CONFERENCE BOOK ISBN NR.: 978-625-5694-00-3

TOPLU İŞ HUKUKU BAKIMINDAN PLATFORM ÇALIŞANLARI

Öğr. Gör. Selçuk CENGİZ [1]
[1] Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Antakya Meslek Yüksekokulu, Hukuk Bölümü,
selcuk.cengiz@mku.edu.tr - 0000-0003-2304-7699

ÖZET

Türk hukukunda toplu iş ilişkileri, temel olarak *"Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu"* (STİSK)'nda ve işçi ile işveren sendikaları ile konfederasyonları arasındaki ilişkileri kapsayacak şekilde ele alınmaktadır. Bu bağlamda platform çalışanlarının işçi statüsünde kabul edilmeleri halinde, *"toplu iş hukuku"* mevzuatında yer alan sendikal hak ve özgürlüklerden, *"toplu iş sözleşmesi"* yapma hakkından ve toplu iş mücadelesine ilişkin diğer haklardan diğer işçilerle aynı şekilde yararlanabilecekleri öngörülmektedir. Ancak *"toplu iş hukuku"* mevzuatındaki ehliyet ve yetki kuralları göz önüne alındığında, platform çalışanlarının bu haklardan nasıl ve ne ölçüde faydalanabilecekleri hususunda ciddi belirsizlikler bulunmaktadır.

İşyerinin tanımı konusunda İş Kanunu (İK) m.2/3'te belirtilen çerçeve esas alınmaktadır. Ancak, platform tabanlı çalışmalar, özellikle de web tabanlı platformlar söz konusu olduğunda, işyerinin sınırlarını belirlemek oldukça karmaşıktır. Bu çalışma modelinde iş gücü bir yandan tamamen dağınık bir yapıya sahipken, diğer yandan sınırları aşan bir nitelik göstermektedir. Böylesine dağınık ve geniş kapsamlı bir yapı içinde işyerinin ve işyerinin dahil olduğu işkolunun belirlenmesi son derece güç hale gelmektedir.

Mevzuatımızda, bir platformun dahil olduğu işkolu belirlenmiş olsa bile, kolektif iş sözleşmesinin işyeri ya da işletme düzeyinde yapılmasının zorunlu tutulduğu ifade edilmektedir (STİSK m.34). Buna göre, bir sendikanın *"toplu iş sözleşmesi"* yapma yetkisine kavuşabilmesi için kuruluşunun bulunduğu işkolundaki işgören işçilerin en az %1'ini (işkolu barajı) ve *"toplu iş sözleşmesi"* kapsamında yer alacak işyerinde başvuru tarihindeki işgören işçilerin %50+1'ini, işletme düzeyinde ise %40'ını örgütlemesi gerekmektedir. Yetki tespiti esnasında, toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerinde çalışma kriterinin geniş yorumlanması gerektiği ve bu nedenle işyeri dışında çalışan işçilerin de işyerindeki çalışan işçi sayısına dahil edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda işçi niteliği taşıyan platform çalışanlarının da yetki için gerekli sayıya dahil edilmesi elzem görülmektedir. Ancak, birden fazla ilçede, ilde veya ülkede faaliyet gösteren platformlara bağlı olarak çalışan bireylerin nasıl örgütleneceği ve sendikaların yetki koşulunu nasıl sağlayacağı, çözüm bekleyen önemli problemler arasında yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Toplu İş İlişkileri, Yetki Tespiti, Platform Çalışanları.

COLLECTIVE LABOR LAW REGARDING PLATFORM WORKERS

ABSTRACT

In Turkish law, collective labor relations are primarily addressed in the *"Law on Trade Unions and Collective Labor Agreements"* (STİSK) and encompass the relationships between labor unions and employer unions and their confederations. In this context, if platform workers are recognized as employees, it is anticipated that they will be able to benefit from the union rights and freedoms stipulated in the *"collective labor law"*, the right to engage in *"collective bargaining" and* other rights related to collective labor struggles in the same manner as other workers. However, considering the qualifications and authority rules in the *"collective labor law"*, there are significant uncertainties regarding how and to what extent platform workers can benefit from these rights.

The definition of the workplace is based on the framework specified in the Labor Law (LL) Art. 2/3. However, determining the boundaries of the workplace is quite complex, especially when it comes to platform-based work, particularly web-based platforms. In this work model, the workforce has a completely dispersed structure on one hand, while on the other hand, it exhibits a transboundary nature. Within such a dispersed and extensive structure, determining the workplace and the sector to which it belongs becomes extremely difficult.

In our legislation, it is stated that even if the sector of a platform is determined, it is mandatory for the collective labor agreement to be made at the workplace or enterprise level (STİSK m.34). Accordingly, for a union to gain the authority to make a *"collective labor agreement"*, it must organize at least 1% of the workers in the sector (sectoral threshold) and 50+1% of the workers at the workplace where the *"collective labor agreement"* will apply as of the application date, and 40% at the enterprise level. During the determination of authority, it is emphasized that the working criterion within the scope of the collective labor agreement should be interpreted broadly, and therefore, workers working outside the workplace should also be included in the count of workers at the workplace. In this context, it is deemed essential to include platform workers who qualify as employees in the necessary count for authority. However, how individuals working for platforms operating in multiple districts, provinces, or countries will be organized and how unions will meet the conditions for authority remains an important problem awaiting a solution.

Keywords: Collective Labor Relations, Authority Determination, Platform Workers.

GİRİŞ

Dijital platformlar üzerinden kurulan çalışma ilişkilerinde iş görenlerin genellikle *"bağımsız çalışan"* statüsünde değerlendirilmesi, bu ilişkinin geleneksel iş hukuku normları kapsamında ele alınmasını engellemektedir. Bu durum söz konusu çalışanların sosyal güvenlik haklarından yararlanmasını sınırlandırmakla kalmayıp aynı zamanda sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme hakkının kullanımını da fiilen imkânsız hale getirmektedir (Görmüş, 2020:236; Baycık vd., 2021:741).

Dijital platform ekonomisinde, iş görenler dijital platforma katılırken dijital platformun tek taraflı hazırladığı sözleşmeleri kabul etmek zorunda kalmakta; bu sözleşmeler genellikle dijital platformlara geniş yetkiler tanırken çalışanların haklarını sınırlandırmaktadır. Bu durum, iş görenlerin dijital platformdan dışlanma tehdidiyle sürekli denetim ve baskı altında çalışmasına yol açmaktadır. Ayrıca fiziksel bir çalışma alanının bulunmaması ve çalışanların coğrafi olarak dağınık olması, aralarındaki iletişimi engellemektedir. Dijital platform algoritmaları da çoğu zaman iş görenler ile hizmet talep edenler ve sistemdeki diğer üyeler arasındaki etkileşimi sınırlamaktadır.

Dijital platformlarda işlerin kısa süreli olması ve çalışanlar arasında yoğun rekabetin bulunması, işgücünün sürekli hareketli ve istikrarsız hale gelmesine neden olmaktadır. Bu durum, dijital platform çalışanlarının örgütlenme ve temsil edilme olanaklarını ciddi biçimde kısıtlamaktadır (Görmüş, 2020:237; Arı Kovancı, 2020:337). Dijital platformların küresel yapısı, farklı coğrafyalarda ve dillerde faaliyet gösteren iş görenler arasında iletişimi zorlaştırmakta; bu durum da örgütlenme ve kolektif hakların kullanımını önemli ölçüde güçleştirmektedir. Ayrıca dijital platform çalışanlarının bu denli soyutlanması ve dijital platform çalışma modelinin kendine özgü yapısı, iş görenlerin bireysel ve kolektif haklarını kullanmalarını ve bu hakların takibini ciddi şekilde zorlaştırmaktadır.

