edildiğine göre belirlenecektir. Bu düzenleme, ILO'nun 198 sayılı İstihdam İlişkisi Tavsiye Kararı'nda da yer alan *"gerçekliğin önceliği"* ilkesinin bir yansımasıdır[33].

Doktrinde Direktif'in bu yaklaşımı çerçevesinde beş temel ölçütün öne çıktığı görülmektedir. Bu ölçütler; Direktif'in gerekçe paragrafları, 4. ve 5. maddeleri ile ABAD içtihadının bütüncül bir okumasından türetilmektedir:

1. Ücretin platform tarafından belirlenmesi: Platformun ücret düzeyini, fiyatlandırma mekanizmasını ya da iş başına ödemeyi tek taraflı olarak belirlemesi, ekonomik bağımlılığın ve denetimin somut bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir.

2. Çalışmanın organizasyonuna ilişkin talimat verme yetkisi: Platformun çalışma saatlerini, rotaları, görev dağılımını veya hizmet standartlarını doğrudan ya da algoritmik sistemler aracılığıyla belirlediği durumlarda denetim unsuru gerçekleşmiş sayılmaktadır. Direktif'in 4/2. maddesi, algoritmik yönetimi açıkça denetim aracı olarak tanımlamaktadır.

3. Çalışanın başkası için çalışma özgürlüğünün kısıtlanması: Platformun çalışanı rakip platformlara hizmet vermekten alıkoyması ya da bu durumu fiilen güçleştirmesi, bağımlılık ilişkisine işaret etmektedir.

4. Çalışanın faaliyetlerinin elektronik araçlarla denetlenmesi: Direktif'in 2/1-(h) maddesi kapsamındaki otomatik izleme sistemlerinin varlığı ve bu sistemler aracılığıyla çalışanın performansının sürekli gözlemlenmesi, denetim unsurunun dijital düzlemdeki tezahürünü oluşturmaktadır.

5. Mesleki kimliğin platform tarafından şekillendirilmesi: Platformun, çalışanın profil görünümünü, değerlendirme ölçütlerini ya da mesleki itibarını belirleyici biçimde yönetmesi, bağımlı çalışmaya özgü bir nitelik taşımaktadır.

Bu ölçütlerin tamamının bir arada bulunması aranmamaktadır. Direktif'in sistematik yorumu ve ABAD içtihadı, söz konusu unsurların bütüncül bir değerlendirmeyle ele alınması gerektiğine işaret etmekte-

[33] Directive 2024/2831, gerekçe paragrafı 27.

dir. Nitekim Direktif'in 5/2. maddesi, üye devletlerin istihdam karinesi için öngörecekleri koşulların platform çalışanları veya temsilcileri üzerindeki ispat yükünü artırmaması gerektiğini açıkça hükme bağlamıştır. Bu düzenleme, karinenin etkinliğini güvence altına almaya yönelik usul hukuku güvencesi niteliğinde olup ispat yükünün ters çevrilmesiyle birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir.

C. İspat Yükünün Tersine Çevrilmesi

Platform çalışmasında iş sözleşmesi temelli iş ilişkisinin varlığını ispat yükünün kime ait olduğu meselesi, usul hukukuna ilişkin teknik bir sorun teşkil etmesinin yanında, esasa ilişkin sonuçlar doğuran yapısal bir sorundur[34]. Geleneksel iş hukuku uygulamasında iş ilişkisinin varlığını ispat yükü, kural olarak bunu iddia eden çalışana aittir[35]. Ne var ki platform çalışması bağlamında bu kural, çalışanlar açısından tatbiki neredeyse imkânsız bir durum ortaya çıkartmaktadır[36]. Zira platformlar, çalışma ilişkisinin hukuki niteliğini belirleyen algoritmik sistemlere, sözleşme koşullarına ve iş organizasyonuna ilişkin verilerin tamamına tek taraflı olarak hâkimdir[37]. Çalışanın ise bu verilere erişimi son derece sınırlıdır[38]. Direktif, tam da bu yapısal eşitsizliği gidermek amacıyla ispat yükünü platforma yükleyen ve temel kuralı kökünden değiştiren bir düzenleme getirmiştir[39].

Direktif'in 5/1. maddesi uyarınca, yön verme ve denetim unsurlarının varlığına işaret eden olgular tespit edildiğinde, platform ve çalışan

---

34 Aloisi, "Platform Work in Europe," 26.

35 Bernd Waas, "Comparative Overview," in *Restatement of Labour Law in Europe*, vol. 1, ed. Bernd Waas and Guus Heerma van Voss (Oxford: Hart, 2017), lxi.

36 Antonio Aloisi and Valerio De Stefano, *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour* (Oxford: Hart, 2022), 48.

37 Ali Bakın, "Platform Çalışması ve Emeğin Artan Güvencesizliği," *Memleket Siyaset Yönetim* 18, no. 40 (2023): 397; Gaye Baycık, Orhan Ersun Civan, Hazal Tolu-Yılmaz, ve Berrin Bosna, "Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar ve Çözüm Önerileri," *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, no. 1 (2021): 745; İlknur Karanfil ve Eren Efe, "Türkiye'de Esnaf Kurye Modeli ve Direniş: Trendyol'a Bağlı Kuryelerin İş Bırakma Eylemleri," *Emek Araştırma Dergisi* 16, no. 27 (2025): 33.

38 Nicola Countouris ve Valerio De Stefano, "'Not the Usual Gig': The Personal Scope(s) of Application of Directive 2024/2831 on Improving Working Conditions in Platform Work," *European Labour Law Journal* 16, no. 4 (2025): 442.

39 Directive 2024/2831, gerekçe paragrafı 30.

arasındaki ilişkinin bir iş ilişkisi olmadığını ispat yükü platforma aittir. Bu düzenlemeyle birlikte karine, basit bir tanımsal tercihten çıkarak etkin bir usul hukuku güvencesine dönüşmektedir[40]. Platformun karineyi çürütebilmesi için, söz konusu ilişkinin ilgili üye devletin ulusal hukuku, toplu sözleşmeler veya yerleşik uygulaması çerçevesinde tanımlanan bir iş ilişkisi niteliği taşımadığını kanıtlaması gerekmektedir[41]. Direktif'in 34. gerekçe paragrafında da açıklandığı üzere, platformların algoritmalar dâhil olmak üzere ilişkinin hukuki niteliğini belirleyen tüm unsurlar üzerinde tam bir bilgi hâkimiyetine sahip olması, ispat yükünün bu şekilde kurgulanmasının temel gerekçesini oluşturmaktadır. Bu düzenleme, nimet-külfet dengesi bağlamında değerlendirildiğinde, hukuken meşru bir zemine oturmaktadır[42].

İspat yükünün tersine çevrilmesinin pratik sonuçları birkaç boyutta ele alınmalıdır. Usul hukuku boyutunda, platform çalışanının yargısal veya idari bir süreç başlatabilmesi için yalnızca yön verme ve denetim unsurlarına işaret eden olguları ortaya koyması yeterlidir; tam anlamıyla bir iş ilişkisinin varlığını kanıtlaması beklenmemektedir[43]. Maddi hukuk boyutunda ise karinenin çürütülmesi hâlinde dahi bu sonuç, sonraki yargısal süreçlerde karinenin yeniden uygulanmasına engel teşkil etmemektedir[44]. Böylece her somut uyuşmazlık bağımsız biçimde değerlendirilmekte ve geçmişteki bir çürütme kararı emsal teşkil etmemektedir.

Direktif'in 5/2. maddesi, karinenin etkinliğini güvence altına almaya yönelik ek bir usul güvencesi daha öngörmektedir: Üye devletlerin karinenin koşullarını belirlerken platform çalışanları veya temsilcileri üzerindeki ispat yükünü artırıcı düzenlemelerden kaçınmaları zorunludur. Bu hüküm, ulusal hukukların Direktif'i uygularken karinenin özünü boşaltacak mekanizmalar geliştirmesini önlemeye yönelik bir güvence işlevi görmektedir[45].

---

40 Countouris ve De Stefano, "Not the Usual Gig," 443–444.

41 Oğuz, "Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması," 55; Aloisi, "Platform Work in Europe," 26–27.

42 Antonio Aloisi, "Regulating Algorithmic Management at Work in the European Union: Data Protection, Non-Discrimination and Collective Rights," *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 40, no. 1 (2024): 47.

43 Countouris ve De Stefano, "Not the Usual Gig," 444.

44 Directive 2024/2831, gerekçe paragrafı 34; Aloisi ve De Stefano, *Your Boss Is an Algorithm*, 108.

45 Countouris ve De Stefano, "Not the Usual Gig," 444.

Öte yandan Direktif'in 31. gerekçe paragrafı, karinenin otomatik olarak yeniden sınıflandırmaya yol açmadığını açıkça ortaya koymaktadır. Karine, bir sonuca değil; platforma yüklenen ispat yüküyle birlikte işleyecek bir usul kolaylaştırıcısına işaret etmektedir[46]. Karinenin uygulanması idari ve yargısal süreçlerin tamamında geçerli olmakla birlikte Direktif, üye devletlere vergi, ceza ve sosyal güvenlik uyuşmazlıklarında karinenin uygulanıp uygulanmayacağını belirleme konusunda takdir yetkisi tanımıştır[47].

Son olarak belirtmek gerekir ki ispat yükünün tersine çevrilmesi mekanizması, Direktif'in 21. maddesinde düzenlenen delil ikamesi hükmüyle birlikte işlediğinde daha da güçlü bir koruma sağlamaktadır[48]. Buna göre ulusal mahkemeler veya yetkili makamlar, platformun elinde bulunan ve ilişkinin hukuki niteliğine ilişkin gizli bilgiler dâhil her türlü delili ibrazını emredebilecektir[49]. Algoritmik sistemlere ilişkin verilerin yargısal denetime açılması, ispat yükünün tersine çevrilmesinin fiilî etkinliğini belirleyecek en kritik unsur olarak öne çıkmaktadır.

D. Algoritmik Şeffaflık ve İnsan Denetimi Zorunluluğu

Direktif, dijital emek platformlarının algoritmik sistemleri aracılığıyla kurdukları yönetim ilişkisini şeffaflık ve insan denetimi ekseninde düzenlemektedir[50]. Bu mekanizma, Direktif'in bütünü içinde özel bir konuma sahiptir; zira yalnızca mevcut bir hukuki boşluğu doldurmakla kalmayıp algoritmik yönetimin platform çalışanları üzerindeki yapısal iktidar asimetrisini açıkça tanıyan ve bunu gidermeye yönelik normatif bir çerçeve kuran ilk kapsamlı AB düzenlemesidir[51]. Makale argümanı açısından bu mekanizmanın önemi daha da belirgindir: Türk hukukunda algoritmik yönetimi doğrudan düzenleyen hiçbir norm bulunmamaktadır. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun (KVKK) 11. maddesinin (g) bendi, otomatik sistemler aracılığıyla alınan kararlara

46 Countouris ve De Stefano, "Not the Usual Gig," 443.

47 Directive 2024/2831, m. 5(3).

48 Adams-Prassl vd., "Protecting Platform Workers," 430.

49 Countouris ve De Stefano, "Not the Usual Gig," 441.

50 Beytar, "Platform Çalışması," 254.

51 Antonio Aloisi ve Valerio De Stefano, "Between Risk Mitigation and Labour Rights Enforcement: Assessing the Transatlantic Race to Govern AI-Driven Decision-Making through a Comparative Lens," *European Labour Law Journal* 14, no. 2 (2023): 298.

itiraz hakkını güvence altına almaktaysa da bu hükmün Direktif'in getirdiği standart karşısındaki yetersizliği, ilerleyen bölümlerde ayrıntılı biçimde ele alınacaktır. Bu bölümde Direktif'in kurduğu normatif standart açıklanacak; böylece Türk hukuku ile AB çerçevesi arasındaki fark ortaya konacaktır.

1. Algoritmik Şeffaflık Yükümlülüğü

Direktif'in 9. maddesi, dijital emek platformlarına otomatik izleme sistemleri ve otomatik karar alma sistemleri hakkında katmanlı bir bilgilendirme yükümlülüğü getirmektedir. Bu yükümlülük, muhatap grubuna göre farklılaşan bir içerik ve yoğunluk taşımakta olup tek tip bir açıklama yükümlülüğünün çok ötesine geçmektedir[52].

Platform çalışanlarına yönelik bilgilendirme, çalışanı doğrudan etkileyen sistemler ve bu sistemlerin özellikleriyle sınırlı tutulmuş; ancak özlü ve anlaşılır biçimde sunulması zorunlu kılınmıştır[53]. Bu bilgilendirmenin en geç ilk çalışma gününde, çalışma koşullarını etkileyen değişikliklerden önce ve her talep anında yapılması gerekmektedir[54]. Çalışanın talep etmesi hâlinde ise tüm sistemlere ilişkin kapsamlı ve ayrıntılı bilgiye erişim hakkı güvence altına alınmıştır. Bilgilendirmenin yalnızca teknik dokümantasyon sağlanmasıyla yerine getirilemeyeceği; açık, anlaşılır ve kolayca erişilebilir bir biçim taşıması gerektiği Direktif'in 9/2. maddesinde açıkça hükme bağlanmıştır.

Çalışan temsilcilerine sağlanacak bilgilendirme ise bireysel çalışanlara sunulandan hem kapsam hem de zamanlama bakımından daha geniş bir nitelik taşımaktadır. Temsilciler, tüm ilgili sistemler ve özellikleri hakkında kapsamlı ve ayrıntılı bilgiye; sistemlerin kullanımından önce, değişikliklerden önce ve her talep anında erişebilecektir[55]. Bu düzenleme, toplu iş hukukunun algoritmik yönetim alanına sistematik biçimde taşınması bakımından özellikle anlamlıdır ve Direktif'in yalnızca bireysel haklar değil, kolektif iş hukuku mekanizmaları aracılığıyla da koruma sağlamayı hedeflediğini ortaya koymaktadır.

---

52 Countouris ve De Stefano, "Not the Usual Gig," 445.

53 Adams-Prassl vd.., "Protecting Platform Workers," 428.

54 Directive 2024/2831, m. 9(3).

55 Directive 2024/2831, m. 9(4).

Bilgilendirmenin içeriği bakımından direktif asgari bir standart belirlemektedir. Otomatik izleme sistemleri için izleme faaliyetinin kapsamı, amacı ve kullanılan veri kategorileri; otomatik karar alma sistemleri için ise kararların kategorileri, esas alınan parametreler ve bu parametrelerin göreli ağırlıkları açıklanmak zorundadır[56]. Hesabın kısıtlanması, askıya alınması veya sonlandırılmasına ilişkin kararların gerekçelerinin de şeffaf biçimde açıklanması bu yükümlülüğün ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır.

Direktif ayrıca 9/6. maddesinde platform çalışanlarına, algoritmik sistemler aracılığıyla üretilen kişisel veriler üzerinde veri taşınabilirliği hakkı tanımaktadır. Değerlendirme puanları ve yorumlar dâhil olmak üzere bu verilerin, başka bir platform dâhil üçüncü taraflara ücretsiz olarak aktarılabilmesi güvence altına alınmıştır[57]. Söz konusu hak, platform değiştirmenin önündeki yapısal engelleri azaltmakta ve piyasadaki rekabetçi dengeyi çalışan lehine yeniden şekillendirme potansiyeli taşımaktadır[58].

