YBHD • Yıl 9 - Sayı 2024/1, s.369-400

BAĞIMSIZ ÇALIŞANLARIN TOPLU PAZARLIK HAKKI(*)

Arş. Gör. Dr. Doğukan KÜÇÜK(**)

ÖZET

İş hukukunun kişi bakımından kapsamında, işi veren kişiye bağımlı olarak bir ücret karşılığı iş gören kişi, yani işçiler bulunmaktadır. Aslında iş hukukunun bir iş sözleşmesi kapsamında çalışan bağımlı çalışanların hukuku olduğu söylenebilecektir. Dolayısıyla Türkiye'deki yasal belgelerde bir tanımı bulunmayan bağımsız çalışanlar iş hukukunun kapsamı dışında değerlendirilmektedir. Ancak ortaya çıkan yeni çalışma şekilleri, dünyada meydana gelen teknolojik, sosyolojik ve ekonomik değişimler, işçi ile bağımsız çalışan arasındaki sınırı bulanıklaştırmakta ve bir gri alan yaratmaktadır. Bu bağlamda bağımsız çalışan olarak kabul edilen kimi grupların hukuki durumlarının düzenlenmesi ve bu grupların belirli noktalarda işçilermiş gibi korunması ihtiyacı da günden güne artmaktadır.

Uluslararası hukuk ve yabancı hukuka bakıldığında, bağımsız çalışanlar için yapılan düzenleme alanlarından bir tanesinin de toplu pazarlık hakkı çerçevesinde gerçekleştirildiği görülmektedir. Özellikle ekonomik bağımlılık kavramı etrafında şekillenen ve bağımsız çalışanların bir kategorisi olarak kabul edilen ekonomik yönden bağımlı bağımsız çalışanlar için toplu pazarlık hakkı kimi ülkelerde tanınmaktadır. Bu kapsamda ilgili bu çalışmada, uluslararası ve yabancı hukukta bağımsız çalışanların toplu pazarlık hakkına ilişkin düzenlemeler incelenecek ve bağımsız çalışanlara toplu pazarlık hakkının tanınıp tanınmaması Türk iş hukuku açısından değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler

Toplu İş Hukuku, Bağımsız Çalışan, Toplu Pazarlık Hakkı, Ekonomik Yönden Bağımlı Bağımsız Çalışan, İşçi, İşveren.

(*) **DOI:** 10.33432/ybuhukuk.1365730 - **Geliş Tarihi:** 24.09.2023 - **Kabul Tarihi:** 08.11.2023.

(**) Anadolu Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Eskişehir-Türkiye,
E-posta: dogukankucuk@anadolu.edu.tr; Orcid Id: https://orcid.org/0000-0002-3024-6285.

COLLECTIVE BARGAINING RIGHT OF SELF-EMPLOYED PERSONS

ABSTRACT

Within the scope of labor law in terms of *ratione personae*, there are people who perform to work in return for a wage, i.e., employees, who are in a relationship of subordination to employers. In this context, it can be said that labor law is the law of dependent workers working under an employment contract. Therefore, self-employed persons who do not have a definition in legal documents in Türkiye are considered outside the scope. However, new forms of work, and technological, sociological, and economic changes in the world blur the boundaries between employee and self-employed day by day and create a grey area. Therefore, the need to regulate the legal status of some groups considered as self-employed and to protect these groups as employees at certain points is growing.

When international law and foreign law are scrutinized, it is seen that one of the areas of regulation for the self-employed is realized within the framework of the collective bargaining right. The collective bargaining right for economically dependent independent workers, which is formed around the term of economic dependency and accepted as a subcategory of self-employed, is regulated in some countries. In this context, this study will examine the collective bargaining rights of self-employed in international and foreign law, and the recognition of that right for them will be evaluated in terms of Turkish labor law.

Keywords

Collective Labor Law, Self-employed Person, Collective Bargaining Right, Economically Dependent Independent Worker, Employee, Employer.

GİRİŞ

İş hukuku kavramının sınırları, hangi hukuki ilişkileri kapsamaktadır sorusu cevaplanarak çizilmeye çalışılmaktadır. Kapsam dahilinde olan çalışma ilişkileri belirlenirken de bağımlı ve bağımsız çalışan ayrımından hareket edilmektedir.[1] Bu çerçevede bağımlı çalışan olarak kabul edilen memur ve işçilerden, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan "işçiler" iş hukuku kapsamındayken, iş görme edimini başkasına bağımlı olarak yerine getirmeyen, belirli bir serbestlik içerisinde bulunan "bağımsız çalışanlar" iş hukuku kapsamı dışında tutulmaktadır. Dolayısıyla iş hukukunun temel kavramı olan işçinin tanımı mevzuatta[2], yargı kararlarında[3] veya öğretide yapılmışken, bağımsız çalışan açısından durumun bu kadar net olmadığı görülmektedir.