1. DİJİTAL PLATFORM İŞÇİLERİNİN ÖRGÜTLENME GÜÇLÜĞÜ

Dijital platform çalışanları, örgütlenme sürecinde hem fiili hem de hukuki engellerle karşılaşmaktadır (Tolu Yılmaz, 2023:92 vd.). Çalışma biçimi, yeri ve işin niteliğinin her çalışan için farklılık göstermesi ortak paydada buluşmayı güçleştirerek örgütlenmeyi zorlaştıran önemli bir unsur oluşturmaktadır (Tolu Yılmaz, 2023:92; Çiğdem, 2019:191;Sözer, 2021:1046).

Web tabanlı dijital platformlarda temel sorunlardan biri dijital platform sağlayıcısı, müşteri ve çalışanın farklı ülkelerde bulunabilmesidir. Çalışanların coğrafi olarak dağınık ve izole biçimde mikro işler yürütmeleri, sendikal örgütlenmenin önünde hukuki değil öncelikle fiziki engeller oluşturur (Tolu Yılmaz, 2023:93; Görmüş, 2020:237). Nitekim aynı dili konuşmayan ve bir araya gelemeyen çalışanlar, konum tabanlı dijital platformlarda dahi ortak sorunlarını paylaşma ve örgütlenme imkânı bulmakta zorlanmaktadır (Şahin, 2025:24). Zira konum tabanlı dijital platformlarda dahi çalışanlar çoğu zaman birbirleriyle temas kuramamakta; bu durum, ortak sorunların paylaşılmasını ve örgütlenme olanaklarını ciddi şekilde sınırlamaktadır (Erol, 2023:1102).

Sendikal örgütlenmenin bir diğer engeli, dijital platform çalışanlarının eş zamanlı olarak birden fazla dijital platformda ve farklı işkollarında çalışabilmesidir. Bu durum, hangi işkolunda ve hangi sendikaya üye olunacağı konusunda belirsizlik yaratarak örgütlenmeyi güçleştirmektedir (Uçkan vd., 2019:79; Tolu Yılmaz, 2023:93).

Dijital platform çalışanlarının fiziksel bir işyerine sahip olmamaları ve atanan işler için birbirleriyle rekabet etmeleri, iletişim ve dayanışmayı zayıflatarak örgütlenme olasılığını düşürmektedir (Aykaç, 2021:79; Çiğdem, 2019:191). Ayrıca bazı çalışanların kendilerini işçi olarak görmemeleri ya da dijital platformun olası yaptırımlarından çekinmeleri, örgütlenme

konusundaki isteksizliği artırmaktadır (Baycık vd., 2021:741; Arı Kovancı, 339; Görmüş, 2020:237).

Çalışanların hukuki statüsüne ilişkin belirsizlik, dijital platformlarda sendikal örgütlenmenin önündeki en ciddi hukuki engeldir (Şahin, 2025:24; Tolu Yılmaz, 2023:94). Bağımsız çalışan olarak sınıflandırılan kişilerin birçok ülkede işçi sendikalarına üye olamaması ya da yalnızca dijital platform çalışanlarına özgü sendikalara katılabilmesi toplu sözleşme hakkını fiilen ortadan kaldırmaktadır (Belgin Boyacı, 2020:83). Ayrıca bağımsız çalışanlara toplu pazarlık hakkı tanınması rekabet hukuku açısından rekabeti kısıtlayıcı anlaşma olarak değerlendirilebileceğinden dijital platformlarla bireysel pazarlıkla sınırlı ve güç dengesizliği içeren bir ilişki ortaya çıkmaktadır (Aykaç, 2021:79; Tolu Yılmaz, 2023:94; Şahin, 2025:26)

Türk Hukuku'nda Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) m.2/4, iş sözleşmesi dışında bağımsız olarak mesleki faaliyet yürüten kişilerin belirli koşullarda işçi sayılabileceğini düzenlemektedir. Bu kapsamda, dijital platform çalışanlarının bağımsız çalışan olarak kabul edilmeleri durumunda dahi işçi sendikalarına üye olabilmeleri ve sendika kurabilmeleri mümkündür. Ancak bu kişilerin Toplu İş Sözleşmesi (TİS) yapma ve grev hakkı gibi temel toplu iş hukuku araçlarına erişimlerinin olmaması, hukuki statüleri tanınsa bile fiilî anlamda yeterli korumadan yararlanmalarını engellemektedir. Bu durum, sendikal hakların yalnızca biçimsel düzeyde tanındığı, ancak etkili biçimde kullanılamadığı bir yapıyı ortaya koymaktadır (Erol, 2023:1093).

2. DİJİTAL PLATFORM İŞÇİLERİNİN SENDİKA HAK VE ÖZGÜRLÜĞÜ

Türk toplu iş hukuku sistemi, esas olarak Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) kapsamında işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonlar arasındaki ilişkileri düzenlemektedir. Bu çerçevede dijital platform çalışanlarının işçi statüsünde kabul edilmesi halinde, sendikal hak ve özgürlüklerden TİS hakkından ve toplu iş mücadelesi araçlarından diğer işçiler gibi yararlanmaları mümkündür. Ancak uygulamada bu hakların kullanımına ilişkin ciddi belirsizlikler mevcuttur. Bunun temel sebeplerinden biri, mevzuatımızda işkolu esaslı sendikacılığın benimsenmiş olmasıdır. Her ne kadar işyeri veya meslek temelli sendikacılık açıkça yasaklanmamış olsa da işçi ve işverenlerin sendika kurma ve sendikaya üye olma hakları işkolu çerçevesinde sınırlandırılmıştır (STİSK m.3/1, m.17). İşçilerin üye olabilecekleri sendika, çalıştıkları işyerinin dahil olduğu işkoluna göre belirlenmekte; yardımcı işlerde çalışanlar da işyerinin girdiği işkolundaki sendikalara üye sayılmaktadır (m.4/I-2, m.17/4). Bu bağlamda işyeri kavramı İK m.2 uyarınca tanımlanmaktadır (STİSK m.2/3). Ancak dijital platform temelli çalışma biçimlerinde, özellikle web tabanlı uygulamalarda, işyerinin sınırlarının belirlenmesi oldukça güçleşmektedir. Bu tür çalışma ilişkileri hem mekânsal olarak dağınık bir yapı arz etmekte hem de çoğu zaman ulus ötesi nitelik taşımaktadır. Bu durum, hem işyerinin hem de işkolunun tespitinde ciddi zorluklara yol açmaktadır. Öte yandan belirli bir sektörde faaliyet gösteren konum tabanlı dijital platformlar (örneğin kuryelik veya ev hizmetleri) açısından dijital platformun işkolunun belirlenmesi daha olanaklı görünmektedir (Doğan Yenisey, 2022:204).

Dijital platformun faaliyet gösterdiği işkolunun belirlenmesi toplu iş hukuku açısından önem taşımaktadır. Ancak STİSK'a göre TİS yalnızca işyeri veya işletme düzeyinde yapılabilmektedir (m. 34). Bir sendikanın yetki alabilmesi için işkolunda en az %1 oranında üye kaydedilmesi ve TİS'in kapsamına giren işyerinde %50+1 ya da işletmede en az %40 oranında üye sahip olmaları gerekmektedir (Ekmekçi ve Yiğit, 2024:354). Yetki tespitinde iş sözleşmesinin niteliğine bakılmaksızın uzaktan çalışanlar, mevsimlik işçiler ve izinli bulunanlar da çalışan sayısına dahil edilmektedir (Dulay, 2016:280; Ekmekçi, 2022:248). Ancak dijital platformlarda işyeri kavramının sınırlarının belirsizliği, bu düzenlemelerin uygulanmasını güçleştirmektedir (Doğan Yenisey, 2022:206).

Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, dijital platform işçilerinin sendikanın yetki alması için gerekli üye sayısına dahil edilmesi, çoğunluk eşiğinin yükselmesine yol açarak sendikaların yetki kazanmasını zorlaştırabilir. Bu durumda sendika, toplu pazarlık yetkisini kaybedebilecek ve yalnızca dijital platform çalışanları değil, diğer işçilerin temsili de engellenecektir. Ayrıca işverenler bu durumu kötüye kullanarak sendikanın yetkiyi sürdürmesi için gereken üye sayısını artırmak amacıyla dijital platformlarla daha fazla işbirliği tehdidinde bulunabilirler. Bu nedenle dijital platform işçileri ile diğer işçilerin yetki tespitlerinin ayrı yapılması önerilmekle birlikte bu yaklaşım farklı toplu iş sözleşmelerinin uygulanmasına ve çalışanlar arasında gerilime neden olabilecektir (Doğan Yenisey, 2022:207).

Günümüzde toplu iş hukuku mevzuatımız esasen çok sayıda işçinin bir arada çalıştığı fabrika tipi işyerleri temel alınarak şekillendirilmiş olup, atipik çalışma ilişkilerini açıklamada giderek yetersiz kalmaktadır. Öğretide de işkolu ölçütünün önemini yitirdiği vurgulanmaktadır (Sözer, 2021:1046). Bunun temel nedeni bilgisayar ve taşınabilir iletişim teknolojilerinin üretim süreçlerinde artan kullanımıyla farklı sektörlerin birbirine yakınlaşması ve işkolları arasındaki sınırların belirsizleşmesidir. Bu bağlamda XXI. yüzyıl için işkolu yerine daha esnek ve farklı bir kriterin geliştirilmesi gerekliliği dile getirilmektedir (Sözer, 2021:1046). Ancak TİS sisteminin gelecekte nasıl evrileceği bu çalışmanın kapsamı dışında bırakılmış olup, bu konu atipik çalışma modellerinin toplu iş hukuku üzerindeki etkisini inceleyen ayrı bir araştırma alanı olarak değerlendirilmelidir.

3. BAĞIMSIZ DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞANLARININ SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

Hukukumuzda sendika özgürlüğü (Akyiğit, 2021:39; Sur, 2022:34; Ekmekçi, 2022:33;Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019:32-35; Yuvalı ve Kayırgan, 2014:108 vd.), STİSK kapsamında işçi olarak tanımlanan kişilere tanınmaktadır. Bu nedenle STİSK'in uygulanabilmesi için öncelikle sendikalar hukuku açısından işçi tanımının yapılması gerekir. STİSK m.2/3 uyarınca işçi, işveren ve işyeri kavramlarında İK'nın tanımları esas alınmıştır. Önemle belirtilim ki, STİSK kapsamındaki işçiler yalnızca İK'ya tabi olanlarla sınırlı değildir; Deniz-İş, Basın-İş ve Türk Borçlar Kanunu'na tabi çalışanlar da bu kapsama dahildir. Zira Kanun'a göre iş sözleşmesiyle çalışma, sendika kapsamına girmenin gerekli ve yeterli koşuludur özgürlüğü (Akyiğit, 2021:166; Sur, 2022:28; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019:96).

Öte yandan yalnızca iş sözleşmesiyle çalışanları değil, sosyoekonomik açıdan benzer durumda bulunan bazı bağımsız çalışanları da uygulama alanına dâhil ederek işçi statüsünü genişletmiştir (Doğan Yenisey, 2022:199). Bu genişletici yaklaşım, ekonomik ve sosyal hakların daha kapsayıcı biçimde korunması ve geliştirilmesi amacına dayanmaktadır (Engin, 2012:36). STİSK m.2/4 uyarınca ücret karşılığı iş gören ve faaliyetlerini taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon veya adi şirket sözleşmesine dayalı olarak bağımsız şekilde yürüten kişiler de Kanun'un ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılmaktadır (Başbuğ, 2012:177). Örneğin; serbest hamallar, serbest yazarlar ve sermayesi emek olan ortaklar bu kapsamdadır.

Öğretideki bir görüşe göre, STİSK m.2/4'te yer alan sözleşme türleri sınırlı olarak değerlendirilmemeli; sözleşme serbestisi ilkesi uyarınca kurulan ve ücret karşılığı iş görmeyi konu edinen diğer sözleşmelerin de sendika hakkı bakımından aynı kapsamda kabul edilmelidir (Başbuğ, 2012:176). Kanımızca gerçekten de STİSK'in temel amacı sendika hakkının süjelerini genişletmek olduğundan maddenin amacına uygun olarak yorumlanması ve hükümde belirtilen sözleşme türlerinin örnekleme yoluyla sayıldığının kabulü gereklidir. Hükmün Anayasa'ya uygun şekilde yorumlanması da bu sonucu gerektirmektedir. Anayasa m.51, sendika hakkını tüm çalışanlara tanımış olup (Yuvalı ve Kayırgan, 2014:109), bu hakkın ancak millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık, genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması gibi sınırlı sebeplerle ve yalnızca kanunla sınırlandırılabileceğini öngörmüştür. STİSK m.2/4'te yer alan sayımın tahdidi (sınırlı sayıda) bir sayım olarak kabul edilmesi durumunda, bu hüküm dışında kalan bağımsız çalışanların sendika özgürlüğünden

yararlanmaları mümkün olmayacaktır. Ancak bu tür bir sınırlamanın, Anayasa'nın öngördüğü meşru sınırlama amaçlarından herhangi birine hizmet ettiği de ileri sürülemez. Nitekim uluslararası sözleşmelerde de sendika hakkının süjesi olarak genellikle *"herkes"* veya *"çalışanlar"* terimlerinin kullanıldığı görülmektedir. Bu belgelerde bağımsız çalışanlara yönelik herhangi bir kısıtlamaya yer verilmemiştir (Güneş, 2020:106). Benzer şekilde Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı m.5 ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 87 sayılı Sözleşmesi m.2'de ise *"çalışanlar"* kavramı kullanılmıştır. Ayrıca Sendika Özgürlüğü Komitesi, yalnızca bağımlı çalışanların değil, aynı zamanda bağımsız çalışanların da sendika hakkından tam anlamıyla yararlanabilmesi gerektiğini vurgulamakta ve bu kişilerin sendika hakkının sınırlandırılmasının 87 sayılı ILO Sözleşmesi'ne aykırılık teşkil ettiğini belirtmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde STİSK m.2/4'te sayılan sözleşme türleri dışında kalan ve iş görme sözleşmesine dayalı olarak çalışan kişilerin de sendika hakkından yararlanabilmeleri gerektiği kabul edilmelidir.

Öğretide bağımsız çalışanların sendikal haklardan yararlanabilmesi için yürüttükleri faaliyetin arızi nitelikte değil, süreklilik arz eden bir mesleki faaliyet olması gerektiği ileri sürülmektedir (Sur, 2022:29; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019:97). Ayrıca bu kişilerin ilgili düzenlemede belirtilen sözleşme türleri uyarınca iş görmelerinin yanı sıra, ücret karşılığı işçi çalıştırmamaları şartının da aranması gerektiği yönünde görüşler bulunmaktadır (Başbuğ, 2012:177; Güneş, 2020:109). Gerçekten de bu yaklaşımların temelinde yatan düşünce, sermayesinden ziyade emeğine dayalı olarak çalışan bireylerin sendikal haklardan yararlanmasının sağlanmasıdır. Bu anlayış, düzenlemenin gerekçesinde adi şirket ortakları özelinde açık bir biçimde ifade edilmiştir. Gerekçede *"... ortaklık payını bedeni ve fikri emek sunmak suretiyle adi şirket sözleşmesine göre mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin de sendika kurabilmelerine ve sendikalara üye olmalarına imkân tanınmıştır"* denilerek emeğe dayalı çalışan ortakların sendikal haklara erişiminin önünün açılması amaçlanmıştır. Benzer şekilde Avrupa Birliği (AB)'nin bağımsız çalışanlara toplu pazarlık hakkı tanınmasına yönelik hazırladığı rehber belgede de, tek başına çalışmanın bu hakka erişim açısından önemli bir kriter olarak değerlendirildiği görülmektedir.