2. Kişisel Veri İşleme Sınırlamaları

Direktif'in 7. maddesi, algoritmik sistemler aracılığıyla işlenebilecek kişisel veri kategorilerini açıkça sınırlandırmaktadır. Buna göre platformlar; çalışanların duygusal veya psikolojik durumuna ilişkin verileri, özel konuşma içeriklerini ve çalışanın platform üzerinde aktif olmadığı dönemlere ait kişisel verileri işleyemeyecektir[59]. Sendika üyeliği, siyasi görüş, sağlık durumu ve cinsel yönelim gibi özel nitelikli kişisel verilerin algoritmik sistemler aracılığıyla işlenmesi ile biyometrik verilerin kimlik tespiti amacıyla kullanılması ise açıkça yasaklanmıştır. Söz konusu yasaklar, işe alım sürecinin başından itibaren geçerli olup yalnızca iş ilişkisi devam eden çalışanlarla sınırlı değildir[60].

Direktif'in 7. maddesi, Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün[61] öngördüğü genel çerçevenin ötesine geçerek platform çalışması bağlamına özgü ek

---

56 Directive 2024/2831, m. 9(1).

57 Aloisi, "Platform Work in Europe," 27; International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024* (Geneva: ILO, 2024), 74.

58 Valerio De Stefano, "The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the 'Gig Economy'," *Comparative Labour Law & Policy Journal* 37, no. 3 (2016): 500.

59 Directive 2024/2831, m. 7(1).

60 Directive 2024/2831, m. 7(2).

61 Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, 2016 O.J. (L 119) 1 (GDPR).

güvenceler getirmektedir. Direktif'in 38. gerekçe paragrafı bu ilişkiyi açıkça kurgulamakta; 7. maddenin GDPR'ı tamamlayan ve onu aşan özel bir koruma katmanı oluşturduğunu ortaya koymaktadır[62]. Türk hukukundaki KVKK-Direktif karşılaştırması bakımından bu ayrım belirleyici bir önem taşımaktadır: Direktif'in getirdiği standart, yalnızca genel veri koruma hukukunun platform çalışmasına uygulanmasından ibaret değildir; çalışma ilişkisinin kendine özgü güç asimetrisini dikkate alan bağımsız bir normatif katman niteliğindedir.

3. İnsan Denetimi Zorunluluğu

Direktif'in 10. maddesi, algoritmik sistemlerin yarattığı denetim boşluğunu kapatmak amacıyla platformlara kapsamlı bir insan denetimi zorunluluğu yüklemektedir. Bu zorunluluk, birbirini tamamlayan üç unsurdan oluşmaktadır.

Düzenli etki değerlendirmesi: Platformlar, çalışan temsilcilerinin katılımıyla en az iki yılda bir, algoritmik sistemlerin bireysel kararlar üzerindeki etkisini değerlendirmek zorundadır. Bu değerlendirme; çalışma koşulları ve eşit muamele ilkesi üzerindeki etkiler ile ayrımcılık risklerini kapsamakta olup sonuçlarının çalışan temsilcilerine iletilmesi zorunludur[63].

Yetkin denetim personeli: Platformlar, denetim ve değerlendirme işlevlerini yerine getirmek için yeterli insan kaynağını tahsis etmek zorundadır. Denetimle görevlendirilen kişilerin gerekli yetkinliğe, eğitime ve algoritmik kararları geçersiz kılma yetkisine sahip olması şarttır. Bu kişiler, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle işten çıkarma veya disiplin yaptırımına karşı güvence altına alınmaktadır[64].

Zorunlu müdahale yükümlülüğü: Değerlendirme sürecinde yüksek ayrımcılık riski veya hak ihlali tespit edilmesi hâlinde platformlar, algoritmik sistemde gerekli değişiklikleri yapmak ya da sistemi tamamen devre dışı bırakmak dâhil olmak üzere gerekli önlemleri almakla yükümlüdür[65]. Bu yükümlülük, insan denetiminin salt biçimsel bir ge-

[62] Directive 2024/2831, gerekçe paragrafı 38.

[63] Directive 2024/2831, m. 10(1).

[64] Directive 2024/2831, m. 10(2).

[65] Directive 2024/2831, m. 10(3).

reklilik olarak kurgulanmadığını; sonuç doğurucu bir işlev taşıdığını açıkça ortaya koymaktadır.

4. İnsan İncelemesi Hakkı

Algoritmik kararların bireysel çalışan üzerindeki somut etkilerini dengelemeye yönelik insan incelemesi hakkı, Direktif'in ele aldığı konulardan bir diğerini oluşturmaktadır[66]. Platform çalışanları, algoritmik sistemler tarafından alınan veya desteklenen her karar için gecikmeksizin açıklama talep etme ve bu kararları bir insan muhatap ile tartışma hakkına sahiptir. Hesabın kısıtlanması, askıya alınması veya sonlandırılması; ödeme reddi ve sözleşme statüsüne ilişkin kararlar için platformun yazılı gerekçe sunması zorunludur[67]. Çalışanın kararın gözden geçirilmesini talep etmesi hâlinde platform, bu talebe iki hafta içinde gerekçeli yazılı yanıt vermek zorundadır[68]. Kararın hak ihlaline yol açtığının tespiti durumunda platform, kararı iki hafta içinde düzeltmek; bunun mümkün olmaması hâlinde yeterli tazminat ödemek ve benzer kararların tekrarlanmasını önleyecek adımları atmakla yükümlüdür[69].

Direktif'in 10/5. maddesi ise hesabın kısıtlanması, askıya alınması veya sonlandırılması gibi ağır sonuçlar doğuran kararların her koşulda bir insan tarafından alınmasını zorunlu kılmaktadır. Bu hüküm, algoritmik otomasyonun sınırlarını çizen en temel güvence niteliğinde olup Direktif'in insan onuruna ilişkin temel değer tercihini somutlaştırmaktadır[70].

5. AI Act ile Örtüşme ve Aşma

Direktif'in algoritmik şeffaflık ve insan denetimi mekanizması, yalnızca iş hukukuna özgü bir düzenleme olarak değerlendirilemez[71]. Söz konusu mekanizma, Yapay Zekâ Yasası olarak da bilinen Regulation (EU) 2024/1689 (AI Act) ile önemli kavramsal ve normatif örtüşmeler içermekte; hatta belirli noktalarda AI Act'in öngördüğü standartların

66 Directive 2024/2831, m. 11.

67 Directive 2024/2831, m. 11(1).

68 Directive 2024/2831, m. 11(2).

69 Directive 2024/2831, m. 11(3).

70 Directive 2024/2831, gerekçe paragrafı 48.

71 Arı Kovancı, "Platform Çalışma Bağlamında," 328.

ötesine geçmektedir[72]. AI Act, yüksek riskli yapay zekâ sistemleri için şeffaflık, insan denetimi ve hesap verebilirlik yükümlülükleri öngörmektedir[73]. Direktif ise bu standartları platform çalışması bağlamında tekrar kurgulayarak somutlaştırmakta; işe alım, görev dağılımı, ücret belirleme ve hesap yönetimi gibi çalışma ilişkisini doğrudan etkileyen karar kategorileri için AI Act'in genel çerçevesinin ötesinde sektöre özgü güvenceler getirmektedir[74].

E. Direktif'in Sınırlılıkları

Direktif, platform çalışanlarının korunmasına yönelik AB düzeyindeki en kapsamlı yasal düzenlemedir[75]. Bununla birlikte Direktif'in getirdiği mekanizmaların etkinliği, yapısal bazı sınırlılıklar nedeniyle tartışmaya açıktır[76]. Bu sınırlılıkları görmezden gelmek, yalnızca akademik dürüstlükle bağdaşmamakla kalmaz; aynı zamanda Direktif'in Türkiye için bir reform modeli olarak nasıl konumlandırılması gerektiği sorusunu da yanıtsız bırakır[77]. Zira Direktif'in sınırlılıkları, salt kopyalama yerine Türkiye'nin özgün koşullarına uyarlanmış bağımsız bir reform modelinin zorunluluğunu destekleyen temel argümanı oluşturmaktadır[78].

1. Üye Devletlere Bırakılan Geniş Takdir Alanı ve Parçalı Uygulama Riski

Direktif'in en köklü yapısal sınırlılığı, asgari uyum standardı belirleyen çerçeve niteliğinden kaynaklanmaktadır[79]. Direktif, üye devletlere daha koruyucu düzenlemeler getirme konusunda açık bir takdir alanı tanımakta[80]; ancak bu esneklik, uygulamada ciddi bir parçalanma riskini beraberinde getirmektedir[81].

---

72 Aloisi ve De Stefano, "Between Risk Mitigation," 285, 304.

73 Aloisi ve De Stefano, *Your Boss Is an Algorithm*, 110.

74 Aloisi ve De Stefano, "Between Risk Mitigation," 299.

75 Countouris ve De Stefano, "Not the Usual Gig," 434; Oğuz, "Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması," 55.

76 Countouris ve De Stefano, "Not the Usual Gig," 450.

77 Beytar, "Platform Çalışması," 261.

78 Baycık vd., "Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak," 787.

79 Adams-Prassl vd.., "Protecting Platform Workers," 429–430.

80 Directive 2024/2831, m. 26(2).

81 Aloisi, "Platform Work in Europe," 25.

Bu parçalanmanın en somut tezahürü, istihdam karinesi mekanizmasında kendini göstermektedir. Direktif'in 5/1. maddesi, karinenin işletilmesini yön verme ve denetim unsurlarının tespitine bağlamakta; bu tespiti ise ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve yerleşik uygulamaya havale etmektedir[82]. Dolayısıyla karinenin fiilî kapsamı, büyük ölçüde her üye devletin ulusal hukukundaki "işçi" tanımıyla belirlenmektedir. Bu durum, aynı iş modelini kullanan bir platform çalışanının bir üye devlette işçi sayılırken diğerinde bağımsız çalışan olarak nitelendirilebileceği anlamına gelmektedir. Direktif'in 70. gerekçe paragrafı, KOBİ'ler üzerindeki orantısız yükten kaçınılması gerektiğini vurgulayarak üye devletlere ek bir esneklik tanımış; bu durum parçalanma riskini daha da derinleştirmiştir[83].

Direktif'in 28. maddesi ise sosyal taraflara, belirli bir çerçevede, Direktif'in bazı hükümlerinden sapan toplu sözleşmeler yapma imkânı vermektedir. Platform çalışanlarının sendikalaşma oranının son derece düşük olduğu[84] ve toplu pazarlık mekanizmalarının bu alanda henüz gelişmemiş bulunduğu gerçeğiyle birlikte değerlendirildiğinde, bu esneklik daha güçlü pozisyonda olan platformların lehine işleyebilecek bir sonuç doğurma potansiyeli taşımaktadır[85].

2. Büyük Üye Devletlerin Direktife Yaklaşımı

Direktif'in pratik etkinliğini zayıflatan ikinci temel sınırlılık, Fransa ve Almanya gibi AB'nin iki büyük ekonomisinin direktife karşı sergilediği çekingen tutumdan kaynaklanmaktadır. Bu durum, Direktif'in yalnızca bir iç hukuk uyumu meselesi olmadığını; aynı zamanda derin bir siyasi ekonomi sorununu da yansıttığını ortaya koymaktadır[86].

Almanya, Direktif'in müzakere sürecinde "*arbeitnehmerähnliche Person (işçi benzeri kişi)*" kavramına dayanan mevcut hukuki çerçevesinin platform çalışanlarına yeterli koruma sağladığını savunarak direktife mesafeli bir tutum sergilemiştir[87]. Burada belirtmek gerekir ki büyük

82 Countouris ve De Stefano, "Not the Usual Gig," 443.

83 Directive 2024/2831, gerekçe paragrafı 70.

84 Serpil Çiğdem, "Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi," *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, no. 77 (2019): 191.

85 Arı Kovancı, "Platform Çalışma Bağlamında," 337–338.

86 Adams-Prassl vd.., "Protecting Platform Workers," 427.

87 Waas, "Comparative Overview," lxiv.

üye devletlerin tam anlamıyla katılım sağlamaması, Direktif'in AB genelinde etkili ve tutarlı biçimde uygulanmasını yapısal olarak güçleştirmektedir[88]. AB genelinde fiilî bir yakınsama sağlanıp sağlanamayacağı, büyük ölçüde bu üye devletlerin ulusal uygulama tercihlerine bağlı kalacaktır.

3. Kapsam Sınırlılığı: Tüm Platform Ekonomisini Kapsamayan Bir Çerçeve

Direktif'in üçüncü temel sınırlılığı, kapsam tanımından kaynaklanmaktadır. Direktif'in 2/1-(a) maddesi, "dijital emek platformu" kavramını; hizmetin sunumunda iş organizasyonunun zorunlu ve esas bir bileşen oluşturduğu; otomatik izleme veya karar alma sistemleri kullanan yapılarla sınırlandırmaktadır. Bu tanım, platform ekonomisinin önemli bir bölümünü kapsamın dışında bırakmaktadır.

Direktif'in 20. gerekçe paragrafı bu sınırı daha da belirginleştirmektedir: Hizmet sağlayıcıların son kullanıcıya ulaşmasına aracılık etmekle yetinen ve iş organizasyonuna doğrudan müdahil olmayan platformlar, kapsamda değildir[89]. Benzer biçimde bireysel olarak yeniden satış yapılan mal platformları ile varlık paylaşım platformları da tanımın dışında bırakılmıştır. Platform ekonomisinin sürekli değiştiği, "geliştiği" ve yeni iş modellerinin düzenleyici sınırları sürekli zorladığı göz önüne alındığında, bu kapsam tanımının yakın gelecekte yetersiz kalmaya başlayacağı ifade edilebilecektir.

Kapsam sınırlılığının bir diğer boyutu ise sınır ötesi çalışma ilişkileriyle bağlantılıdır. Özellikle çevrimiçi platform çalışmasında çalışmanın nerede ve kim tarafından gerçekleştirildiğinin belirsizleştiğini kabul edilmektedir[90]. Yetki alanı belirsizliği, m. 16. kapsamındaki bildirim yükümlülüklerinin etkin biçimde uygulanmasını güçleştirmekte; sınır ötesi faaliyetlerde denetim boşluklarına zemin hazırlamaktadır.

4. Türkiye İçin Sonuç: Kopyalama Değil, Uyarlama

Direktif'in söz konusu sınırlılıkları, olumlu mekanizmaları kadar öğretici bir işlev görmektedir. Her şeyden önce ulusal "işçi" tanımına ba-

88 Countouris ve De Stefano, "Not the Usual Gig," 444.

89 Directive 2024/2831, gerekçe paragrafı 20.

90 Directive 2024/2831, gerekçe paragrafı 9.

ğımlı bir istihdam karinesi mekanizması, Türk hukukunda da benzer bir parçalanma riskini beraberinde getirecektir[91]. Bu nedenle Türkiye'de kurgulanacak bir karinenin, yalnızca ulusal mahkeme içtihatlarına terk edilmek yerine yasal düzeyde somut ölçütlere bağlanması gerekmektedir.