---

[1] **Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/ Senyen Kaplan, E. Tuncay** (2013) İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara, Gazi Kitapevi. s.3; **Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut** (2016) İş Hukukunun Esasları, 8. Baskı, İstanbul, Beta. s.1; **Doğan, Sevil** (2016) İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, İstanbul, Seçkin Yayıncılık. s.23; **Güven, Ercan/Aydın, Ufuk** (2020) Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Eskişehir, Nisan. s.7; **Süzek, Sarper** (2022). İş Hukuku, 22. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları. s.1.

[2] Türk iş hukuku açısından işçi tanımı öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu md. 2/1'de "*bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi*" şeklinde yapılmıştır. Ayrıca 854 sayılı Deniz İş Kanunu md. 2/B'de "*bir hizmet aktine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabit ve tayfalarla diğer kimseler*"; 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun md. 1/1'de "*Bu Kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete, internet haber siteleri, internet haber siteleri ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan*" olarak ifade edilmiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 2/3'te işçi kavramının "*22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibi*" olduğu düzenlenmiştir.

[3] İşçi terimlerinin kanunlarda tanımı bulunması sebebiyle yargı kararlarında bu tanımlara atıf yapılmaktadır. "*... İş sözleşmesine dayalı olarak çalışan kişiye işçi denir. İşçi kavramının ölçütünü oluşturan iş sözleşmesi İş Yasası'nın 8. maddesi'nde; "... bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme..." olarak tanımlanmaktadır. İşçi sıfatının kazanılması iş sözleşmesinin varlığına dayandığından, her şeyden önce ortada taraflar arasında serbest iradeleriyle kabul edilmiş yazılı ya da fiili bir sözleşme ilişkisinin bulunması zorunludur.*" Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2012/6290, K: 2014/11627, T. 07.04.2014, <www.lexpera.com.tr> s.e.t. 20.09.2023. "*... İş Kanununun 1. maddesine göre, "bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi denir" bu tanımından anlaşılacağı üzere iş gören bir kimsenin işçi olarak nitelendirilebilmesi için şu unsurların gerçekleşmesi gereklidir: a) Hizmet akdine göre çalışma, b) Ücret karşılığında çalışma, c) Herhangi bir işte çalışma.*" Yargıtay 13. Hukuk Dairesi, E: 1993/3606, K: 1993/3635, T: 29.04.1993, <www.lexpera.com.tr> s.e.t. 20.09.2023. "*... 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girsin girmesin, yukarıda belirtilen Devlet ve ona bağlı kurumlarda 4857 sayılı Kanun'un 1.maddesindeki tanı-*

I. BAĞIMSIZ ÇALIŞAN STATÜSÜ

Bağımsız çalışan, doktrinde yapılan bir tanıma göre kendi işinde, çiftliğinde veya mesleki uygulamasında kâr elde etme amacıyla veya bir işletmenin yürütülmesi için zaman ayırarak çalışan yahut bir iş kuran kişidir.[4] Daha geniş bir tanımda ise hizmetlerini piyasadaki rekabet koşulları altında sunan, risk ve fırsatlara göre faaliyet gösteren, kendi işini organize edebilen, potansiyel olarak işçileri işe alabilen, gelirini saatlik ücret olarak değil, yerine getirdiği hizmeti başarıyla tamamladıktan sonra elde eden ve sunduğu hizmetin karşılığı olan fiyatları kendisi belirleyen kişi olarak ifade edilmiştir. Öte yandan kimi kanuni düzenlemelerde de bağımsız çalışan tanımının yapılmıştır.[5] Örneğin Alman Ticaret Kanunu (Alm. *Handelsgesetzbuch*) § 84'e göre bağımsız çalışan (Alm. *Selbständig*) esasen faaliyetlerini organize etmekte ve çalışma saatlerini belirlemekte özgür olan kişidir.[6] İspanya Serbest Meslek Statüsüne İlişkin 2007 tarihli 20/2007 sayılı Kanun (İsp. *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo*) md. 1/1'e göre bağımsız çalışan ise işçi çalıştırsın ya da çalıştırmasın, mutat olarak, şahsen, doğrudan, kendi hesabına ve başka bir kişinin yönetim ve organizasyonu kapsamı dışında, kâr amacıyla ekonomik veya mesleki faaliyette bulunandır.[7]

---

ma göre, işçi sayılan herkes bu alacaktan yararlanacaktır. Kanun, 4857 ve mülga 1475 sayılı İş Kanunu'ndan önceki İş Kanunu'na atıfta bulunmuştur. 4857 sayılı Kanun işçi tanımına 2.maddesinde yer vermiştir. Buna göre "bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi" denir. O halde bir iş sözleşmesine dayanarak, yukarıda belirtilen kurumlarda çalışan her işçiye ilave tediye ödemesinin yapılması gerekir." İzmir Bölge Adliye Mahkemesi, 7. Hukuk Dairesi, E: 2016/264, K: 2017/451, T: 30.3.2017, <www.lexpera.com.tr> s.e.t. 20.09.2023.

4 **Williams, Colin C./Lapeyre, Frédéric** (2017) Dependent Self-employment: Trends, Challenges and Policy Responses in the EU, Geneva, ILO Employment Policy Department, Working Paper No. 228, s.9.