Bu çerçevede STİSK m.2/4 açısından da bağımsız çalışanların sendikal haklardan yararlanabilmesi için kendi adına işçi çalıştırmama koşulunun aranması gerektiği yönündeki görüş isabetli görünmektedir. Bu kişilere, STİSK'in ikinci ila altıncı bölümlerinde yer alan sendikalar hukukuna ilişkin hükümler uygulanabilecektir. Böylece, her ne kadar iş sözleşmesine dayanarak çalışmıyor olsalar da, belirli koşulları taşıyan bazı kişiler sendika kurma, mevcut bir sendikaya üye olma ve sendikal faaliyetlerde bulunma hakkına sahip olabileceklerdir. Bununla birlikte öğretide bir görüş, STİSK m.2/4'te belirtilen kişilerin işçi sendikalarına üye olamayacaklarını ileri sürmektedir. Bu görüşe göre, söz konusu kişilerin işçi sendikası kurabileceklerini ve mevcut sendikalara üye olabileceklerini kabul etmek, işkolu tespiti ve üye sayısına dayalı barajların hesaplanması gibi çeşitli uygulama sorunlarını beraberinde getirecektir. Zira STİSK'da, bu kişiler hakkında yalnızca ikinci ila altıncı bölümler arasında yer alan hükümlerin uygulanacağı belirtilmiştir. Bu doğrultuda söz konusu görüş, ilgili kişilerin yalnızca sendika kurma, sendikanın gelirlerinin denetimi ve sona ermesine ilişkin hükümlere tabi olacağını; buna karşılık sendika üyeliği gibi diğer hükümlerin kapsamı dışında kalacaklarını savunmaktadır (Akyiğit, 2021:166). Ancak bu yoruma katılmak mümkün değildir. Her şeyden önce, maddenin lafzı böyle bir anlamı desteklememektedir. Düzenlemede yer alan *"ila"* edatı Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğüne göre "*Belirtilen sayıların da dâhil edildiği aralığı anlatan söz"* anlamına gelmektedir (https://sozluk.gov.tr, E.T., 20.07.2025). Bu itibarla düzenlemeyle ifade edilen bu kişiler hakkında STİSK'in ikinci bölümünden başlayarak yedinci bölüme kadarki hükümlerinin uygulanacağıdır. Dolayısıyla *"ikinci ila altıncı bölümler"* ifadesi, bu aralıkta yer alan tüm bölümlerin söz konusu kişiler hakkında uygulanacağı anlamına gelir. Ayrıca STİSK m.17'de de açıkça yalnızca iş sözleşmesiyle

çalışanların değil, *"bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar"*ın işçi sendikalarına üye olabileceğini belirtmektedir. Dahası, bu kişilerin sendika üyeliğinin engellenmesi yönündeki yorum, yukarıda değinilen ve Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerle de bağdaşmamaktadır. Bu sebeplerle, iş sözleşmesine dayanarak çalışmamakla birlikte STİSK uyarınca işçi statüsünde değerlendirilen kişilerin, sendika üyeliği için aranan diğer koşulları da sağlamaları halinde mevcut işçi sendikalarına üye olabilecekleri kanaatindeyiz (Akyiğit, 2021:166 vd.; Sur, 2022:150-153; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019:96 vd.; Başbuğ, 2012:175 vd.).

Yargıtay bağımsız ev çalışanlarının sendika kurma hakkına ilişkin bir kararında, sendika kurucularının aile ekonomisine katkı sağlamak amacıyla evlerinde parça başı, fason ya da sipariş üzerine gündelik türü el işlerine dayalı ve kendi hesaplarına bağımsız olarak geçici işler yapan kişiler olduklarını belirtmiştir. Mahkeme, bu kişilerin işçi-işveren ilişkisi içinde bulunmadıkları gerekçesiyle sendikal faaliyet göstermelerinin mümkün olmadığı iddiasını STİSK m.2/4'ün yürürlüğe girmesi ile birlikte değerlendirmiştir. Söz konusu hüküm uyarınca, *"işçi"* kavramının kapsamına bağımsız çalışanların da dahil edildiği vurgulanmış ve bu doğrultuda, bağımsız ev çalışanlarının sendika kurabilmelerinin önünde hukuki bir engel bulunmadığı sonucuna varılarak iddia reddedilmiştir (Y.9HD., 07.07.2014, 19369,/23540).

Öğretide anılan düzenlemenin isabetli olmadığı; zira bu kişilerin kurdukları veya üye oldukları sendikaların TİS yapma ve grev gibi temel hakları kullanmalarının pratikte mümkün olmadığı yönünde eleştiriler dile getirilmektedir (Akyiğit, 2021:43). Hatta bir görüş, 2821 sayılı Kanun döneminde de mevcut olan bu düzenlemenin işçi sendikacılığının gelişimine ve söz konusu kişilerin sendikal haklardan etkin bir şekilde yararlanmalarına kayda değer bir katkı sağlamadığını; sendikanın özünde bağımlı çalışanlara ait bir kavram olduğunu ileri sürmektedir (Ekmekçi, 2022:87). Buna karşın kanaatimizce geçmişte bu düzenlemenin etkisi sınırlı kalmış olsa da günümüzde bağımlı ve bağımsız çalışma arasındaki çizginin giderek belirsizleştiği bir ortamda söz konusu düzenleme işçi benzeri kişilerin -özellikle dijital platform çalışanlarının- sendikal haklardan yararlanması açısından bugün olmasa da yakın gelecekte önemli bir işlev görebilecektir (Tolu Yılmaz, 2022:398). Zira bu düzenleme sayesinde, dijital platform çalışanları bağımsız çalışan statüsünde değerlendirilseler dahi sendikal haklara erişim imkânı bulacak ve çıkarlarını sendikal örgütlenme vasıtasıyla savunabileceklerdir. Ancak STİSK'da açık bir yasak öngörülmemesine rağmen, üyelikte işkolu esasının kabul edilmesi, üyelik başvurularının e-devlet üzerinden yapılması ve başvuruların Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtları temelinde değerlendirilmesi, bağımsız çalışanların sendika hakkından etkin bir biçimde yararlanmalarını zorlaştırmaktadır. Ayrıca bu kişilerin toplu sözleşme hakkından yoksun olmaları, sendika özgürlüğünün temel unsurlarından birinin işlevsiz kalmasına neden olmaktadır. Bu husus, çalışmamızın sonraki bölümlerinde ayrıntılı olarak ele alınacaktır (Tolu Yılmaz, 2022:398).