Öte yandan Almanya ve Fransa'nın mesafeli tutumu, mevcut hukuki çerçevelerin platform çalışmasının özgün sorunlarına yanıt vermekte yetersiz kalabileceğini; siyasi ve ekonomik baskıların ise kapsamlı reformun önünde ciddi bir engel oluşturabileceğini göstermektedir[92]. Türkiye'nin bu deneyimden çıkarması gereken ders, mevcut iş hukuku kavramlarının platform çalışmasına mevcut haliyle uygulanabileceğine ilişkin varsayımların gerçekçi bir eleştiriye tabi tutulması gerektiğidir[93].

Kapsama ilişkin sınırlılığın, Türkiye için Driektif'tekinden daha geniş kapsamlı bir çerçeve tasarlamaya imkân verdiğini ve gerektirdiğini de ifade etmek mümkündür[94]. Platform ekonomisinin Türkiye'deki gelişim seyri ve çalışma biçimlerinin heterojen yapısı dikkate alındığında, yalnızca "dijital emek platformu" tanımıyla sınırlı kalan bir düzenlemenin koruma boşlukları yaratması kaçınılmaz olacaktır[95].

III. TÜRK HUKUKUNDA MEVCUT ÇERÇEVE VE BOŞLUKLAR

A. Platform Çalışanlarının Mevcut Sözleşme Pratikleri

Direktif, platform çalışanlarının istihdam statüsünün tespitinde sözleşmenin biçimsel nitelendirmesinin değil, çalışmanın fiilen nasıl icra edildiğinin belirleyici olduğunu açıkça hükme bağlamıştır[96]. Türk hukukunda ise bu ilkenin normatif karşılığı bulunmamaktadır. Daha da ötesi, platform şirketleri Türkiye'de iş ilişkisinin varlığını baştan bertaraf etmeye yönelik sözleşme pratikleri geliştirmiş[97]; bu pratikler fiilî bağımlı-

[91] Baycık vd., "Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak," 788; Oğuz, "Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması," 57.

[92] Countouris ve De Stefano, "Not the Usual Gig," 450.

[93] Oğuz, "Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması," 54; Beytar, "Platform Çalışması," 262.

[94] Baycık vd., "Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak," 792.

[95] Oğuz, "Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması," 54, 57.

[96] Directive 2024/2831, m. 4(2).

[97] Karanfil ve Efe, "Esnaf Kurye Modeli ve Direniş," 34.

lık ilişkisini özel hukukun farklı sözleşme kalıpları arkasına gizlemenin işlevsel araçlarına dönüşmüştür[98]. Bu bölümde söz konusu pratiklerin hukuki yapısı ve sınırlılıkları sistematik biçimde ortaya konacaktır.

1. Adi Ortaklık Modeli

Türkiye'de faaliyet gösteren bazı platform şirketleri, kurye ve teslimat çalışanlarıyla 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun[99] 620. ve devamı maddeleri kapsamında adi ortaklık sözleşmesi akdetmektedir[100]. Bu modelde platform ile çalışan arasındaki ilişki, iki tarafın ortak bir amaca ulaşmak için emek ve sermayelerini birleştirdiği yatay bir ortaklık ilişkisi olarak kurgulanmaktadır[101]. Modelin hukuki cazibesinin kaynağı açıktır: Adi ortaklık ilişkisi, kural olarak 4857 sayılı İş Kanunu[102] kapsamında iş ilişkisi sayılmamakta; dolayısıyla kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve iş güvencesi gibi işçilik haklarını doğurmamaktadır[103]. Bunun yanı sıra ortaklık ilişkisi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu[104] kapsamındaki işveren yükümlülüklerini de devre dışı bırakmaktadır[105].

Ne var ki bu modelin hukuki geçerliliği, gerçekliği yansıtıp yansıtmadığı sorusuyla doğrudan bağlantılıdır. TBK m. 620 anlamında bir adi ortaklığın kurulabilmesi için tarafların ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere emek ve sermayelerini eşit düzeyde ve karşılıklı bağımsızlık içinde birleştirmesi gerekmektedir[106]. Platform çalışması ilişkisinin yapısal özellikleri ise bu koşullarla temelden çelişmektedir. Zira platform, algoritmik sistemler aracılığıyla görev dağılımını, rotayı, çalışma saatlerini ve ücret düzeyini tek taraflı olarak belirlemekte; çalışanın bu kararlar üzerinde herhangi bir müzakere veya itiraz yetkisi bulunmamaktadır[107]. Ortak amaca katılım, gerçek anlamda bir ortaklık iradesinin değil;

98 Özdemir Ertürk, "Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü," 729, 731.

99 RG, 11.01.2011.

100 Baycık vd., "Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak," 762.

101 Özdemir Ertürk, "Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü," 701, 712.

102 RG, 10.06.2003.

103 Baycık vd., "Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak," 713, 742.

104 RG, 16.06.2006.

105 Bakın, "Platform Çalışması ve Emeğin Artan Güvencesizliği," 397; Oğuz, "Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması," 54.

106 Özdemir Ertürk, "Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü," 715.

107 Karanfil ve Efe, "Esnaf Kurye Modeli ve Direniş," 33, 40.

ekonomik zorunluluk altında kabul edilen bir sözleşme koşulunun ürünüdür[108].

Bu noktada Direktif'in getirdiği standart ile Türk hukukunun mevcut durumu arasındaki mesafe belirgin biçimde ortaya çıkmaktadır. Direktif, sözleşmenin taraflarca nasıl nitelendirileceğinden bağımsız olarak fiilî çalışma koşullarının belirleyici olduğunu açıkça hükme bağlamış ve platformun ispat yükünü üstlenmesini zorunlu kılmıştır[109]. Türk hukukunda ise sözleşmenin "adi ortaklık" olarak adlandırılması, aksi ispat edilene kadar geçerli bir hukuki nitelendirme olarak kabul görmekte; ispat yükü fiilen çalışanın üzerinde kalmaktadır[110].

2. Eser Sözleşmesi Modeli

İkinci yaygın uygulama, platform çalışanlarının TBK m. 470 ve devamı kapsamında eser sözleşmesiyle istihdam edilmesidir[111]. Bu modelde çalışan, her teslimat için bağımsız bir "eser" ortaya koymakla yükümlü kılınan müstakil bir yüklenici olarak konumlandırılmaktadır[112]. Sözleşme kurgusu, süregelen bir çalışma ilişkisinin varlığını baştan inkâr etmektedir: Her teslimat ayrı bir sözleşme konusu sayılmakta[113], teslimatlar arasındaki dönemler ise hukuki ilişkinin askıya alındığı boşluklar olarak değerlendirilmektedir.

Eser sözleşmesinin temel unsurları, bu kurgunun gerçeklikten ne denli uzak olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. TBK m. 470 anlamında bir eser sözleşmesinin kurulabilmesi için yüklenicinin, eserin meydana getirilme biçimini bağımsız olarak belirleyebilmesi gerekmektedir[114]. Oysa platform çalışanı; hangi rotayı izleyeceği, teslimatı hangi sürede

---

[108] Bakın, "Platform Çalışması ve Emeğin Artan Güvencesizliği," 397.

[109] Aloisi ve De Stefano, *Your Boss Is an Algorithm*, 253.

[110] Baycık vd., "Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak," 746; Kadriye Bakırcı, "The Concept of Employee: The Position in Turkey," in *Restatement of Labour Law in Europe*, vol. 1, ed. Bernd Waas and Guus Heerma van Voss (Oxford: Hart, 2017), 734.

[111] Beytar, "Platform Çalışması," 260.

[112] Baycık vd., "Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak," 731; Karanfil ve Efe, "Esnaf Kurye Modeli ve Direniş," 34; Oğuz, "Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması," 54.

[113] Aloisi ve De Stefano, *Your Boss Is an Algorithm*, 90; Bakın, "Platform Çalışması ve Emeğin Artan Güvencesizliği," 388.

[114] Özdemir Ertürk, "Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü," 722.

tamamlayacağı, müşteriyle nasıl iletişim kuracağı ve hizmet standardını nasıl sağlayacağı konularında tamamen platformun algoritmik yönlendirmesine tabidir[115]. Çalışan, ortaya koyacağı "eserin" niteliğini değil; ancak platformun belirlediği koşullar çerçevesinde görevi kabul edip etmeyeceğini seçebilmektedir[116]. Bu durum, bağımsız bir yüklenicinin değil; ekonomik ve örgütsel açıdan bağımlı bir çalışanın hukuki görünümüdür.

Direktif'in 4/2. maddesi tam da bu tablo için tasarlanmıştır: Tarafların ilişkiyi nasıl adlandırdığından bağımsız olarak, çalışmanın fiilen nasıl icra edildiği belirleyicidir[117]. Türk hukukunda ise eser sözleşmesi nitelendirmesi, tarafların iradesinin hukuki sonuçlarını doğurduğu varsayımıyla geçerliliğini sürdürmekte; çalışanın fiilî bağımlılık durumu, sözleşmenin biçimsel nitelendirmesi karşısında ikinci planda kalmaktadır[118].

3. Her İki Modelin Ortak Sınırlılığı: Fiilî Bağımlılık ve Yargısal İçtihat

Adi ortaklık ve eser sözleşmesi modellerinin her ikisi de platform çalışanının fiilî konumunu yansıtmaktan uzaktır. Bu saptama soyut bir teorik değerlendirmenin değil; Türk yargısının platform ilişkilerini nasıl nitelendirdiğinin somut bir yansımasıdır.

Adana Bölge Adliye Mahkemesi 18. Hukuk Dairesi'nin 2025 tarihli kararı bu bağlamda özellikle dikkat çekicidir. Mahkeme, Getir Perakende Lojistik A.Ş. ile Dinçer Lojistik A.Ş. arasındaki ilişkiyi değerlendirerek dağıtım faaliyetinin tamamen Getir'in geliştirdiği algoritmik altyapı üzerinden yürütüldüğünü, depodaki tüm ürünlerin Getir'e ait olduğunu ve bu koşullar altında Getir'in asıl işveren, Dinçer Lojistik'in ise alt işveren konumunda bulunduğunu tespit etmiştir. Buna göre her iki davalı işçilik alacaklarından müteselsilen sorumludur[119]. Diyarbakır Bölge Adliye

---

[115] Karanfil ve Efe, "Esnaf Kurye Modeli ve Direniş," 33, 40; Meryem Kaytan and Ekrem Erdoğan, "Web Tabanlı Dijital Emek Platformlarında Çalışma Koşulları: Türkiye'de Bionluk Üzerine Nitel Bir Araştırma," *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, no. 71 (2025): 111.

[116] Beytar, "Platform Çalışması," 258.

[117] Countouris ve De Stefano, "Not the Usual Gig," 441.

[118] Baycık vd., "Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak," 746; Bakırcı, "The Position in Turkey," 733.

[119] Adana Bölge Adliye Mahkemesi 18. Hukuk Dairesi, E. 2024/3819, K. 2025/840 (12.06.2025).

Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi[120] ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 25. Hukuk Dairesi[121] de aynı ticari yapıyı, aynı hukuki çerçeveyle değerlendirerek aynı sonuca ulaşmıştır. Farklı yargı çevrelerinden çıkan ve birbirine atıf yapan bu üç karar, Türk yargısının platform ilişkilerindeki fiilî güç asimetrisini görünür kılmaya başladığını ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte bu içtihadın taşıdığı yapısal sınırlılık açıkça vurgulanmalıdır. Söz konusu kararlar platform çalışanının doğrudan işçi sayılması gerektiğine hükmetmemiş; 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesi kapsamındaki asıl işveren-alt işveren çerçevesinde Getir'in müteselsil sorumluluğunu kurmuştur. Bu yaklaşım, araya bir alt işverenin girdiği ve işçinin iş sözleşmesiyle çalıştığı yapılarda işlevsel olmakla birlikte, söz konusu üçlü ilişkinin bulunmadığı çok sayıda platform çalışanını koruma kapsamı dışında bırakmaktadır. Öte yandan işe iade davalarında BAM kararlarının kesin niteliği, Yargıtay düzeyinde bağlayıcı içtihat oluşumunu yapısal olarak engellemekte; gelişen yargısal eğilim hukuki bir zorunluluktan değil, dairelerin enformel koordinasyonundan beslenmektedir.

Direktif, karine mekanizmasıyla bu sorunu daha güvenilir bir şekilde çözmektedir: İspat yükünü platforma yükleyen bu karine, çalışanı her davada olgusal koşulları yeniden ispat etmek zorunda bırakan yargısal çözümün önüne geçmektedir. Türk içtihadının ulaştığı nokta, Direktif'in çizdiği çerçevenin gerisinde kalmaya devam etmektedir.

B. İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsurunun Platform İlişkilerine Uygulanabilirliği ve Sınırları

Platform çalışması ilişkisi, bağımlılık unsurunun her üç boyutu bakımından da tutarsız ve öngörülemeyen sonuçlar üretmektedir. Bu tutarsızlık, klasik bağımlılık ölçütlerinin platform çalışması özelinde ne denli yetersiz kaldığını somut biçimde ortaya koymaktadır[122].

Kişisel bağımlılık boyutunda platform çalışanının durumu belirsizdir[123]. Bir yandan platform, algoritmik sistemler aracılığıyla çalışanın

[120] Diyarbakır Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi, E. 2024/1148, K. 2024/911 (30.05.2024).

[121] İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 25. Hukuk Dairesi, E. 2024/1479, K. 2024/1955 (31.12.2024).

[122] Kaytan ve Erdoğan, "Web Tabanlı Dijital Emek Platformlarında Çalışma Koşulları," 112; Çiğdem, "Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformları," 172.

[123] Çiğdem, "Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformları," 185.

hangi rotayı izleyeceğini, teslimatı hangi sürede tamamlayacağını ve hizmet standartlarını nasıl karşılayacağını belirlemektedir[124]. Bu açıdan değerlendirildiğinde talimat verme yetkisi fiilen mevcuttur. Öte yandan platform çalışanı, kural olarak uygulamaya giriş saatini ve kabul edeceği görevleri seçebilmektedir[125]. Klasik iş hukukunun talimat verme yetkisi anlayışı, doğrudan ve kişisel bir yönetim ilişkisini esas aldığından algoritmik talimatların bu çerçeveye girip girmediği tartışmalıdır[126]. Yargıtay içtihadında talimat yetkisinin "sürekli ve fiilî denetim" biçiminde tezahür etmesi aranmaktayken platform ilişkisinde bu denetim algoritmik ve dolaylı bir nitelik taşımaktadır[127].

Ekonomik bağımlılık boyutunda ise tablo daha da karmaşıklaşmaktadır. Türkiye'de platform çalışanlarının önemli bir bölümü, gelirlerinin tamamını ya da büyük çoğunluğunu platform üzerinden elde etmektedir[128]. Bu durum, ekonomik bağımlılık ölçütünü karşılar görünmektedir. Bununla birlikte aynı platform üzerinde birden fazla platforma eş zamanlı kayıtlı olan ve bunu asıl gelir kaynağına ek olarak kullanan çalışanlar da mevcuttur[129]. Ekonomik bağımlılık ölçütü, bu ikinci grubu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakmakta; oysa her iki grubun da platform karşısındaki fiilî güç asimetrisi büyük ölçüde aynıdır[130].

Hukuki bağımlılık boyutunda ise klasik ölçüt en belirgin biçimde yetersiz kalmaktadır[131]. Geleneksel iş ilişkisinde hukuki bağımlılık;

---

[124] James Duggan, Ultan Sherman, Ronan Carbery, ve Anthony McDonnell, "Algorithmic Management and App-Work in the Gig Economy: A Research Agenda for Employment Relations and HRM," *Human Resource Management Journal* 30 (2020): 117; Tolga Oral, "Dijital Emek Platformlarında Algoritmik Yönetim ve Sendikalar," *Sağlık Akademisyenleri Dergisi* 11, no. 1 (2024): 174.