Bu bağlamda bağımsız dijital platform çalışanının, kendi menfaatlerini korumak amacıyla kurulan bir sendikaya üye olması nedeniyle dijital platform tarafından işten çıkarılması halinde sendikal tazminat talep edip edemeyeceği sorusu gündeme gelmektedir. Öğretide bir görüşe göre, sendikal tazminat bakımından dikkate alınacak kişilerin kapsamı yalnızca işçilerle sınırlı olup sendika özgürlüğünün güvencesine ilişkin ve sendikal tazminatı düzenleyen STİSK m.25'te yer alan sendikal tazminatın işçilerin işe alınmaları, çalıştırılmaları ve işten çıkarılmalarının sendika özgürlüğü kapsamında değerlendirilmeli ve bu tazminatın yalnızca iş sözleşmesi kapsamında çalışanlar bakımından gündeme geleceği açıkça belirtilmelidir (Narmanlıoğlu, 2014:33-34). Gerçekten de STİSK metninde yer alan *"işverenin (...) yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir"* ifadesi, sendikal tazminatın yalnızca iş sözleşmesi ile işçi çalıştıran işverenler bakımından sorumluluğunu ortaya koymaktadır. Buna karşılık son dönemlerde giderek artan ekonomik açıdan bağımlı ancak hukuken bağımsız

çalışma ilişkilerinin varlığı göz önünde bulundurulduğunda bu tür ilişkiler için benzer bir hukuki düzenlemenin getirilmesi yerinde olacaktır (Tolu Yılmaz, 2022:400). Kanaatimizce ancak bu şekilde STİSK m.2/4'te sayılan kişilerin sendikal haklardan etkin bir biçimde yararlanması mümkün kılınabilecektir (Tolu Yılmaz, 2022:400).

4. BAĞIMSIZ DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞANLARININ TOPLU SÖZLEŞME HAKKI

Toplu iş sözleşmesi STİSK m.2/1-h uyarınca *"iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme"* olarak tanımlanmıştır(Akyiğit, 2021:329; Sur, 2022:267 vd.; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019:205-206; Bosna, 2022:7). Bu tanım doğrultusunda toplu iş sözleşmeleri hem normatif hem de borç doğurucu hükümler içeren hukuki metinlerdir. TİS'i diğer özel hukuk sözleşmelerinden ayıran en önemli unsur, bu sözleşmenin normatif etkisidir. Bu etki TİS'e yalnızca taraflar arasında bağlayıcılık doğuran bir sözleşme olmanın ötesinde objektif hukuk normu niteliği kazandırmaktadır (Akyiğit, 2021:343; Sur, 2022:338; Ekmekçi, 2022:386; Yıldız, 2021:21-22; Bosna, 2022:33). TİS'in emredici etkisi, iş sözleşmesinde yer alan ve TİS'e aykırılık teşkil eden hükümlerin geçersiz sayılması ve bunların yerine doğrudan TİS hükümlerinin uygulanması sonucunu doğurur (Yılmaz, 2021:23; YHGK, T25.04.2018, 2209/968). Bu ilkenin iki istisnası bulunmaktadır (Akyiğit, 2021:343; Sur, 2022:339; Ekmekçi, 2022:372; Bosna, 2022:190). İlk olarak TİS'te açıkça bireysel iş sözleşmesinde yer alan hükümlerin toplu sözleşme hükümlerine aykırı olabileceği yönünde bir düzenlemeye yer verilmişse, bu durumda bireysel sözleşme hükmü geçerliliğini koruyabilir. İkinci olarak ise bireysel iş sözleşmesindeki düzenleme, TİS'teki ilgili hükme kıyasla işçi lehine daha avantajlı bir içerik taşıyorsa *"yararlılık ilkesi"* gereğince iş sözleşmesindeki hüküm uygulanır.

Mevzuatımıza göre TİS yapma ehliyeti, yalnızca sözleşmenin uygulanacağı işyerinin dahil olduğu işkolunda kurulu bulunan işçi sendikalarına, işveren sendikalarına ve sendika üyesi olmayan işverenlere tanınmıştır. TİS'in geçerli sayılabilmesi için işçi tarafında yetkili bir işçi sendikasının, işveren tarafında ise ya bir işveren sendikasının ya da sendikaya üye olmayan doğrudan işverenin bulunması gerekmektedir. Bu unsurlar STİSK'da yer verilen TİS tanımının kurucu öğeleri arasında yer almaktadır (Başterzi, 2016:165). Bu çerçevede bir işçi konfederasyonunun ya da örgütlü olmayan işçi gruplarının yaptığı sözleşmeler, hukuken TİS niteliği taşımaz (Başterzi, 2016:165). Aynı şekilde bir işçi veya işveren sendikasının TİS yapma ehliyetine sahip olabilmesi için söz konusu TİS'in kapsamına giren işyerinin dahil olduğu işkolunda kurulmuş olması zorunludur.

Hukukumuzda düzenlenen TİS türlerinin başında işyeri ve işletme düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmeleri gelmektedir (Ayrıntılı bilgi için bkz. Ekmekçi ve Yiğit, 2024:345 vd.). Bunlara ek olarak, birden fazla işvereni kapsayan grup (işyerleri) toplu iş sözleşmeleri ile literatürde *"çerçeve sözleşme"* olarak adlandırılan ve işkolu TİS niteliği taşıyıp taşımadığı tartışmalı olan bir sözleşme türüne de yer verilmiştir (Sur, 2022:290; Ekmekçi, 2022:286). İşyeri ve işletme toplu iş sözleşmeleri yalnızca tek bir işverene ait işyerini veya işletmeyi kapsarken, grup toplu iş sözleşmeleri birden fazla işvereni ve bu işverenlere ait işyerlerini içermektedir. Bu çerçevede öğretide, grup toplu iş sözleşmelerinin, özellikle ücret düzeyleri ile diğer çalışma koşulları arasında farklılıkların giderilmesi açısından fayda sağladığı; ayrıca toplu pazarlık sürecini sadeleştirerek zaman ve kaynak kullanımında tasarruf sağladığı görüşü dile getirilmektedir (Sur, 2022:293). Ancak grup toplu iş sözleşmelerinin birden fazla işverene ait işyerleri veya işletmelerde uygulanacak olması, bu tür sözleşmelerin Rekabetin Korunması Hakkında Kanun bakımından doğurabileceği etkilerin de ayrı bir değerlendirmeye tabi tutulmasını gerektirmektedir.

5. REKABET HUKUKU BAKIMINDAN BAĞIMSIZ DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞANLARININ TOPLU SÖZLEŞME HAKKI

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.2/4 uyarınca, bağımsız çalışanlara sendikal örgütlenme hakkı tanınmış olsa da bu kişilere toplu pazarlık ve grev haklarının tanındığına ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Anılan hüküm, yalnızca sendikalar hukukuna ilişkin hükümleri kapsamakta; TİS ve toplu iş mücadelesine dair hükümler bu kapsam dışında tutulmaktadır. Bu durum, bağımsız çalışanların toplu pazarlık ve grev haklarından yararlanamayacakları sonucunu doğurmaktadır (Akyiğit, 2021:250; Engin, 2012:36; Doğan Yenisey, 2022:199). Özellikle dijital platformlar üzerinden hizmet sunan bağımsız çalışanlar açısından, bu eksiklik sendikal hakların etkin kullanımını ciddi biçimde sınırlamaktadır. Ayrıca bu kişilerin kolektif biçimde pazarlık yapmaları, rekabet hukuku bağlamında da hukuki tartışmalara neden olabilecek niteliktedir (Doğan Yenisey, 2022:199).

Türk hukukunda rekabetin korunmasına ilişkin temel düzenleme Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'dur. Anılan Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'u m.2, Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde mal ve hizmet piyasalarında faaliyet gösteren veya bu piyasaları etkileyen tüm teşebbüslerin, aralarında gerçekleştirdikleri rekabeti engelleyici, bozucu ya da kısıtlayıcı nitelikteki anlaşmalar, uyumlu eylemler ve kararlar; piyasada hâkim konumda bulunan teşebbüslerin bu konumu kötüye kullanmaları; ayrıca rekabeti önemli ölçüde azaltacak nitelikteki birleşme ve devralma işlemleri, Kanun'un uygulama alanı kapsamındadır.