[125] Kaytan ve Erdoğan, "Web Tabanlı Dijital Emek Platformlarında Çalışma Koşulları," 114; Çiğdem, "Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformları," 177.

[126] Oral, "Dijital Emek Platformlarında Algoritmik Yönetim," 174; Çiğdem, "Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformları," 186.

[127] Özdemir Ertürk, "Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü," 726.

[128] Kabakçı, "Endüstri 4.0 ve Platform Çalışma," 17; Bakın, "Platform Çalışması ve Emeğin Artan Güvencesizliği," 389; Oğuz, "Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması," 53.

[129] Kaytan ve Erdoğan, "Web Tabanlı Dijital Emek Platformlarında Çalışma Koşulları," 114.

[130] De Stefano, "The Rise of the 'Just-in-Time Workforce'," 495; Oğuz, "Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması," 53.

[131] Arı Kovancı, "Platform Çalışma Bağlamında," 348.

işverenin işyeri kurallarını belirleme, çalışma saatlerini düzenleme ve disiplin yetkisini kullanma biçimlerinde somutlaşmaktadır. Platform ilişkisinde bu yetkiler algoritmik sistemlere devredilmiştir: Hesap puanlaması, görev dağılım algoritması ve otomatik hesap askıya alma mekanizmaları, geleneksel işverenin yönetim yetkisinin dijital karşılıklarıdır[132]. Ne var ki Türk mahkemelerinin hukuki bağımlılığı değerlendirirken başvurduğu ölçütler; işyerine devam zorunluluğu, belirli saatlerde çalışma yükümlülüğü, işveren tarafından belirlenen araç ve gereçlerin kullanımıdır[133]. Bu ölçütler, platform çalışmasının esneklik temelli yapısıyla örtüşmemektedir. Bu uyuşmazlık, platform çalışanlarının hukuki bağımlılık ölçütünü karşılayıp karşılamadığı sorusunu yargı organının takdir yetkisine bırakan yapısal bir belirsizlik yaratmaktadır[134].

Bağımlılık unsurunun bu üç boyutu çerçevesinde yapılan değerlendirme, platform çalışanının zaman zaman bir ölçütü karşıladığını, zaman zaman karşılamadığını ortaya koymaktadır[135]. Bu belirsizlik tesadüfi değil; platform iş modelinin bağımlılık ölçütlerini bilinçli olarak zorlayan yapısının ürünüdür[136]. Tam da bu noktada, iş ilişkisinin tespitinde tarafların sözleşmeyi nasıl nitelendirdiğini değil, çalışmanın fiilen nasıl icra edildiğini dikkate alan "gerçekliğe bakış" ilkesinin önemi belirginleşmektedir[137]. Türk hukukunda bu ilkenin normatif karşılığı bulunmamakta; fiilî çalışma koşullarının biçimsel sözleşme nitelendirmesinin önüne geçmesi, ancak münferit yargı kararlarıyla ve her seferinde yeniden ispat yüküyle mümkün olabilmektedir[138].

---

[132] Eurofound, *The Digital Age: Implications of Automation, Digitisation and Platforms for Work and Employment* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021), 17.

[133] Beytar, "Platform Çalışması," 250; Waas, "Comparative Overview," xlix.

[134] Oğuz, "Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması," 55.

[135] Beytar, "Platform Çalışması," 245; Oğuz, "Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması," 51.

[136] Baycık vd., "Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak," 717.

[137] Aloisi ve De Stefano, *Your Boss Is an Algorithm*, 97; International Labour Organization, *Realizing Decent Work in the Platform Economy* (Geneva: ILO, 2024), 116; De Stefano, "The Rise of the 'Just-in-Time Workforce'," 486.

[138] Baycık vd., "Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak," 792; Özdemir Ertürk, "Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü," 722.

Esnaf ve Sanatkâr İstisnası: Platform Kuryeleri Açısından Özgün Bir Sorun

4857 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendi, esnaf ve sanatkârlık faaliyetlerini İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında bırakmaktadır. Bu istisnanın platform çalışması bağlamındaki uygulanabilirliği, Türk iş hukukunun gündemine henüz tam anlamıyla girmemiş olmakla birlikte ciddi bir normatif risk barındırmaktadır.

Platform aracılığıyla hizmet sunan kuryelerin bir bölümü, vergi mevzuatı uyarınca esnaf olarak tescil edilmiş durumdadır[139]. Bu tescil, söz konusu kişilerin 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu kapsamında değerlendirilmesini ve dolayısıyla 4857 sayılı Kanun'un koruyucu hükümlerinin dışında kalmasını beraberinde getirebilmektedir[140]. Platform şirketleri açısından bu durum, çalışanları esnaf olarak tescil ettirmenin ya da bu tescili fiilen teşvik etmenin iş hukukundan kaynaklanan yükümlülükleri devre dışı bırakmaya yönelik ek bir araç işlevi görebileceği anlamına gelmektedir[141].

Bununla birlikte bu istisnanın platform kuryeleri bakımından uygulanabilirliği, birkaç temel gerekçeyle tartışmaya açıktır. Her şeyden önce 507 sayılı Kanun kapsamında esnaf sayılabilmek için bağımsız bir ekonomik faaliyet yürütülmesi ve belirli bir işletme ölçeğinin aşılmaması gerekmektedir[142]. Platform kuryeleri ise fiilen bağımsız bir faaliyet yürütmemekte; platformun belirlediği koşullar, fiyatlar ve algoritmik sistem çerçevesinde çalışmaktadır[143]. Bu gerçeklik, esnaf istisnasının kurucu unsurlarıyla çelişmektedir[144]. Öte yandan Yargıtay içtihadında iş ilişkisinin tespitinde biçimsel kayıt durumunun değil fiilî çalışma koşullarının esas alınması gerektiği vurgulanmaktadır; bu ilke, esnaf tescilinin belirleyiciliğini sınırlandırmaktadır[145].

---

139 Karanfil ve Efe, "Esnaf Kurye Modeli ve Direniş," 34; Özdemir Ertürk, "Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü," 729.

140 Batuhan Ersöz, Özge Kahraman Ersöz, ve Orhan Ertuğrul Onur, "Pandemide Enformel Çalışmanın Değişen Biçimleri: 'Patronsuz Kurye' Ağı Örneği," *Emek Araştırma Dergisi* 14, no. 23 (2023): 185.

141 Karanfil ve Efe, "Esnaf Kurye Modeli ve Direniş," 33.

142 Bakırcı, "The Position in Turkey," 727.

143 Baycık vd., "Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak," 736.

144 Karanfil ve Efe, "Esnaf Kurye Modeli ve Direniş," 40.

145 Bakırcı, "The Position in Turkey," 733.

Her ne kadar içtihat seviyesinde olması gereken hukuk göz önünde bulundurulmaktaysa da, platform çalışanlarının statüsü mevcut hukuki çerçeve içinde belirsizliğini korumaktadır[146]. Direktif, bu sorunu kapsam tanımı düzeyinde çözmekte, koruma mekanizmalarının işletilmesini biçimsel istihdam statüsüne değil, çalışmanın fiilî organizasyon biçimine bağlamaktadır. Türk hukukunda ise esnaf istisnasının platform ilişkilerine uygulanıp uygulanamayacağı, mevzuatta herhangi bir açıklık bulunmaksızın yargı içtihadının takdir alanında kalmaya devam etmektedir.

C. İspat Yükü Sorunu

1. Genel Çerçeve: Yapısal Bir Engel Olarak İspat Yükü

Türk iş hukukunda iş sözleşmesinin varlığını ispat yükü, kural olarak bunu iddia eden tarafa (işçiye) aittir. Medeni Usul Hukukunun genel ilkesi olan "ispat yükü iddia edene düşer" kuralı (HMK m. 190), iş yargılamasında da geçerliliğini korumaktadır. Platform çalışanı açısından bu kural, teorik bir usul sorununun çok ötesinde, pratikte aşılması son derece güç bir yapısal engele dönüşmektedir. Zira platform çalışanının bağımlılık unsurunun varlığını ispat edebilmesi, büyük ölçüde platformun tek taraflı kontrolünde bulunan bilgi ve verilere erişimini gerektirmektedir[147].

Direktif'in bu sorunu tespit etme biçimi, Türk hukukunun mevcut durumunu değerlendirmek için elverişli bir referans noktası sunmaktadır. Direktif'in 30. gerekçe paragrafı, platform çalışanlarının iş ilişkisinin gerçek niteliğini ortaya koymak için gerekli araç ve bilgilere erişemediğini; algoritmik yönetimin yarattığı şeffaflık eksikliğinin bu sorunu derinleştirdiğini açıkça saptamaktadır. Türk hukukunda ise bu tespite karşılık gelen herhangi bir normatif düzenleme bulunmamaktadır.

2. İspat Güçlüğünün Birinci Kaynağı: Bilgiye Erişim Sorunu

Platform çalışanının ispat yükünü taşımasının neticesinde ortaya çıkan ilk ve en temel zorluk, iş ilişkisinin hukuki niteliğini belirleyen veri-

[146] Arı Kovancı, "Platform Çalışma Bağlamında," 328.

[147] Aloisi, "Regulating Algorithmic Management," 67–68; Karanfil ve Efe, "Esnaf Kurye Modeli ve Direniş," 33.

lerin tamamına platformun tek taraflı olarak hâkim olmasıdır[148]. Algoritmik sistemlerin nasıl işlediği, hangi parametrelerin görev dağılımını belirlediği, performans değerlendirmesinin hangi ölçütlere dayandığı ve hesabın neden kapatıldığı. Tüm bu bilgiler, yalnızca platformun erişebildiği teknik ve operasyonel verilerde saklıdır[149].

Platform çalışanı bu verilere erişemeden bağımlılık unsurunun varlığını ispat etmeye çalıştığında, elinde yalnızca kendi deneyiminin anlatımına dayanan ve büyük ölçüde sözlü tanıklığa indirgenmiş bir ispat aracı kalmaktadır[150]. Oysa bağımlılık ilişkisinin algoritmik boyutu (hangi parametrenin kararı tetiklediği, denetim mekanizmasının nasıl işlediği, platformun çalışanın davranışını nasıl izlediği) platform dışından erişilebilir verilerle ispat edilememektedir[151]. BAM kararlarında da görüldüğü üzere, mahkemeler platformun dijital altyapısını ve organizasyon yapısını ancak dosyaya yansıyan dolaylı veriler üzerinden değerlendirebilmektedir.

Direktif bu sorunu iki mekanizmayla çözmektedir. İspat yükünü platforma yükleyen karine[152] ve ulusal mahkemelere platformun elindeki her türlü delili -gizli bilgiler dâhil- ibrazını emretme yetkisi tanıyan delil ikamesi hükmü[153] birlikte işlediğinde, bilgiye erişim sorunu büyük ölçüde çözüme kavuşmaktadır. Türk hukukunda ise ne ispat yükünü tersine çeviren bir karine ne de algoritmik verilerin yargısal denetime açılmasını zorunlu kılan özel bir usul hükmü bulunmaktadır.

3. İspat Güçlüğünün İkinci Kaynağı: Erişim Maliyeti

İspat yükünün platform çalışanı üzerinde kalmasının ikinci yapısal sonucu, yargıya erişim maliyetidir[154]. Platform çalışanları, Dünya'daki ve

[148] Aloisi, "Platform Work in Europe," 26; Countouris ve De Stefano, "Not the Usual Gig," 441; Duggan vd., "Algorithmic Management and App-Work," 126.

[149] ILO, *Realizing Decent Work in the Platform Economy*, 22; Countouris ve De Stefano, "Not the Usual Gig," 441.

[150] Jean-Luc Putz, "The Concept of Employee: The Position in Luxembourg," in *Restatement of Labour Law in Europe*, vol. 1, ed. Bernd Waas and Guus Heerma van Voss (Oxford: Hart, 2017), 432.

[151] International Labour Organization, *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World* (Geneva: ILO, 2018), 73, 85.

[152] Directive 2024/2831, m. 5(1).

[153] Directive 2024/2831, m. 21(1).

[154] Guy Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law* (Oxford: Oxford University Press, 2016), 204.

Türkiye'deki gelir dağılımı verileri de dikkate alındığında, büyük çoğunluğu itibarıyla hukuki temsil masraflarını karşılama kapasitesinden yoksun, düşük ücretli çalışanlardan oluşmaktadır[155]. Belirsiz sözleşme ilişkileri nedeniyle arabuluculuk ve yargılama süreçlerinin uzayabileceği; bu süreçte elde edebilecekleri tazminat miktarı ile katlanacakları maliyet arasındaki dengenin çoğu zaman dava açmayı caydırıcı kıldığı görülmektedir[156].

Bu sorun yalnızca bireysel çalışanları değil, hak arayışının yapısal olarak bastırıldığı bir ortam yaratması nedeniyle platform çalışması ilişkilerinin bütününü etkilemektedir[157]. Dava açma maliyetini göze alamayan çalışan, haksız feshe, hesap kapatmaya ya da ücret kesintisine karşı sessiz kalmayı tercih etmektedir[158]. Bu sessizlik ise platformların mevcut sözleşme modellerini sürdürmesini kolaylaştırmakta ve yapısal hak ihlallerini görünmez kılmaktadır[159].

Direktif, 19. madde hükmüyle bu sorunu da doğrudan ele almaktadır. Buna göre, platform çalışanları adına ya da onları destekler nitelikte yargısal veya idari süreçleri başlatma yetkisi çalışan temsilcilerine ve meşru menfaati bulunan hukuki kişilere tanınmaktadır. Kolektif hak arayışı mekanizmasının bu biçimde güvence altına alınması, bireysel dava açma maliyetini azaltmakta ve hak arayışını fiilen mümkün kılan kurumsal bir çerçeve oluşturmaktadır[160]. Türk hukukunda ise toplu iş uyuşmazlıklarına ilişkin mevcut mekanizmalar, platform çalışanlarının büyük çoğunluğunun sendika üyesi olmadığı ve toplu sözleşme kapsamında bulunmadığı gerçeğiyle birleşince bu boşluğu doldurmaktan uzak kalmaktadır[161].

---

155 Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law*, 219; Arı Kovancı, "Platform Çalışma Bağlamında," 333; Kaytan ve Erdoğan, "Web Tabanlı Dijital Emek Platformlarında Çalışma Koşulları," 115, 117.

156 ILO, *Digital Labour Platforms and the Future of Work*, 77; Aloisi, "Platform Work in Europe," 20.

157 Aloisi ve De Stefano, *Your Boss Is an Algorithm*, 157.

158 Özdemir Ertürk, "Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü," 729.

159 Charles Umney, Mark Stuart, Ioulia Bessa, Simon Joyce, Denis Neumann, ve Vera Trappmann, "Platform Labour Unrest in a Global Perspective: How, Where and Why Do Platform Workers Protest?," *Work, Employment and Society* 38, no. 1 (2024): 21.