Rekabet hukukunun temel süjesi teşebbüslerdir (Yılmaz Arslan, 2021:71). Rekabetin Korunması Hakkında Kanun m.3'te teşebbüs, *"piyasada mal veya hizmet üreten, pazarlayan, satan gerçek veya tüzel kişiler ile bağımsız karar alabilen ve ekonomik bütünlük oluşturan birimler"* şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanım doğrultusunda işletme, üretim, dağıtım veya hizmet sunumu gibi ekonomik faaliyetlerde bulunan ve bağımsız karar verme yetisine sahip ekonomik varlıklar, diğer mevzuata göre işletme olarak nitelendirilmeseler dahi, rekabet hukuku açısından teşebbüs kabul edilmektedir (Yılmaz Arslan, 2021:83-84). Bu kapsamda öğretide, serbest meslek erbabının da teşebbüs olarak değerlendirileceği ifade edilmektedir (Yılmaz Arslan, 2021:94). Dolayısıyla bağımsız çalışan dijital platform emekçilerinin de rekabet hukuku bağlamında teşebbüs sıfatını taşıdığı söylenebilir.

Teşebbüs olarak kabul edilen bağımsız çalışanların ücret ve çalışma koşullarına ilişkin ortak anlaşmalar yapmaları, uyumlu eylemlerde bulunmaları veya karar almaları, örneğin dijital platform üzerinden hizmet sunan çevirmenlerin asgari ücret tarifesi belirlemeleri, Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un ihlali anlamına gelecektir. Zira bu kişiler, emek piyasasında toplu pazarlık istisnasının kapsamı dışında kalmakta ve bu nedenle rekabet hukuku açısından ayrı bir teşebbüs olarak değerlendirilirler. Bu bağlamda dijital platform çalışanlarının bağımsız teşebbüs statüsünde olmaları halinde, kendilerine ödenecek ücret ve çalışma koşulları konusunda dijital platform işverenleri ile toplu pazarlık yapmaları veya aralarında fiyat ve şartlar üzerinde anlaşmaya varmaları Kanun hükümlerince engellenmektedir. Karşılaştırmalı hukuk uygulamalarında da benzer durumlar söz konusu olup, dijital platform çalışanlarının bu tür kolektif girişimleri rekabet hukuku ihlali olarak değerlendirilmiş ve mahkemeler genellikle dijital platformlar lehine kararlar vermiştir (Tolu Yılmaz, 2022:405).

Öte yandan karşılaştırmalı hukukta, bağımsız çalışan kişilerin de toplu pazarlık hakkından yararlanması gerektiği ve rekabet hukukuna ilişkin kuralların bu kişiler bakımından uygulanmaması yönünde belirgin bir eğilim mevcuttur (Tolu Yılmaz, 2022:405). Ayrıca STİSK'in sendikalar hukukuna ilişkin hükümlerinin bağımsız iş görme sözleşmeleriyle çalışanları kapsaması, bağımlı-bağımsız çalışan ayrımının giderek belirsizleştiği günümüzde daha da önem kazanmıştır. Ancak toplu pazarlık hakkı olmaksızın yalnızca sendika kurma hakkının tanınması, sendika özgürlüğünün temel unsurlarından birinin eksik kalmasına yol açmaktadır. Bu çerçevede AB tarafından bağımsız çalışanların toplu sözleşme hakkına ilişkin hazırlanan rehber dikkate alınarak özellikle dijital platforma ekonomik olarak bağımlı tekil

çalışanların rekabet hukukuna ilişkin sınırlamalardan muaf tutulmasına yönelik bir düzenleme yapılması yerinde olacaktır (Tolu Yılmaz, 2022:405). Zira kanun koyucunun, bağımsız çalışanlara işçilere tanınan hakların tamamını veya bir kısmını vermesinin piyasa ekonomisine ölçüsüz bir müdahale teşkil edebileceği ve böyle bir müdahalenin gerekliliğinin henüz net olarak belirlenememiş olması ihtimali göz önünde bulundurulmalıdır. Bununla birlikte, bağımsız dijital platform çalışanlarına toplu pazarlık hakkı tanınması, dijital platformlarla aralarındaki güç dengesizliğinden kaynaklanan sorunların katılımcı ve gerçekçi yöntemlerle çözülmesine olanak sağlayacaktır. Bu yaklaşım, hem mevcut sorunların etkin biçimde giderilmesini mümkün kılacak hem de gelecekte yapılacak yasal düzenlemelerin gerekliliği ve kapsamı hakkında kanun koyucuya rehberlik edecektir.

6. DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞMALARINI DÜZENLEME ARACI OLARAK ÇERÇEVE SÖZLEŞME

Çerçeve sözleşme, Ekonomik ve Sosyal Konsey'de temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına bağlı sendikalar arasında, işkolu düzeyinde gerçekleştirilen bir TİS türüdür (m.2/1-b). Bu kapsamda çerçeve sözleşme yapabilmek için ilgili konfederasyonlara üye olmak yeterli sayılmakta olup, tarafların işkolu, işyeri veya işletme düzeyinde çoğunluğa sahip olma zorunluluğu bulunmamaktadır (Canpolat, 2014:526). Zira STİSK m.33/4'te çerçeve sözleşmenin taraflardan birinin çağrısına karşı diğer tarafın olumlu yanıt vermesi halinde akdedilebileceğini açıkça hükme bağlanmıştır.

Çerçeve sözleşmenin TİS olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği ve normatif etkisinin bulunup bulunmadığı konusunda öğretide görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Bir kesim görüşe göre, üçüncü kişilerin hukuki statüsüne etki eden çerçeve sözleşmeler, kanunda tanımlanan toplu iş sözleşmelerinin temel özelliklerini taşımaktadır. STİSK, bu sözleşmelerin tarafı olan işçi ve işveren sendikalarının üyeleri üzerinde uygulanacağını açıkça belirtmiş olup, bu nedenle çerçeve sözleşmelerin özgün bir TİS türü olarak kabul edilmesi gerekmektedir (Sur, 2022:302; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019:248). Buna karşın, diğer bir görüş, çerçeve sözleşmenin gerçek anlamda TİS niteliğine sahip olmadığını savunmaktadır (Akyiğit, 2021:408; Ekmekçi, 2022:291-292). Bu görüşe göre, çerçeve sözleşmelerin borçlar hukukuna tabi sıradan sözleşmelerden bir farkı bulunmamaktadır ve bu sözleşmelere ilişkin uyuşmazlıklar da genel sözleşme hukuku kuralları çerçevesinde çözümlenmelidir (Canbolat, 2014:533-536). Bu yaklaşım, çerçeve sözleşmelerin toplu iş sözleşmelerine özgü emredici nitelikte bir etkiye sahip olmadığını savunmaktadır (Akyiğit, 2021:408; Ekmekçi, 2022:291; Canbolat, 2014:529). Nitekim STİSK m.36'da, toplu iş sözleşmelerinin iş sözleşmelerine aykırılığına ilişkin emredici düzenlemeler getirilmiş, ancak çerçeve sözleşmeler için benzer bir hükme yer verilmemiştir. Bu durum çerçeve sözleşmelerin normatif ve bağlayıcı etkiye sahip olmadığı görüşünü desteklemektedir.