160 ILO, *Realizing Decent Work in the Platform Economy*, 76; Aloisi, "Regulating Algorithmic Management," 62.

161 Bakırcı, "The Position in Turkey," 738.

4. Direktif'in Çözümü ve Reform Bağlantısı

İspat yükü sorununun her iki boyutu -bilgiye erişim güçlüğü ve yargıya erişim maliyeti- birlikte değerlendirildiğinde, Türk hukukundaki yapısal boşluğun boyutu net biçimde ortaya çıkmaktadır. Direktif, bu sorunu birbirini tamamlayan üç mekanizmanın bütüncül işleyişiyle çözmektedir: ispat yükünü platforma yükleyen karine[162] (Direktif, m. 5/1), platformun elindeki delillerin ibrazını zorunlu kılan yargısal yetki[163] (Direktif, m. 21/1) ve platform çalışanlarının kolektif hak arayışını güvence altına alan temsil mekanizması[164] (Direktif, m. 19).

İspat yükünün platforma yüklenmesi meselesi, makalenin V/C başlığı altında sunulacak reform önerilerinin merkezinde yer almaktadır. Orada gösterileceği üzere, Türk hukukunda etkili bir reform için yalnızca ispat yükünü tersine çevirmek yeterli değildir. Bunu işlevsel kılacak bilgiye erişim güvenceleri ve kolektif hak arayışı mekanizmalarıyla birlikte bütüncül bir normatif çerçeve tasarlanması gerekmektedir.

D. Algoritmik Yönetim Karşısında Yasal Boşluk

1. Sorunun Boyutu

Platform çalışması ilişkisinin en özgün ve en sorunlu boyutu, çalışma koşullarını belirleyen kararların büyük çoğunluğunun herhangi bir insan müdahalesi olmaksızın algoritmik sistemler tarafından alınmasıdır[165]. Görev dağılımı, ücret hesabı, performans değerlendirmesi, teşvik ve ceza mekanizmaları ve hesap kapatma kararları; bir insan yöneticinin takdir yetkisine değil, platformun algoritmik altyapısına bırakılmıştır[166]. Bu yönetim biçimi, geleneksel iş hukukunun işveren kavramını ve buna bağlı yükümlülükleri kökten dönüştürmektedir.

Türk hukukunda algoritmik sistemler aracılığıyla alınan kararlara ilişkin herhangi bir şeffaflık yükümlülüğü, itiraz hakkı veya insan denetimi zorunluluğu mevzuatta öngörülmemiştir. Bu boşluk, salt bir teknik

[162] Directive 2024/2831, m. 5(1).

[163] Directive 2024/2831, m. 21(1).

[164] Directive 2024/2831, m. 19.

[165] Duggan vd., "Algorithmic Management and App-Work," 119; Oral, "Dijital Emek Platformlarında Algoritmik Yönetim," 174.

[166] Aloisi ve De Stefano, "Between Risk Mitigation," 284.

eksiklik değil; platform çalışanlarını kendi çalışma koşullarını etkileyen kararlara karşı tamamen savunmasız bırakan yapısal bir hak yoksunluğudur[167]. Direktif'in bu alanda getirdiği kapsamlı düzenleme -algoritmik şeffaflık yükümlülüğü, insan denetimi zorunluluğu ve itiraz hakkı- ile Türk hukukunun mevcut durumu arasındaki mesafe, makalenin ortaya koyduğu reform ihtiyacının en somut göstergelerinden birini oluşturmaktadır[168].

2. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 11/(g): Yetersiz Bir Güvence

Türk hukukunda algoritmik kararlara karşı çalışanlar Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK)[169] m. 11/g hükmünün sağladığı hakları kullanabilmektedirler. Bu hüküm, ilgili kişiye "işlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme" hakkını tanımaktadır. İlk bakışta bu düzenleme, platform çalışanlarının algoritmik kararlara karşı başvurabilecekleri bir hukuki zemin sunuyor gibi görünmektedir. Ancak bu hakkın pratikte işlevsiz kaldığı birkaç temel gerekçeyle ortaya konabilir.

Birincisi, KVKK m. 11/g kapsamındaki itiraz hakkı, yalnızca veri koruma hukuku çerçevesinde anlam taşımaktadır. Bu hakkın kullanılması, platformun hangi kişisel verileri işlediğini, bu verilerin kararı nasıl etkilediğini ve algoritmanın hangi parametreler üzerinden çalıştığını çalışanın önceden bilmesini gerektirmektedir. Oysa platform çalışanı bu bilgilere erişememektedir; zira Türk hukukunda platformlara algoritmalarını açıklama yükümlülüğü getirilmemiştir[170]. İtiraz hakkı, başvurulabilmesi için önce şeffaflık gerektiren bir haktır; şeffaflık yoksa itiraz hakkı da fiilen kullanılamaz hâle gelmektedir[171].

İkincisi, KVKK, iş ilişkileri bağlamında kişisel verilerin işlenmesine ilişkin özel bir düzenleme içermemektedir. Direktif'in 38. gerekçe paragrafının da vurguladığı üzere, genel veri koruma hukukunun çalışma

[167] Kaytan ve Erdoğan, "Web Tabanlı Dijital Emek Platformlarında Çalışma Koşulları," 115.

[168] Oğuz, "Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması," 58.

[169] RG, 07.04.2016.

[170] Karanfil ve Efe, "Esnaf Kurye Modeli ve Direniş," 33.

[171] Oral, "Dijital Emek Platformlarında Algoritmik Yönetim," 171.

ilişkisine uygulanması, bu ilişkinin kendine özgü güç asimetrisini görmezden gelen bir yaklaşımdır. Platform çalışanının KVKK kapsamındaki başvuru hakkını kullanabilmesi için önce veri sorumlusuna, sonuç alamaması durumunda Kişisel Verileri Koruma Kurumu'na şikâyette bulunması, akabinde idari ve yargısal süreçleri takip etmesi gerekmektedir (KVKK m. 13,14). Bu sürecin iş uyuşmazlıklarına özgü mekanizmalardan bağımsız işlemesi, çalışanın hak arayışını hem zaman hem de maliyet açısından katmerli biçimde güçleştirmektedir.

Üçüncüsü ve en önemlisi, KVKK m. 11/g yalnızca "münhasıran otomatik sistemler" aracılığıyla alınan kararları kapsamaktadır. Platformların algoritmik kararlarına çoğunlukla sonradan onay veren ya da yalnızca istisnai durumlarda müdahale eden bir insan unsurunun dahil edilmesi, bu kararların "münhasıran otomatik" sayılıp sayılmayacağını tartışmalı kılmaktadır[172]. Bu boşluk, KVKK'nın algoritmik yönetim bağlamında sunduğu korumanın planlı biçimde aşınmasına zemin hazırlamaktadır.

3. Direktif Standardı ile Türk Hukuku Arasındaki Mesafe

Direktif'in algoritmik şeffaflık ve insan denetimi mekanizmasının Türk hukukuyla karşılaştırılması, normatif boşluğun derinliğini sistematik biçimde ortaya koymaktadır. Platformlara algoritmik sistemler hakkında kapsamlı bilgilendirme yükümlülüğü getirilmiş olması; bu yükümlülüğün işe alım sürecinden itibaren ve her değişiklikten önce yerine getirilmesini zorunlu kılmaktadır[173]. Hesap kapatma dâhil ağır sonuçlar doğuran kararların her koşulda bir insan tarafından alınması da hükme bağlanmıştır[174]. Türk hukukunda algoritmik kararların insan denetimine tabi tutulmasını zorunlu kılan herhangi bir düzenleme mevcut değildir.

Platform çalışanlarına algoritmik kararlar için açıklama talep etme ve bu kararları bir insan muhatap ile tartışma hakkı da düzenlenmiştir[175]. Aynı şekilde, platformların algoritmik sistemlerinin ayrımcılık riski ve hak ihlali yaratıp yaratmadığının en az iki yılda bir değerlendi-

[172] Lilian Edwards and Michael Veale, "Enslaving the Algorithm: From a 'Right to an Explanation' to a 'Right to Better Decisions'?," *IEEE Security & Privacy* 16, no. 3 (2018): 47.

[173] Directive 2024/2831, m. 9(3).

[174] Directive 2024/2831, m. 10(5).

[175] Directive 2024/2831, m. 11(1).

rilmesi ve bu değerlendirmenin çalışan temsilcileriyle paylaşılması zorunlu kılınmaktadır[176]. Türk hukukunda bu nitelikte bir yükümlülük bulunmamaktadır.

Bu karşılaştırma, algoritmik yönetim alanındaki yasal boşluğun münferit ve teknik bir eksiklikten ibaret olmadığını açıkça ortaya koymaktadır. Söz konusu boşluk; şeffaflık, denetim, itiraz ve hesap verebilirlik boyutlarıyla bütünleşik bir normatif çerçevenin yokluğunu yansıtmaktadır.

E. Yargısal İçtihadın Durumu

1. Mevcut Tablonun Genel Görünümü

Türkiye'de platform çalışanlarının hukuki statüsüne ilişkin Yargıtay düzeyinde yerleşik bir içtihat bulunmamaktadır. Bu durumun, yalnızca konunun güncelliğiyle açıklanması mümkün değildir. Zira sorun, aynı zamanda iş yargılamasına özgü usul hukuku kurallarının yapısal bir sonucudur.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun[177] 8. maddesi uyarınca işe iade davalarında BAM kararları kesin nitelik taşımakta ve temyiz yoluna başvurulamamaktadır. Platform çalışması uyuşmazlıklarının önemli bir bölümünün işe iade talebiyle sonuçlandığı göz önüne alındığında, bu dava türündeki BAM kararları Yargıtay denetimine hiçbir zaman tabi olmayacaktır. Nitekim bu makalede incelenen İstanbul, Adana ve Diyarbakır BAM kararları da açıkça "mahiyeti itibariyle KESİN" olarak nitelendirilmiş; temyiz yolu kapatılmıştır.

Bununla birlikte tüm BAM kararlarının kesin nitelik taşıdığı söylenemez. İşçilik alacağına ilişkin davalarda (kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ücret alacağı gibi) kanunda öngörülen miktar sınırının aşılması hâlinde temyiz yolu açık kalmakta; dolayısıyla bu tür uyuşmazlıklarda Yargıtay'ın içtihat geliştirme imkânı teorik olarak mevcuttur. Ne var ki platform çalışanlarının istihdam statüsünü doğrudan ele alan ve bu statüye ilişkin genel ilkeler ortaya koyan bir Yargıtay kararı henüz mevcut değildir.

[176] Directive 2024/2831, m. 10(1).

[177] RG, 25.10.2017.

2. BAM Kararlarının Ortaya Koyduğu Eğilim

Yargıtay içtihadının yokluğuna karşın, incelenen BAM kararları platform çalışması ilişkilerini değerlendirme biçimi açısından önemli bir eğilimi yansıtmaktadır. Kararlarda, Getir ile diğer işveren arasındaki ilişki değerlendirilerek Getir'in asıl işveren konumunda olduğuna ve her iki davalının işçilik alacaklarından müteselsilen sorumlu bulunduğuna hükmedilmiştir.

Bu kararların belirleyici tespiti, platformun algoritmik altyapısının tüm iş süreçlerini organize ettiğinin ve bu organizasyon yapısının 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesi kapsamında asıl işveren sorumluluğunu doğurduğunun kabul edilmesidir. Türk yargısının platform ilişkilerindeki fiilî güç asimetrisini görünür kılmaya başladığını gösteren bu yaklaşım olumlu bir gelişmeyi temsil etmektedir. Bununla birlikte söz konusu kararın taşıdığı yapısal sınırlılıklar, yargısal çözümün tek başına yeterli olmadığını açıkça ortaya koymaktadır.

3. Asıl İşveren-Alt İşveren Çerçevesinin Sınırlılığı

BAM kararlarının benimsediği asıl işveren-alt işveren çerçevesi, platform çalışmasının yalnızca belirli bir kesimini koruma altına almakta; fiilî bağımlılık ilişkisi içinde olmasına karşın iş sözleşmesi bulunmayan geniş bir çalışan kitlesini ise bu çerçevenin dışında bırakmaktadır.

Yapısal boyut: 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesi kapsamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için platformun yardımcı işlerini ya da uzmanlık gerektiren asıl işinin bir bölümünü üstlenen ve bu iş için işçi çalıştıran bir alt işverenin varlığı gerekmektedir[178]. BAM kararlarında bu yapı somut biçimde gösterilmiştir: Getir asıl işveren, Dinçer Lojistik ise dağıtım işini üstlenen alt işveren konumunda nitelendirilmiştir; davacı işçi de Dinçer Lojistik bünyesinde iş sözleşmesiyle çalışmaktadır. Karar, bu üçlü ilişki yapısı ve mevcut iş sözleşmesi sayesinde işçiyi koruma altına alabilmiştir.

[178] Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, and Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 35th ed. (İstanbul: Beta, 2022), 105–111; Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı* (Ankara: Seçkin, 2023), 71; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, and Esra Baskan, *İş Hukuku* (İstanbul: Beta, 2024), 36; İbrahim Aydınlı, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu* (Ankara: Seçkin, 2021), 193.

Bireysel boyut: Platforma fiilen bağımlı biçimde çalışmasına karşın aralarında iş sözleşmesi bulunmayan (esnaf olarak tescil edilmiş kurye gibi) çalışanlar bu çerçevenin tamamen dışında kalmaktadır[179]. Asıl işveren-alt işveren mekanizması bu kişilere ulaşamamaktadır; zira mekanizmanın işleyebilmesi için zorunlu olan iş sözleşmesi ve üçlü ilişki yapısı baştan mevcut değildir.

Bu tespit çarpıcı bir paradoksu gözler önüne sermektedir: Mevcut yargı içtihadı, iş sözleşmesinin varlığı zaten tescillenmiş çalışanı koruma altına alabilmekte; ancak fiilî bağımlılığı en yüksek olan ve bu nedenle korunmaya en çok muhtaç bulunan çalışanı, sırf iş sözleşmesi akdedilmediği için bu çerçevenin dışında bırakmaktadır[180]. Korumanın tam da ihtiyaç duyulan yerde işlevsiz kaldığı bu tablo, yasal düzenleme ihtiyacının en somut göstergesidir[181].

4. Yasal Düzenlemenin Kaçınılmazlığı

İncelenen kararların bütüncül bir değerlendirmesi, Türk yargısının platform çalışmasının yarattığı hukuki sorunlara yanıt verme çabasında mevcut yasal araçları zorladığını açıkça ortaya koymaktadır. Asıl işveren-alt işveren kurumunun platform ilişkilerine uygulanması, bu kurumun özgün amacının ötesine geçen yaratıcı yorum çabalarından biridir[182]. Yargı, platform ekonomisinin yarattığı güç asimetrisini görmekte ve bunu gidermeye yönelik çözümler üretmeye çalışmaktadır; ancak elindeki araçlar bu sorunu bütünüyle çözmek için yeterli değildir[183].

Bu tablonun de lege ferenda argümanı açısından taşıdığı anlam üç boyutludur. Birincisi, yargısal çözümün kapsam sorununa ilişkindir. Mevcut araçlar yalnızca iş sözleşmesinin varlığı önceden tescillenmiş çalışanları koruma altına alabilmekte; fiilî bağımlılık ilişkisi

---

179 Ömer Uğur, *İş Sözleşmesiyle Çalışanlar Bakımından Yaşlılık Sigortası* (İstanbul: On İki Levha, 2022), 270; Ersöz, Kahraman Ersöz, and Onur, "Pandemide Enformel Çalışmanın Değişen Biçimleri," 160; Dilek Dulay Yangın, "Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği: Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi," *İstanbul Hukuk Mecmuası*, no. 3 (2020): 1223.