Bu konuda emredici etkiyi kabul eden görüşe göre, işkolu düzeyinde çerçeve sözleşme yapan işveren sendikasının daha sonra yapacağı işyeri ve işletme toplu iş sözleşmelerinin çerçeve sözleşmeye aykırı olmaması gerekmektedir (Başbuğ, 2012:163). Dolayısıyla toplu iş sözleşmelerinin emredici etkisine ilişkin kurallar, çerçeve sözleşmeler ile işyeri veya işletme sözleşmelerinin çatışması halinde de uygulanmalıdır (Başbuğ, 2012:167). Diğer bir görüş ise STİSK m.33/3'te yer alan; çerçeve sözleşmelerin taraf sendikaların üyeleri hakkında uygulanacağı hükmünün, bu sözleşmenin normatif etkisinin yalnızca yürürlükte başka TİS bulunmayan işyerlerinde doğrudan uygulanması şeklinde anlaşılması gerektiğini savunur (Sur, 2022:302; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019:249). Bizim kanaatimizce ise çerçeve sözleşme kendine özgü bir toplu iş hukuku sözleşmesidir ve sıradan borçlar hukuku sözleşmesi olarak değerlendirilemez (Tolu Yılmaz, 2022:407). Zira kanun koyucu, STİSK'da çerçeve sözleşmeyi özel olarak düzenleyip sosyal tarafların imzasına açarak ona farklı ve özel bir nitelik kazandırmıştır. Bu nedenle çerçeve sözleşmenin de diğer toplu iş sözleşmeleri gibi normatif

etkiye sahip olması gerekmektedir (Sur, 2022:302; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019:249). Ancak diğer toplu iş sözleşmelerine getirilen sıkı yetki koşulları çerçeve sözleşme için aranmamakta olup, bu normatif etkinin işyerinde yürürlükte başka bir TİS'in bulunmaması şartına bağlı olduğu kabul edilmelidir.

Çerçeve sözleşmelerde ele alınabilecek konular arasında meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ile istihdam politikaları bulunmaktadır (Eyrenci, 2013:122). Ancak istihdam politikası kavramının kapsamı belirsizdir; zira devlet, işçi ve işverenler açısından farklı anlamlar taşımaktadır. İşçiler için bu kavram iş güvencesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini ifade ederken, devlet açısından istihdamı koruyucu ve artırıcı tedbirleri, işverenler açısından ise iş gücünün esnek ve verimli kullanılmasına yönelik uygulamaları kapsayabilir (Canbolat, 2014:538-539). Buna karşın, çerçeve sözleşmelerde istihdam politikalarına yer verilmesi, dijital platform tabanlı çalışma ilişkisinin düzenlenmesinde önemli bir araç olma potansiyeli taşımaktadır. Zira sosyal taraflar, bu sözleşmeler aracılığıyla karşılıklı ihtiyaç ve taleplerini daha etkin biçimde ifade edebilecek; sektörün gereksinimleri, sosyal tarafların katılımıyla daha adil ve sürdürülebilir bir şekilde belirlenebilecektir. Bu süreç, gelecekte yapılacak yasal düzenlemelere rehberlik ederek sosyal diyalog temelinde uygulanabilir bir çerçeve oluşturulmasına katkı sağlayacaktır. Nitekim karşılaştırmalı hukukta da dijital platform tabanlı çalışma ilişkilerinde sosyal tarafların gönüllü mutabakatlarıyla imzalanan sözleşmelerin düzenleyici bir işlevi olduğu görülmektedir (Tolu Yılmaz, 2022:408).

SONUÇ

Dijital platform çalışanlarının statüsündeki ve dijital platformların aracı rolündeki belirsizlikler, diğer sosyal haklarda olduğu gibi sendikal haklar alanında da önemli sorunlar doğurmaktadır (Belgin Boyacı, 2020:83). Her ne kadar bazı ülkeler dijital platform çalışanlarına sendikal haklar tanısa da, bu hakların etkin kullanımı noktasında karşılaşılan güçlükler devam etmektedir. Dijital platform çalışma modeli, geleneksel istihdam ilişkilerinden farklı yapısal özellikler taşıdığından, sendikaların yıllardır odaklandığı toplu pazarlık konuları dijital platform çalışanları için her zaman aynı önceliğe sahip değildir. Ayrıca dijital platform çalışanlarına özgü yeni sorunlar sendikalar tarafından henüz yeterince kavranamamıştır. Bu durumun temel sebepleri arasında dijital platform çalışma biçiminin nispeten yeni olması ve emek hukukuna sınırlı şekilde dahil edilmesi ile bağımsızlık-bağımlılık statüsündeki belirsizlik ve rekabet hukuku gibi düzenleyici engeller yer almaktadır. Sonuç olarak, dijital platform çalışanları sıklıkla sendikal haklar kapsamı dışında bırakılmaktadır (Belgin Boyacı, 2020:88).

Günümüzde öğretide dijital platform çalışanları, *"bağımsız çalışan"* statüsünde olmaları nedeniyle geleneksel işçi sendikalarında temsil edilememektedir. Bazı ülkelerde ise ulusal rekabet yasaları çerçevesinde, bu çalışanların örgütlenmesi sıkı şekilde sınırlandırılmaktadır. Ancak son yıllarda bu durum bazı ülkelerde değişim göstermektedir. Günümüzde dijital platform çalışanları, bazı ülkelerde yalnızca işveren sendikalarına, bazılarında sadece işçi sendikalarına üye olabilmekte, diğer bazı ülkelerde ise yalnızca kendilerine özgü platform çalışanları sendikalarına üye olmalarına izin verilmektedir. Bu çeşitlilik, dijital platform çalışanlarının sendikal haklarını kullanmalarını zorlaştırmakta ve zaten parçalanmış olan atipik istihdam biçimleri içindeki işçi sınıfını daha da ayrıştırmaktadır (Belgin Boyacı, 2020:83).

Mevcut literatür ışığında değerlendirildiğinde, dijital platform ekonomisi içerisinde TİS uygulamalarına oldukça sınırlı düzeyde rastlanmaktadır. Bu durumun temel nedeni, platform çalışanlarının hukuken *"bağımsız çalışan"* statüsünde değerlendirilmesi ve bu nedenle klasik anlamda işçi sendikalarına üye olamamalarıdır. Rekabet hukuku bağlamında serbest meslek mensupları teşebbüs olarak kabul edilmekte; bu doğrultuda, aralarındaki işbirlikleri -özellikle ücret belirleme ve toplu hareketler gibi- rekabeti sınırlayıcı eylemler kapsamında

yasaklanmaktadır. Ne var ki uygulamada birçok dijital platform çalışanının, teknik olarak bağımsız görünmelerine rağmen, ekonomik olarak platforma bağımlı oldukları ve ciddi ölçüde denetim altında çalıştıkları görülmektedir. Bu durum, söz konusu çalışanların gerçekte *"sahte bağımsız"* statüsünde olduklarını göstermekte ve adil çalışma koşulları ile sosyal korumanın sağlanabilmesi açısından sendikal hakların taşıdığı önemi ortaya koymaktadır.

Günümüzde pek çok ülke dijital platform çalışanlarının sendikal haklardan etkin biçimde yararlanabilmesini teminen mevzuatlarında kapsam genişletici düzenlemelere gitmektedir. Bu doğrultuda Rekabet Hukuku, İş Hukuku ve Toplu İş Sözleşmesi Hukuku başta olmak üzere çeşitli normatif çerçeveler, sahte bağımsız çalışanları ve dijital platform çalışanlarını da kapsayacak şekilde revize edilmektedir. Buna karşılık Türk hukukunda işçiler sendika ve toplu pazarlık haklarından tam anlamıyla yararlanabilirken, bağımsız çalışanlara yalnızca sendika hakkı tanınmakta; toplu pazarlık hakkı ise kapsam dışında bırakılmaktadır. Ayrıca bağımsız çalışanların topluca yapacakları sözleşmelerin rekabet hukuku bakımından teşebbüsler arası rekabeti sınırlayıcı anlaşma olarak değerlendirilebilme riski bulunmaktadır. Bu durum, dijital platform çalışanlarının iş ilişkilerine özgü sorunlarını platformlarla kolektif biçimde müzakere etmelerini, mevcut mevzuat çerçevesinde hem toplu iş hukuku hem de rekabet hukuku bakımından imkânsız hâle getirmektedir. Karşılaştırmalı hukukta ise tek başına çalışan ancak ekonomik olarak sözleşmenin karşı tarafına bağımlı olan kişilere toplu pazarlık hakkı tanınması yönünde bir eğilim gözlemlenmektedir. Bu doğrultuda Türk hukukunda da bağımsız çalışanlara tanınan sendika hakkının işlevselleştirilmesi ve dijital platform çalışanlarının güç asimetrisinden kaynaklanan sorunlarını katılımcı ve eşit koşullarda çözebilmeleri için mevcut düzenlemelere paralel biçimde mevzuatın gözden geçirilmesi ve gerekli normatif altyapının oluşturulması zorunluluk arz etmektedir.