180 De Stefano, "The Rise of the 'Just-in-Time Workforce'," 481–482.

181 International Labour Organization, *Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work* (Geneva: ILO, 2019), 36.

182 Özdemir Ertürk, "Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü," 729.

183 Arı Kovancı, "Platform Çalışma Bağlamında," 339.

içinde olmasına karşın iş sözleşmesi bulunmayanları ise bu çerçevenin dışında bırakmaktadır[184]. İkincisi, yargısal çözümün sürekliliğine ilişkindir. İşe iade davalarında BAM kararları kesin nitelikte olduğundan Yargıtay denetimine tabi değildir; işçilik alacağı davalarında ise temyiz yolu teorik olarak açık olmakla birlikte platform çalışanlarının istihdam statüsünü doğrudan ele alan bağlayıcı bir Yargıtay içtihadı henüz oluşmamıştır[185]. Her iki durumda da sonuç aynıdır: Hukuki belirsizlik[186] büyük ölçüde yargı organının takdir yetkisine bırakılmış durumdadır. Üçüncüsü, yargısal çözümün öngörülebilirliği yoktur: Aynı iş modeline ilişkin farklı BAM dairelerinin çelişkili kararlar vermesinin önünde, Yargıtay denetimi işlevsiz kaldığı sürece herhangi bir engel bulunmamaktadır[187].

Direktif, bu sorunların tamamını yasal düzenleme yoluyla çözmektedir: İstihdam karinesi mekanizması, ispat yükünün ters çevrilmesi ve algoritmik şeffaflık yükümlülüğü bir bütün olarak yargısal yorumun sınırlılıklarını aşan normatif bir çerçeve kurmaktadır. Direktif'in "gerçekliğe bakış" ilkesi ise tam da bu tablonun çözümü için tasarlanmıştır. Türkiye'de bu çerçevenin yokluğu, yargının mevcut araçları zorlayarak ürettiği çözümlerin ne ölçüde kırılgan olduğunu giderek daha açık biçimde ortaya koymaktadır[188]. Yasal düzenlemenin bir tercih değil, kaçınılmaz bir zorunluluk olduğu argümanının en güçlü dayanağı, tam da bu yargısal yetersizlik tablosunda yatmaktadır[189].

IV. KARŞILAŞTIRMALI PERSPEKTİF

A. Almanya: *Arbeitnehmerähnliche Person* ve Ekonomik Bağımlılık Ölçütü

Alman iş hukuku, tam işçi statüsü ile bağımsız çalışan statüsü arasında "*arbeitnehmerähnliche Person (işçi benzeri kişi)*" adıyla üçüncü bir

[184] Baycık vd., "Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak," 717.

[185] Gaye Burcu Yıldız, "Dijital Emek Platformları Üzerinden Çalışanların Hukuki Statülerinin Belirlenmesi," *Sicil*, no. 46 (2021): 35.

[186] Arı Kovancı, "Platform Çalışma Bağlamında," 326.

[187] Oğuz, "Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması," 58.

[188] Beytar, "Platform Çalışması," 262.

[189] Dulay Yangın, "Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği," 1233.

kategori tanımaktadır[190]. ArbGG § 5(1) uyarınca bu statü, bir iş sözleşmesi kapsamında çalışmaksızın ekonomik bağımlılık içinde başkaları için iş gören ve bu bağımlılığı nedeniyle sosyal korumayı hak eden kişileri kapsamaktadır. Ekonomik bağımlılığın tespitinde belirleyici ölçüt, kişinin toplam gelirinin yarısından fazlasını tek bir işverenden elde etmesidir[191]. Statü; iş mahkemesi yargı yetkisi, ücretli izin hakkı ve sınırlı toplu sözleşme ehliyeti tanımakla birlikte iş güvencesi, sosyal sigorta ve diğer işçi hakları bakımından tam işçi korumasından ayrışmaktadır[192].

Almanya'nın Direktif'i kabul etmemesinin gerekçesi, bu modelin platform çalışanlarına yeterli koruma sağladığı iddiasına dayanmaktadır[193]. Ancak bu iddia en az iki açıdan tartışmalıdır. Birincisi, model algoritmik yönetim ve veri şeffaflığı gibi platform çalışmasının özgün sorunlarını doğrudan ele almamaktadır[194]. İkincisi, ekonomik bağımlılık ölçütü, gelirini birden fazla platform arasında dağıtan çalışanlar bakımından işlevsiz kalmaktadır[195].

Bu gerilim, Alman modelinin Türkiye için referans alınmasının önünde bir engel oluşturmamaktadır. Türkiye AB üyesi değildir; dolayısıyla Almanya'nın Direktif'e ilişkin tutumundan kaynaklanan gerilim Türkiye açısından geçerli değildir. Zira hedef ve öneri, Alman modelini olduğu gibi kopyalamayı değil; ekonomik bağımlılık ölçütünün yasal zemine oturtulması ve işçi benzeri statünün tanınması şeklindeki kavramsal katkısından yararlanmayı içermektedir[196].

İki sistem arasındaki başlangıç noktası farkı ise belirleyicidir. Almanya'da *arbeitnehmerähnliche Person* kavramı onlarca yıllık içtihat ve doktrin üzerine inşa edilmiş köklü bir statüdür[197]. Türk hukukunda ise

---

190 Bernd Waas, "The Concept of Employee: The Position in Germany," in *Restatement of Labour Law in Europe*, vol. 1, ed. Bernd Waas and Guus Heerma van Voss (Oxford: Hart, 2017), 273.

191 Daniela Pottschmidt, *Arbeitnehmerähnliche Personen in Europa* (Baden-Baden: Nomos, 2006), 420–421.

192 Pottschmidt, *Arbeitnehmerähnliche Personen in Europa*, 423.

193 Dulay Yangın, "Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği," 1226.

194 Kaytan ve Erdoğan, "Web Tabanlı Dijital Emek Platformlarında Çalışma Koşulları," 116.

195 Dulay Yangın, "Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği," 1227.

196 Baycık vd., "Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak," 784.

197 Waas, "The Position in Germany," 273.

"işçi benzeri çalışan" kavramı ne kanunda ne de yargısal içtihatta yer almakta; yalnızca akademik düzeyde tartışılmaktadır[198]. Almanya mevcut bir statüyü platforma uyarlamaya çalışırken, bu yönde bir tercihin ortaya çıkması halinde Türkiye'nin kavramı ülke şartları doğrultusunda en baştan itibaren kurgulaması gerekecektir.

B. İspanya: *Riders' Law* ve Sektöre Özgü Düzenleme Modeli

İspanya, 2021 yılında yürürlüğe giren, kamuoyunda *Riders' Law* olarak bilinen Real Decreto-Ley 9/2021[199] ile platform çalışması alanında Direktif öncesinin en kapsamlı ulusal girişimini hayata geçirmiştir[200]. Almanya'nın sektörler arası genel bir statü tanımlama yaklaşımından farklı olarak İspanya, teslimat ve dağıtım sektörüne özgü doğrudan bir müdahale modeli benimsemiştir[201].

Düzenlemenin normatif çerçevesi iki temel unsurdan oluşmaktadır. İlk olarak, Real Decreto-Ley 9/2021'in Ek Hüküm 23 (*Disposición adicional vigesimotercera*) ile İşçi Statüsü Kanunu'na (*Estatuto de los Trabajadores*) eklenen hüküm uyarınca, bir dijital platform aracılığıyla algoritmik yönetim altında teslimat veya dağıtım hizmeti sunan kişiler işçi sayılmaktadır. Düzenleme, platformun organizasyon, yönetim ve denetim yetkisini doğrudan, dolaylı veya örtülü biçimde algoritmik yönetim aracılığıyla kullanmasını işçi statüsünün tespitinde belirleyici ölçüt olarak kabul etmektedir. Böylece platform sözleşme serbestisiyle işçi statüsünü bertaraf etme imkânını yitirmektedir[202].

Diğer unsur ise, aynı düzenlemeyle İşçi Statüsü Kanunu'nun 64. maddesine eklenen (d) bendi, işçi temsilcilerine platformun kullandığı algoritmalar veya yapay zekâ sistemlerinin parametreleri, kuralları ve talimatları hakkında bilgi edinme hakkı tanımasıdır[203]. Bu hüküm, Di-

---

198 Abdullah Erol, *Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İşçi Benzeri Çalışan Kavramı* (Ankara: Gazi, 2021), 7.

199 Real Decreto-Ley 9/2021 (Spain), disposición adicional vigesimotercera.

200 Tiago Vieira, "An Incomplete Double Movement: Spain's Legislative Strategy to Platform Couriers' Reclassification," *International Labour Review* 164, no. 4 (2025): 2; Aloisi, "Platform Work in Europe," 8.

201 Aloisi ve De Stefano, *Your Boss Is an Algorithm*, 111–112.

202 Vieira, "An Incomplete Double Movement," 5.

203 Real Decreto-Ley 9/2021 (Spain), artículo único, Uno.

rektif'in algoritmik şeffaflık yükümlülüğünün öngörüsü niteliğinde olup AB düzeyinde bu alanda atılmış ilk somut yasal adımlardan birini oluşturmaktadır[204].

Real Decreto-Ley 9/2021'in gerekçesinde açıkça belirtildiği üzere düzenleme, Yüksek Mahkeme'nin platform kuryeleri açısından bağımlılık ve yabancılık unsurlarının algoritmik yönetim bağlamında yeniden yorumlanması gerektiğini tespit eden ilk içtihat birliği kararı niteliği taşıyan STS 805/2020 kararını yasal zemine taşıma amacı gütmektedir[205]. İspanya yargısının içtihat yoluyla ulaştığı sonucu yasal güvenceye kavuşturma iradesi, Türkiye'nin mevcut durumunun bir yansıması gibidir: Yargı mevcut araçları zorlamakta, ancak yasal çerçeve buna yetmemektedir.

Bununla birlikte modelin sınırlılıkları dürüstçe aktarılmalıdır. Kapsam sorunu en temel eleştiri noktasını oluşturmaktadır. Düzenleme yalnızca kurye ve teslimat sektörünü kapsamakta; diğer platform çalışanlarını (sürücüler, temizlik hizmeti sunanlar, dijital emek platformu çalışanları) kapsam dışında bırakmaktadır[206]. Sektöre özgü düzenleme modeli, platform ekonomisinin öteki alanlarındaki çalışanlar için hukuki belirsizliği sürdürmektedir[207]. Bazı platformlar, düzenlemenin yürürlüğe girmesinin ardından kuryeleri alt işverenler (filolar) aracılığıyla istihdam etmeye ya da farklı sözleşme kalıpları geliştirmeye yönelerek düzenlemenin kapsamından kaçınmaya çalışmıştır[208]. Bu durum, sektöre özgü karinenin denetim mekanizmaları ve yaptırım çerçevesiyle desteklenmediğinde etkinliğini yitirebildiğini açıkça göstermektedir.

İspanya modelinin Türkiye açısından taşıdığı ders, hem olumlu hem de olumsuz boyutlarıyla değerlendirilmelidir. Olumlu boyutuyla model, yargı içtihadını yasal zemine taşımanın mümkün ve gerekli olduğunu; algoritmik yönetimi doğrudan düzenlemenin hukuki açıdan savunulabilir olduğunu ortaya koymaktadır. Olumsuz boyutuyla ise sektöre özgü düzenlemenin yarattığı kapsam boşluğu, Türkiye için tasarlanacak re-

[204] Aloisi, "Platform Work in Europe," 8; Vieira, "An Incomplete Double Movement," 6.

[205] ILO, *Realizing Decent Work in the Platform Economy*, 85.

[206] Aloisi, "Platform Work in Europe," 8.

[207] Aloisi ve De Stefano, "Between Risk Mitigation," 305.

[208] Vieira, "An Incomplete Double Movement," 8.

formun sektörle sınırlı kalmayan daha geniş kapsamlı bir çerçeve gerektirdiğini göstermektedir.

C. İtalya: Ekonomik Olarak Bağımlı Çalışan Modeli

İtalyan modeli, tam işçi statüsü tanımaksızın platformun organizasyon kontrolünü esas alarak iş hukuku korumalarını platform çalışanlarına genişleten işlevsel bir yaklaşımı temsil etmektedir[209]. Bu yaklaşım, Türkiye için önerilen "işçi benzeri" statü kavramıyla en yakın teorik akrabalığı taşımaktadır.

Modelin normatif dayanağı, D.Lgs. 81/2015'in 2. maddesiyle düzenlenen "*collaborazioni organizzate dal committente (işverende organize edilen iş birlikleri)"* kavramıdır[210]. Buna göre çalışma biçimi münhasıran işveren tarafından organize edilen bağımsız iş birlikçiler "*eteroorganizzati*", kişisel edim ve süreklilik koşullarının varlığı hâlinde iş hukuku hükümlerine tabi tutulmaktadır[211]. Modelin belirleyici özelliği, tam bağımlılık unsurunun "*subordinazione*" varlığını aramamasıdır: Platformun organizasyon kontrolü tek başına koruma mekanizmasını harekete geçirmektedir[212].

Türkiye için önerilen ekonomik bağımlılık ölçütü ile karşılaştırıldığında iki model arasında hem yapısal benzerlikler hem de önemli farklar göze çarpmaktadır. Her iki yaklaşım da biçimsel sözleşme nitelendirmesinin yerine fiilî çalışma koşullarını esas almakta ve tam bağımlılık unsurunun ispatını zorunlu kılmamaktadır[213]. Bununla birlikte İtalyan modeli organizasyon kontrolünü, önerilen model ise ekonomik bağımlılığı temel ölçüt olarak benimsemektedir[214]. Ekonomik bağımlılık ölçütü daha dar kapsamlı olmakla birlikte, organizasyon kontrolünün ispatının güç olduğu durumlarda daha nesnel ve ölçülebilir bir eşik sunmaktadır.

---

209 Aloisi, "Platform Work in Europe," 8–9.

210 Edoardo Ales, "The Concept of Employee: The Position in Italy," in *Restatement of Labour Law in Europe*, vol. 1, ed. Bernd Waas and Guus Heerma van Voss (Oxford: Hart, 2017), 372.

211 Baycık vd., "Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak," 775; Countouris ve De Stefano, "Not the Usual Gig," 441.

212 Aloisi, "Platform Work in Europe," 8.

213 Aloisi ve De Stefano, *Your Boss Is an Algorithm*, 96.

214 Özdemir Ertürk, "Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü," 720.

Modelin temel sınırlılığı, "*etero-organizzazione*" kavramının kapsamının yargı içtihadında tartışmalı olmaya devam etmesidir[215]. Türkiye için tasarlanacak reformun, bu belirsizliği gidermek amacıyla statünün koşullarını yasal düzeyde somut biçimde tanımlaması gerekmektedir.