Bunun yanında Türkiye'de dijital platform ekonomisine ilişkin kavramsal netlik henüz sağlanamamış olup, bu alandaki hukuki gelişmeler yavaş ilerlemektedir. Uzaktan çalışmaya dair mevcut düzenlemeler yol gösterici olabilir; ancak hızla artabilecek uyuşmazlıklar göz önünde bulundurularak platform çalışmasına özgü önleyici düzenlemelerin yapılması önem arz etmektedir (Baytar, 2023, 261).

Öte yandan dijital platform çalışmasında temel sorun, üçlü ilişki yapısının taraflarına dair hukuki nitelendirmenin yapılamamasıdır. Farklı platform modelleri ve çalışma biçimleri nedeniyle, çalışanların *"işçi"* mi yoksa *"bağımsız çalışan"* mı olduğu her somut olayda net şekilde belirlenememektedir. Mevcut mevzuat bu belirsizlikleri çözmekte yetersiz kalmakta; yapılacak düzenlemeler dahi tüm olasılıkları kapsamakta güçlük çekebilecektir. Bu nedenle yorum yoluyla ve kıyas yöntemiyle çözüme gidilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla dijital platform çalışanlarının haklarının korunabilmesi için işçi kavramının genişletilmesi ve platform çalışmasına özgü, genel-geçer nitelikte yasal düzenlemelerin yapılması önem arz etmektedir (Baytar, 2023, 262).

Son olarak ifade edelim ki dijital platform çalışanlarının sendikal haklardan etkin biçimde yararlanmasının önünde yalnızca yasal engeller değil, yapısal ve pratik sorunlar da bulunmaktadır. Bu sorunların başında sendikaların dijital platformların işleyişine ve bu mecrada çalışan kişilerin çalışma koşullarına ilişkin yeterli bilgiye sahip olmamaları gelmektedir. Literatürde yer alan sınırlı sayıdaki örnek TİS'e imza atan sendikalar da, toplu pazarlık sürecinde en büyük zorluklardan birinin bu bilgi eksikliği olduğunu ifade etmektedir (Belgin Boyacı, 2020:119-120). Bu nedenle ilk adım olarak sendikaların dijital platform çalışmasına dair kapsamlı bilgi edinmeleri; devamında ise bu alandaki örgütlenmeyi kolaylaştıracak hukuki ve kurumsal düzenlemeler için baskı grubu işlevi üstlenmeleri önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

Akyiğit, E., *Toplu İş Hukuku*, Ankara:Seçkin Yayıncılık, 2021.

Arı Kovancı, Y., *Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar ve Platform Çalışanlarının Girişimleri*, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20, 325-352, 2020.

Aykaç, H.B., *Çevrimiçi Uygulamalar Aracılığı ile Talep Üzerine Çalışma İş Modelinde İşçi Kavramının Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Uber Şoförleri Örneği*. İçinde Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri (Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021.

Başbuğ, A., *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Sendika Üyeliği*, Sicil İş Hukuku Dergisi, 28, 173-184, 2012.

Başbuğ, A., *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk*, Ankara:Şeker-İş, 2012.

Başterzi, S., *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, İstanbul:Beta Yayıncılık, 2016.

Baycık, G., Civan, O. E., Tolu Yılmaz, H. ve Bosna, B., *Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1, 713-801, 2021.

Belgin Boyacı, N., *Dijital Emek Platformları ve Sendikalar*, Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 2020.

Beytar, E., *Platform Çalışması: Çalışan Statüsünün Belirlenmesi Sorunu*, İMÜHFD, 8(1), 239-266, 2023.

Bosna, B. *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*, Ankara:Yetkin Yayınları, 2022.

Doğan Yenisey, K., *The Shortcomings of the North American Collective Bargaining Model with Regard to Platform Workers: The Turkish Perspective,* Collective Bargaining and the Gig Economy, Hart Publishing, 2022.

Dulay Yangın, D., *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, Ankara:Turhan Kitabevi, 2016.

Ekmekçi, Ö., *Toplu İş Hukuku Dersleri*, İstanbul:On İki Levha Yayıncılık, 2022.

Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E., *Toplu İş Hukuku*, İstanbul:On İki Levha Yayıncılık, 2024.

Engin, E. M., *İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog*, İstanbul:Beta Yayıncılık, 2012.

Erol, A., *Kendi Hesabına Çalışan (Esnaf) Kuryelerin Hukuki Statüleri ve Sendikalaşma Hakları*, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 31(3), 1081-1108, 2023.

Eyrenci, Ö., *6356 sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri*, Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan, Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi, 15(Özel Sayı), 119-146, 2013.

Görmüş, A., *Gig Ekonomisinde İstihdam ve Endüstri İlişkileri: İstihdam Statüsünden Kaynaklanan Zorluklar*, Sosyal Güvenlik Dergisi, 10(2), 227- 244, 2020.

Güneş, B., *Türk İş Hukukunda Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması*, İstanbul:On İki Levha Yayıncılık, 2020.

Narmanlıoğlu, Ü., *6356 Sayılı Kanunda Sendikal Tazminat Talep Hakkının Kapsamı Hakkında Düşünceler*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 11 (41), 27-44, 2014.

Serpil, Ç., *Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi*. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 77, 157-99, 2019.

Sözer, A. N., *Hizmet (Emek) Platformlarının ve Çalışanlarının Hukuki Konumu (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme)*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 71, 967-1062, 2021.

Sur, M., *İş Hukuku Toplu İlişkiler,* Ankara:Turhan Kitapevi, 2022.

Şahin, Ç., *Bireysel İş Hukukunda Konum Tabanlı Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü*, Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2025.

Talat, C., *6356 sayılı Kanun'da Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği*, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, 20 (1), 523-542, 2014.

Tolu Yılmaz, H., *Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından)*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2023.

Tolu Yılmaz, H., *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüs*ü, Doktora Tezi, Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2022.

Tuncay, A. C. ve Savaş Kutsal, B., *Toplu İş Hukuku*, İstanbul:Beta Yayıncılık, 2019.

Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük, https://sozluk.gov.tr, (Erişim tarihi: 20.07.2025)

Uçkan, Hekimler, B., Kağnıcıoğlu, D. ve Belgin Boyacı, N., *Dijital Platform Çalışanları ve Sendikalar*, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 15, 59-73, 2019.

Yıldız, G.B., *Türk Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma,* Ankara:Yetkin Yayınları, 2021.

Yılmaz Arslan, İ., *Rekabet Hukuku Teori ve Uygulama*, Bursa:Ekin Kitabevi, 2021.

Yılmaz, H. H., *Toplu İş Sözleşmesinin Emredici Etkisi*, İstanbul:On İki Levha Yayıncılık, 2021.

Yuvalı, E. ve Kayırgan, H., *6356 Sayılı Kanun Bakımından Sendikal Güvencelerin Değerlendirilmesi*, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 9(1), 107-131, 2014.

Y.9HD., 07.07.2014, E.2014/19369, K.2014/23540, https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (Erişim tarihi: 20.07.2025).

YHGK, 25.04.2018, E.2016/2209, K.2018/968, https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (Erişim tarihi: 20.07.2025).