V. DE LEGE FERENDA: TÜRKİYE İÇİN REFORM ÖNERİLERİ

A. "İşçi Benzeri Çalışan" Kavramının Yasal Zemine Oturtulması

Türk iş hukuku doktrini bakımından, "işçi benzeri çalışan" kavramı, oldukça yeni bir araştırma konusudur. Bu durumun doğal sonucu olarak, kavram ne 4857 sayılı İş Kanunu'nda ne de herhangi bir iş mevzuatı düzenlemesinde yer almaktadır. Yargısal içtihat da bu kavramı tanımamakta; platform çalışanlarına ilişkin uyuşmazlıklar mevcut hukuki kategoriler çerçevesinde çözülmeye çalışılmaktadır. Yargı mevcut araçları zorlamakta, ancak platforma fiilen bağımlı biçimde çalışmasına karşın iş sözleşmesi bulunmayan çalışanlar bu araçların erişemediği bir alanda kalmaya devam etmektedir. Bu durum salt kavramsal bir eksiklik değil; sosyal koruma ihtiyacı en yüksek olan çalışan grubunu normatif çerçevenin dışında bırakan yapısal bir boşluktur[216].

Bu makalede önerilen reform, mevcut "işçi" kategorisini ortadan kaldırmayı ya da yeniden tanımlamayı değil; bu kategorinin yanı sıra işlevsel olarak genişletilmiş bir ara statü oluşturmayı hedeflemektedir. Önerinin normatif gerekçesi şu ilkeye dayanmaktadır: İş hukukunun amacı hukuki statü belirlemek değil, sosyal koruma ihtiyacı olan çalışanları korumaktır[217]. Platform çalışanı bu koruma ihtiyacını açıkça taşımaktadır; ancak mevcut "işçi" kategorisine tam olarak girmemektedir. Bu nedenle yeni bir kategorinin oluşturulması ihtiyacı bulunmaktadır[218].

Somut öneri şu şekilde kurgulanabilir: 4857 sayılı Kanun'a eklenecek yeni bir madde ya da ayrı bir platform çalışması kanunu aracılığıyla aşağıdaki tanımın iş mevzuatına kazandırılması:

---

[215] De Stefano, "The Rise of the 'Just-in-Time Workforce'," 496–497.

[216] Arı Kovancı, "Platform Çalışma Bağlamında," 335.

[217] Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law*, 7.

[218] Jeremias Prassl ve Martin Risak, "Uber, TaskRabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork," *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37, no. 3 (2016): 627–628.

"Kişisel emeğiyle ve ekonomik bağımlılık içinde, bir iş sözleşmesi olmaksızın ağırlıklı olarak tek bir işveren veya platform için çalışan ve bu bağımlılığı nedeniyle sosyal korumayı hak eden kişiler, bu Kanun'un [ilgili hükümler] kapsamında işçi benzeri çalışan sayılır."

Bu tanım, Alman ArbGG § 5(1) modelinden ilham almakla birlikte Türkiye'nin özgün koşullarına iki kritik uyarlamayla ayrışmaktadır. Birincisi, ekonomik bağımlılığın tespitinde Alman modelindeki salt gelir oranı ölçütü yerine platformun organizasyon kontrolü de belirleyici unsur olarak tanımlanmalıdır; böylece gelirini birden fazla platform arasında dağıtan çalışanlar kapsam dışında kalmayacaktır. İkincisi, statünün tanıdığı haklar Türk sosyal güvenlik sistemiyle uyumlu biçimde tasarlanmalıdır.

Bu öneriye karşı mevcut işçi kavramının bu işlevi zaten karşıladığı ve yeni bir statü kategorisinin hukuki belirsizliği derinleştireceği yönündeki muhtemel itirazlar, mevcut durum dikkate alındığında desteksiz kalmaktadır[219]. Mevcut kavramın yeterli olduğu yönündeki itiraz, Türk yargısının bugün içinde bulunduğu tabloyla doğrudan çelişmektedir: BAM kararları, platforma fiilen bağımlı biçimde çalışmasına karşın iş sözleşmesi bulunmayan çalışanın mevcut işçi kategorisi aracılığıyla korunamadığını; yargının ancak acente veya alt işverenlik gibi tamamlayıcı bir yapısal unsur mevcutsa çözüm üretebildiğini somut olarak ortaya koymuştur[220].

Yeni statünün belirsizlik yaratacağı kaygısı ise mevcut durumun öngörülebilirlik sunduğu varsayımına dayanmaktadır; oysa aynı iş modelindeki platform çalışanları bugün farklı mahkemeler önünde farklı sonuçlarla karşılaşmakta, BAM kararlarının kesin niteliği nedeniyle bu tutarsızlığı giderecek bir Yargıtay içtihadı oluşamamaktadır[221]. Sınırları yasal düzeyde belirlenmiş bir "işçi benzeri çalışan" statüsü bu belirsizliği pekiştirmez; ölçülebilir ölçütler üzerine inşa edilmiş öngörülebilir bir çerçeve sunarak giderir[222]. Almanya, İtalya ve İspanya deneyimi de ara

[219] Beytar, "Platform Çalışması," 245.

[220] Özdemir Ertürk, "Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü," 730.

[221] Baycık vd., "Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak," 743.

[222] Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law*, 135; ILO, *Realizing Decent Work in the Platform Economy*, 49.

statü kategorilerinin iş hukuku sistemini çöküşe değil daha kapsayıcı ve işlevsel bir yapıya doğru götürdüğünü teyit etmektedir.

B. Ekonomik Bağımlılık Ölçütünün Yasal Düzenlemelere Eklenmesi

4857 sayılı Kanun'un 8. maddesi kapsamında işçi statüsünün tespitinde belirleyici rol oynayan bağımlılık unsuru, platform ilişkilerini kavramaya yetmemektedir[223]. Bağımlılık unsurunun üç boyutu -kişisel, hukuki ve ekonomik- platform çalışanı bakımından tutarsız ve öngörülemeyen sonuçlar üretmekte; hangi çalışanın işçi sayılacağı büyük ölçüde yargı organının takdir yetkisine bırakılmaktadır[224]. Bu boşluğun giderilmesi için ekonomik bağımlılık ölçütünün bağımlılık unsurunun yanına bağımsız bir ölçüt olarak eklenmesi gerekmektedir[225].

Ekonomik bağımlılık ölçütünün içeriği şu unsurlar üzerinden tanımlanabilir: gelirinin önemli bir bölümünü tek bir platformdan elde etmek, platformun tek taraflı olarak belirlediği koşullar dışında müzakere gücüne sahip olmamak ve kişisel emeğiyle çalışmak[226]. Bu unsurların bir arada bulunması hâlinde ekonomik bağımlılık gerçekleşmiş sayılmalıdır. Ölçütün, Direktif'in benimsediği "gerçekliğe bakış" ilkesiyle örtüştüğü görülmektedir; ancak Direktif'in ölçütlerinden farklı olarak ekonomik bağımlılık ölçütü, algoritmik denetim veya organizasyon kontrolünün ispatını zorunlu kılmaksızın daha nesnel ve ölçülebilir bir eşik sunmaktadır. Bu farklılaşma, ispat güçlüğünü azaltması bakımından özellikle işlevseldir.

Somut öneri şu şekilde kurgulanabilir: 4857 sayılı Kanun'un 8. maddesine eklenecek yeni bir fıkra ile şu hükmün iş mevzuatına kazandırılması:

"Bir dijital platform aracılığıyla ve ekonomik bağımlılık içinde kişisel emeğiyle çalışan kişi, bu Kanun kapsamında işçi benzeri çalışan sayılır."

Bu öneri, İtalyan *etero-organizzati* modeliyle kısmen örtüşmekte; ancak ondan belirleyici bir noktada ayrışmaktadır. İtalyan modeli orga-

[223] Baycık vd., "Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak," 717.

[224] Aloisi, "Platform Work in Europe," 10.

[225] Oğuz, "Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması," 53.

[226] Countouris ve De Stefano, *New Trade Union Strategies*, 23.

nizasyon kontrolünü esas alırken önerilen ölçüt ekonomik bağımlılığı merkeze almaktadır. Organizasyon kontrolü platformun iç işleyişine ilişkin verilere erişimi gerektirdiğinden ispatı güçtür; ekonomik bağımlılık ise gelir yapısı üzerinden daha kolay belgelenebilir bir ölçüt sunmaktadır.

C. İspat Yükünün Tersine Çevrilmesi

Ekonomik bağımlılık ölçütünün işlevsel kılınması, büyük ölçüde ispat yükünün hangi tarafça taşınacağına bağlıdır. Mevcut düzende iş ilişkisinin varlığını ispat yükü çalışana aittir[227]. Platform çalışanı açısından bu yük, yapısal bir bilgi asimetrisinin gölgesinde taşınmaktadır: Bağımlılık ilişkisinin hukuki niteliğini belirleyen algoritmik veriler, görev dağılım parametreleri ve performans değerlendirme ölçütleri yalnızca platformun erişebildiği teknik ve operasyonel verilerde saklıdır. Çalışan bu verilere erişemeden ekonomik bağımlılığın varlığını ispat etmeye çalıştığında, elinde büyük ölçüde kendi deneyiminin anlatımına dayanan sınırlı bir ispat aracı kalmaktadır[228].

Bu dengesizliğin giderilmesi için 4857 sayılı Kanun'un 92. maddesine eklenecek özel bir fıkrayla ispat yükünün tersine çevrilmesi gerekmektedir. Somut öneri şu şekilde kurgulanabilir:

"Bir dijital platform aracılığıyla yürütülen çalışma ilişkilerinde, ilişkinin bu Kanun kapsamında istihdam ilişkisi olmadığını ispat yükümlülüğü platforma aittir."

Bu düzenlemenin gerekçesi, ispat yükünün bilgiye erişim imkânıyla orantılı biçimde dağıtılması ilkesine dayanmaktadır. Platform, algoritmik sistemi nasıl kurguladığını, hangi parametreler üzerinden karar aldığını ve çalışanın davranışını nasıl izlediğini en iyi bilen taraf-

---

[227] Putz, "The Position in Luxembourg," 432; Costas Papadimitrou, "The Concept of Employee: The Position in Greece," in *Restatement of Labour Law in Europe*, vol. 1, ed. Bernd Waas ve Guus Heerma van Voss (Oxford: Hart, 2017), 287; Polonca Končar, "The Concept of Employee: The Position in Slovenia," in *Restatement of Labour Law in Europe*, vol. 1, ed. Bernd Waas and Guus Heerma van Voss (Oxford: Hart, 2017), 655; Şahin Çil, "6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller," *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 72, no. 2 (2014), 90.

[228] Aloisi ve De Stefano, *Your Boss Is an Algorithm*, 60; Aloisi, "Regulating Algorithmic Management," 47.

tır[229]. Çalışanın erişemediği bu verilerin yargısal süreçte belirleyici olması, ispat yükünün çalışan üzerinde bırakılmasını yapısal olarak haksız kılmaktadır. İspat yükünün platforma yüklenmesi, bilgiye erişim dengesizliğini gidermekte ve ekonomik bağımlılık ölçütünün fiilen kullanılabilir bir koruma aracına dönüşmesini sağlamaktadır[230].

Direktif'in 5. maddesiyle kurulan paralellik bu açıdan belirgindir. Direktif, yön verme ve denetim unsurlarının varlığına işaret eden olguların tespiti hâlinde ispat yükünü platforma yüklemektedir. Önerilen düzenleme ise bu mekanizmayı Türk usul hukuku çerçevesine uyarlayarak ekonomik bağımlılık ölçütünün tespitiyle doğrudan ilişkilendirmektedir. Böylece maddi hukuk normu ile usul hukuku güvencesi birlikte işleyerek bütünleşik bir koruma çerçevesi oluşturmaktadır.

D. Algoritmik Şeffaflık Yükümlülüğü

Türk hukukunda platform çalışanlarını etkileyen algoritmik kararlar için herhangi bir şeffaflık yükümlülüğü, insan denetimi zorunluluğu veya itiraz mekanizması öngörülmemiştir. Görev dağılımı, ücret belirleme, performans değerlendirmesi ve hesap kapatma gibi çalışanın temel çıkarlarını doğrudan etkileyen kararlar, herhangi bir açıklama yükümlülüğü olmaksızın algoritmik sistemler tarafından alınmaktadır.

Bu boşluğun doldurulması için birbirini tamamlayan üç unsuru içeren bir düzenleme önerilmektedir. Bilgi yükümlülüğü kapsamında platformun, çalışanı etkileyen algoritmik sistemlerin işleyişi, esas aldığı parametreler ve bu sistemlerin çalışma koşulları üzerindeki etkileri hakkında anlaşılır biçimde bilgi vermesi zorunlu kılınmalıdır[231]. Bu yükümlülük, teknik dokümantasyon sağlanmasıyla değil; çalışanın anlayabileceği açık ve erişilebilir bir biçimde yerine getirilmelidir[232]. İnsan denetimi zorunluluğu kapsamında hesap kapatma, sözleşme feshi ve benzeri kritik sonuçlar doğuran kararların münhasıran algoritmik sistemler tarafından verilemeyeceği; her koşulda bir insan tarafından onaylanması gerektiği yasal düzeyde güvence altına alınmalıdır[233]. İtiraz hakkı kap-

[229] Duggan vd., "Algorithmic Management and App-Work," 120.

[230] Yıldız, "Dijital Emek Platformları Üzerinden Çalışanların Hukuki Statüleri," 39.

[231] Aloisi ve De Stefano, "Between Risk Mitigation," 297–298.

[232] ILO, *Digital Labour Platforms and the Future of Work*, 107.

[233] ILO, *Work for a Brighter Future*, 13.

samında ise çalışanın algoritmik kararların gerekçesini öğrenme, bu kararları bir insan muhatap ile tartışma ve itiraz edebilme hakkına sahip olması; platformun bu taleplere belirli bir süre içinde gerekçeli yanıt verme yükümlülüğü altında bulunması sağlanmalıdır[234].

Bu üç unsurun 4857 sayılı Kanun'a ya da ayrı bir platform çalışması mevzuatına eklenmesi, Direktif'in 9, 10 ve 11. maddelerinde öngörülen standartlarla işlevsel bir paralellik kuracaktır. Bununla birlikte düzenlemenin 6698 sayılı KVKK ile koordinasyonu ayrıca ele alınmalıdır. KVKK'nın 11. maddesinin (g) bendi, otomatik sistemler aracılığıyla alınan kararlara itiraz hakkını güvence altına almaktadır. Ancak bu hükmün platform çalışması bağlamında neden yetersiz kaldığı üç gerekçeyle açıklanabilir. Birincisi, KVKK kapsamındaki itiraz hakkının kullanılabilmesi için platformun hangi verileri işlediğinin ve algoritmanın nasıl çalıştığının önceden bilinmesi gerekmektedir; oysa bu bilgiye erişimi sağlayacak herhangi bir şeffaflık yükümlülüğü mevcut değildir[235]. İkincisi, KVKK iş ilişkileri bağlamına özgü herhangi bir düzenleme içermemekte; genel veri koruma hukukunun çalışma ilişkisinin kendine özgü güç asimetrisini gözetmeksizin uygulanması sonucunu doğurmaktadır[236]. Üçüncüsü, KVKK kapsamındaki başvuru yolları iş uyuşmazlıklarına özgü mekanizmalardan bağımsız işlemekte; çalışanın hak arayışını hem zaman hem de maliyet açısından katmerli biçimde güçleştirmektedir[237]. Önerilen düzenleme, KVKK'yı ikame etmeyi değil; iş hukuku çerçevesinde bu kanunun ulaşamadığı alanlara özgü tamamlayıcı bir koruma katmanı oluşturmayı hedeflemektedir.

SONUÇ

Bu makale, platform çalışanlarının Türk iş hukukundaki statüsünü üç birbirini tamamlayan eksen üzerinden ele almıştır: AB Platform Çalışmasının İyileştirilmesine İlişkin Direktif'in getirdiği normatif standart, Türk hukukunun mevcut çerçevesinin bu standart karşısındaki yetersizliği ve karşılaştırmalı hukuk deneyiminin ışığında Türkiye'ye özgü reform önerileri.

---

234 ILO, *Realizing Decent Work in the Platform Economy*, 76.

235 Edwards ve Veale, "Enslaving the Algorithm," 48; Oral, "Dijital Emek Platformlarında Algoritmik Yönetim," 178.

236 Kaytan ve Erdoğan, "Web Tabanlı Dijital Emek Platformlarında Çalışma Koşulları," 116.

237 Yıldız, "Dijital Emek Platformları Üzerinden Çalışanların Hukuki Statüleri," 32.

Mevzuat boşluğunun boyutu, makalenin III. Bölümünde sistematik biçimde ortaya konmuştur. Platform şirketleri, adi ortaklık ve eser sözleşmesi gibi özel hukuk kalıplarını bilinçli olarak kullanarak fiilî bağımlılık ilişkisini gizlemekte; Türk hukukunda bu sözleşme pratiklerini bertaraf edecek normatif bir araç bulunmamaktadır. Bağımlılık unsurunun klasik ölçütleri platform ilişkilerini kavramaya yetmemekte, algoritmik yönetim herhangi bir şeffaflık yükümlülüğü olmaksızın işlemekte ve ispat yükü bilgiye erişim dengesizliğini görmezden gelen bir biçimde çalışana bırakılmaktadır. Türk yargısı bu boşlukları asıl işveren-alt işveren çerçevesi aracılığıyla kapatmaya çalışmakta; ancak bu yaratıcı yorum çabası hem yapısal hem de bireysel boyutlarıyla yetersiz kalmaktadır. İşe iade davalarında BAM kararlarının kesin niteliği, Yargıtay düzeyinde bağlayıcı bir içtihadın oluşmasını yapısal olarak engellemekte; bu durum hukuki belirsizliği yargı organının takdir yetkisine terk etmektedir.

Reform önerileri, bu boşlukları birbirini tamamlayan dört düzlemde kapatmayı hedeflemektedir. "İşçi benzeri çalışan" kavramının yasal zemine oturtulması, iş hukukunun koruma işlevini biçimsel sözleşme nitelendirmesinden bağımsız kılacak kavramsal temeli oluşturmaktadır. Ekonomik bağımlılık ölçütünün 4857 sayılı Kanun'un 8. maddesine eklenmesi, bu temeli ölçülebilir ve nesnel bir eşikle somutlaştırmaktadır. İspat yükünün platforma yüklenmesi, bilgiye erişim dengesizliğini gidererek maddi hukuk normunu işlevsel kılacak usul hukuku güvencesini sağlamaktadır. Algoritmik şeffaflık yükümlülüğünün iş mevzuatına kazandırılması ise Türk hukukunda tam anlamıyla boş olan bir alanı doldurmakta; çalışanların kendi çalışma koşullarını etkileyen kararlara itiraz edebileceği, gerekçe talep edebileceği ve insan denetimine başvurabileceği bir çerçeve oluşturmaktadır. Bu dört öneri, Direktif'in mekanizmalarından ilham almakla birlikte onları doğrudan kopyalamamaktadır; Alman, İspanyol ve İtalyan modellerinin sınırlılıklarını da gözetecek biçimde Türkiye'nin özgün hukuki ve kurumsal koşullarına uyarlanmıştır.

Makalede ele alınmayan ve ilerideki çalışmalarda cevaplanması gereken sorular, bu alandaki araştırma gündeminin öncelikli başlıklarını oluşturmaktadır. Birincisi, platform çalışanlarının sosyal güvenlik sistemi kapsamına nasıl dâhil edileceği meselesidir. Bu makale, söz konusu boyutu bilinçli olarak kapsam dışında bırakmıştır; zira konu, iş hukuku reformunun doğal bir uzantısı olmakla birlikte prim hesaplama meka-

nizmaları, sigorta kollarının belirlenmesi ve kurumlar arası koordinasyon gereksinimleri itibarıyla bağımsız ve kapsamlı bir incelemeyi zorunlu kılmaktadır. "İşçi benzeri çalışan" statüsünün, tam işçi statüsüne geçiş olmaksızın asgari sosyal güvence mekanizmalarına erişim kapısını aralayabileceği tezi, bu alandaki araştırmalar için verimli bir çıkış noktası sunmaktadır. İkincisi, önerilen statünün toplu iş hukukuna yansımaları henüz yanıt bekleyen bir sorundur. Platform çalışanlarının sendikalaşma oranının son derece düşük olduğu, toplu pazarlık mekanizmalarının bu alanda henüz gelişmediği ve işçi temsilciliği yapılarının platform ekonomisinin dağınık organizasyon biçimiyle nasıl uyumlaştırılacağının belirsizliğini koruduğu göz önünde bulundurulduğunda, kolektif iş hukukunun platform çalışması bağlamında nasıl yeniden kurgulanması gerektiği ayrı bir araştırma konusunu hak etmektedir. Üçüncüsü, önerilen düzenlemelerin yargısal uygulaması önceden kestirilemez bir süreç olarak öne çıkmaktadır. Ekonomik bağımlılık ölçütünün somut uyuşmazlıklarda nasıl yorumlanacağı, ispat yükü düzenlemesinin mahkemeler tarafından nasıl işletileceği ve algoritmik şeffaflık yükümlülüğünün yaptırım boyutunun nasıl şekilleneceği, ancak uygulamanın içinden üretilebilecek bulgulara dayanan ampirik çalışmalarla değerlendirilebilecektir.

YAZAR BEYANI	
Mali Destek/Teşekkür Beyanı	Bulunmamaktadır.
Yazarın Katkısı	Eserin tamamı yazar tarafından kaleme alınmıştır.
Çıkar Çatışması/Ortak Çıkar Beyanı	Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması veya ortak çıkar beyan edilmemiştir
Etik Kurul Onayı	Gerekmemektedir.
Yapay Zekâ Kullanımı	Bu çalışmada Türkçe metinlerin İngilizceye çevrilmesinde yapay zeka (Claude ve Deepl) kullanılmıştır.

KAYNAKÇA

Adams-Prassl, Jeremias, Antonio Aloisi, Nicola Countouris, Valerio De Stefano, ve Silvia Rainone. “Protecting Platform Workers in the European Union.” *European Labour Law Journal* 16, no. 4 (2025): 427–431.

Akyiğit, Ercan. *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*. Ankara: Seçkin, 2023.

Ales, Edoardo. "The Concept of Employee: The Position in Italy." In *Restatement of Labour Law in Europe*, vol. 1, ed. Bernd Waas ve Guus Heerma van Voss, 351–376. Oxford: Hart, 2017.

Aloisi, Antonio, ve Valerio De Stefano. *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. Oxford: Hart, 2022.

Aloisi, Antonio, ve Valerio De Stefano. "Between Risk Mitigation and Labour Rights Enforcement: Assessing the Transatlantic Race to Govern AI-Driven Decision-Making through a Comparative Lens." *European Labour Law Journal* 14, no. 2 (2023): 283–307.

Aloisi, Antonio. "Platform Work in Europe: Lessons Learned, Legal Developments and Challenges Ahead." *European Labour Law Journal* 13, no. 1 (2022): 4–29.

Aloisi, Antonio. "Regulating Algorithmic Management at Work in the European Union: Data Protection, Non-Discrimination and Collective Rights." *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 40, no. 1 (2024): 37–70.

Arı Kovancı, Yasemin. "Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar ve Platform Çalışanlarının Girişimleri." *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, no. 20 (2020): 325–352.

Aydınlı, İbrahim. *Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu*. Ankara: Seçkin, 2021.

Bakın, Ali. "Platform Çalışması ve Emeğin Artan Güvencesizliği." *Memleket Siyaset Yönetim* 18, no. 40 (2023): 379–408.

Bakırcı, Kadriye. "The Concept of Employee: The Position in Turkey." In *Restatement of Labour Law in Europe*, vol. 1, ed. Bernd Waas ve Guus Heerma van Voss, 721–746. Oxford: Hart, 2017.

Baycık, Gaye, Orhan Ersun Civan, Hazal Tolu-Yılmaz, ve Berrin Bosna. "Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar ve Çözüm Önerileri." *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, no. 1 (2021): 713–801.

Beytar, Erbil. "Platform Çalışması: Çalışan Statüsünün Belirlenmesi Sorunu." *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 8, no. 1 (2023): 239–266.

Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, ve Ercüment Özkaraca. *İş Hukuku Dersleri*. 35th ed. İstanbul: Beta, 2022.

Çiğdem, Serpil. "Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi." *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, no. 77 (2019): 157–199.

Çil, Şahin. "6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller." *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 72, no. 2 (2014): 87–102.

Countouris, Nicola, ve Valerio De Stefano. *New Trade Union Strategies for New Forms of Employment*. Brussels: ETUC, 2019.

Countouris, Nicola, ve Valerio De Stefano. "'Not the Usual Gig': The Personal Scope(s) of Application of Directive 2024/2831 on Improving Working Conditions in Platform Work." *European Labour Law Journal* 16, no. 4 (2025): 432–451.

Davidov, Guy. *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford: Oxford University Press, 2016.

De Stefano, Valerio. "The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the 'Gig Economy'." *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37, no. 3 (2016): 471–504.

Duggan, James, Ultan Sherman, Ronan Carbery, ve Anthony McDonnell. "Algorithmic Management and App-Work in the Gig Economy: A Research Agenda for Employment Relations and HRM." *Human Resource Management Journal* 30 (2020): 114–132.

Dulay Yangın, Dilek. "Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği: Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi." *İstanbul Hukuk Mecmuası*, no. 3 (2020): 1209–1237.

Edwards, Lilian, ve Michael Veale. "Enslaving the Algorithm: From a 'Right to an Explanation' to a 'Right to Better Decisions'?" *IEEE Security & Privacy* 16, no. 3 (2018): 46–54.

Erol, Abdullah. *Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İşçi Benzeri Çalışan Kavramı*. Ankara: Gazi, 2021.

Erol, Abdullah. "Kendi Hesabına Çalışan (Esnaf) Kuryelerin Hukuki Statüleri ve Sendikalaşma Hakları." *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 31, no. 3 (2023): 1081–1108.

Ersöz, Batuhan, Özge Kahraman Ersöz, ve Orhan Ertuğrul Onur. "Pandemide Enformel Çalışmanın Değişen Biçimleri: 'Patronsuz Kurye' Ağı Örneği." *Emek Araştırma Dergisi* 14, no. 23 (2023): 159–190.

Eurofound. *New Forms of Employment: 2020 Update*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020.

Eurofound. *The Digital Age: Implications of Automation, Digitisation and Platforms for Work and Employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021.

Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, ve Esra Baskan. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta, 2024.

International Labour Organization. *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*. Geneva: ILO, 2018.

International Labour Organization. *Realizing Decent Work in the Platform Economy*. Geneva: ILO, 2024.

International Labour Organization. *Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work*. Geneva: ILO, 2019.

International Labour Organization. *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*. Geneva: ILO, 2021.

Kabakçı, Ayşıl. "Endüstri 4.0 ve Platform Çalışma: Niteliği, Fırsatları ve Zorlukları Bağlamında Bir Değerlendirme." *Bitlis Eren Sosyal Araştırmalar Dergisi* 1, no. 1 (2023): 13–23.

Karanfil, İlknur, ve Eren Efe. "Türkiye'de Esnaf Kurye Modeli ve Direniş: Trendyol'a Bağlı Kuryelerin İş Bırakma Eylemleri." *Emek Araştırma Dergisi* 16, no. 27 (2025): 25–52.

Kaytan, Meryem, ve Ekrem Erdoğan. "Web Tabanlı Dijital Emek Platformlarında Çalışma Koşulları: Türkiye'de Bionluk Üzerine Nitel Bir Araştırma." *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, no. 71 (2025): 109–119.

Končar, Polonca. "The Concept of Employee: The Position in Slovenia." In *Restatement of Labour Law in Europe*, vol. 1, ed. Bernd Waas ve Guus Heerma van Voss, 641–656. Oxford: Hart, 2017.

OECD. "Self-Employment Rate." OECD Data Explorer, 2024. https://www.oecd.org/en/data/indicators/self-employment-rate.html. (Erişim Tarihi: 25.05.2026)

Oğuz, Özgür. "Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması: Türk İş Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk Bağlamında Bir Değerlendirme." *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 16, no. 1 (2025): 49–59.

Oral, Tolga. "Dijital Emek Platformlarında Algoritmik Yönetim ve Sendikalar." *Sağlık Akademisyenleri Dergisi* 11, no. 1 (2024): 170–180.

Özdemir Ertürk, Olgu. "Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü ile Oluşan Bir Ara Kategori: Ekonomik Olarak Bağımlı Çalışanlar ve İtalyan Hukuku Örneği Üzerinden Türk Hukukuna İlişkin Değerlendirmeler." *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9, no. 2 (2024): 689–740.

Papadimitriou, Costas. "The Concept of Employee: The Position in Greece." In *Restatement of Labour Law in Europe*, vol. 1, ed. Bernd Waas ve Guus Heerma van Voss, 275–288. Oxford: Hart, 2017.

Pottschmidt, Daniela. *Arbeitnehmerähnliche Personen in Europa*. Baden-Baden: Nomos, 2006.

Prassl, Jeremias, ve Martin Risak. "Uber, TaskRabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork." *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37, no. 3 (2016): 619–651.

Putz, Jean-Luc. "The Concept of Employee: The Position in Luxembourg." In *Restatement of Labour Law in Europe*, vol. 1, ed. Bernd Waas ve Guus Heerma van Voss, 405–434. Oxford: Hart, 2017.

Uğur, Ömer. *İş Sözleşmesiyle Çalışanlar Bakımından Yaşlılık Sigortası*. İstanbul: On İki Levha, 2022.

Umney, Charles, Mark Stuart, Ioulia Bessa, Simon Joyce, Denis Neumann, ve Vera Trappmann. "Platform Labour Unrest in a Global Perspective: How, Where and Why Do Platform Workers Protest?" *Work, Employment and Society* 38, no. 1 (2024): 3–26.

Vieira, Tiago. "An Incomplete Double Movement: Spain's Legislative Strategy to Platform Couriers' Reclassification." *International Labour Review* 164, no. 4 (2025): 1–20.

Waas, Bernd. "Comparative Overview." In *Restatement of Labour Law in Europe*, vol. 1, ed. Bernd Waas ve Guus Heerma van Voss, xxvii–lxviii. Oxford: Hart, 2017.

Waas, Bernd. "The Concept of Employee: The Position in Germany." In *Restatement of Labour Law in Europe*, vol. 1, ed. Bernd Waas ve Guus Heerma van Voss, 251–274. Oxford: Hart, 2017.

Yanici-Erdal, İrem Özlem. "Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikaları." *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 8, no. 16 (2019): 225–246.

Yıldız, Gaye Burcu. "Dijital Emek Platformları Üzerinden Çalışanların Hukuki Statülerinin Belirlenmesi." *Sicil*, no. 46 (2021): 28–46.