5 **Schlachter, Monika** (2019) "Trade Union Representation for New Forms of Employment", European Labour Law Journal, C:10, S:3, s.234.

6 İlgili madde için bkz. <https://www.gesetze-im-internet.de/hgb/__84.html> s.e.t. 06.09.2023.

7 İlgili Kanun bundan sonra "LETA" olarak ifade edilecektir. Ayrıca madde için bkz. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409> s.e.t. 19.09.2023.

Hukuki açıdan genel olarak bağımsız çalışanların işçi olmayan kişiler olarak kabul edildiğini söylemek yanlış olmayacaktır.[8] Başka bir deyişle ücret karşılığı iş gören kişi, işi veren kişiye bağımlıysa işçi, taraflar arasında herhangi bir bağımlılık ilişkisi bulunmuyorsa bağımsız çalışan olarak kabul edilmektedir.[9] Türk iş hukuku örneği de böyle bir seyir izlenmektedir. Mevzuata bakıldığında bağımsız çalışan tanımının yapılmadığı görülmektedir. Ancak özellikle yargı kararlarında bağımsız çalışanları işçiden ayıran kriterler belirtilerek, işi gören kişinin bağımsız çalışan olup olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bağımsız çalışanı işçiden ayıran kriterlerden ilki, çalışan kişinin yaptığı işin yönetimi ve gerçek denetiminin kime ait olduğu üzerinedir. İşi gören kişi her ne kadar işin yürütümünü kendi organize etse de eğer işi veren kişinin yerine getirilecek iş üzerinde belirli ölçüde kontrol ve denetimi bulunuyorsa ve işi gören kişi işi veren kişiye iş ile alakalı bilgi ve hesap veriyorsa, işi gören kişi doğrudan işi veren kişinin otoritesi altında olmasa da bağımlı çalışan kabul edilmektedir. İşi gören kişinin bağımsız çalışan olarak kabulü için gösterilebilecek ikinci kriter ise görevi reddedebilme serbestisine sahip olmadır. Eğer işi gören kişi görevi reddetme hakkına sahipse bağımsız çalışan olarak kabul edilebilecektir. Üçüncü bir kriter ise işi gören kişinin münhasıran aynı iş sahibi için çalışmamasıdır. Aksi halde bu durum, tek başına yeterli olmasa da işi gören kişi ile işi veren kişi arasında bağımlılık ilişkisi bulunduğuna kanıt oluşturabilecektir. Bu noktada işi gören kişi münhasıran aynı iş sahibi için çalışıyor olsa da eğer ücreti kendisi tarafından ödenen yardımcı eleman çalıştırıyorsa, bağımsız çalışan olarak değerlendirilebilecektir.[10]

---

[8] **Perulli, Adalberto** (2003) Study on Economically Dependent Work/Parasubordinate (Quasi-Subordinate) Work, European Parliament, <https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20030619/study_en.pdf> s.e.t. 15.01.2022. s.7; **Creighton, Breen/McCrystal, Shae** (2016) "Who is a "Worker" in International Law?", Comparative Labor Law & Policy Journal, C.37, S.3, s.691.

[9] **Güzel, Ali** (1997) "Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme": Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, s.88; **Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat/ Özkaraca** (2022) İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35. Bası, İstanbul, Beta Yayıncılık, s.1; **Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş** (2022) İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Ankara, Lykeion, s.5.

[10] İlgili kriterler için bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2008/6395, K: 2009/24884, T: 01.10.2009; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2015/28742, K: 2016/5393, T: 09.03.2016; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E: 2014/12343, K: 2015/22043, T: 25.06.2015; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E:

Bağımsız çalışan sınıfına bakıldığında ise bu çalışanların da çeşitli alt kategorilere ayrıldığı görülmektedir. Buradaki en temel ayrım, bağımsız çalışanın işçi çalıştırıp çalıştırmadığına bakılarak yapılmaktadır.[11] Bir görüş bağımsız çalışanları yedi kategoriye ayırmıştır. Bunlar orta ve büyük ölçekli işverenler (İng. *medium to big employer*), küçük ölçekli işverenler (İng. *small employer*), işçi statüsüne sahip olmayan çiftçiler (İng. *farmer: no employees*), bağımlı freelancerlar (İng. *dependent, own-account freelancer, subcontractor*), bağımsız freelancerlar (İng. *independent, own-account freelancer, subcontractor*), serbest meslek sahipleri (İng. *liberal professions*) ve diğerleri şeklindedir.[12] Bu kategoriler oluşturulurken üç kriter belirlenmiştir. İlgili kriterler kişisel olarak algılanan statü, ekonomik faaliyetin büyüklüğü ve ekonomik bağımsızlık olmuştur.[13] Bir başka görüş ise bağımsız çalı-

2015/6203, K: 2015/12519, T: 02.4.2015; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2012/31209, K: 2014/25989, T: 09.09.2014; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2015/29398, K: 2015/29976, T: 26.10.2015; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2008/20640, K: 2010/5868, T: 04.03.2010; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2008/12099, K: 2010/9133, T: 01.04.2010; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2009/48601, K: 2011/3830, T: 18.02.2011; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2016/21479, K: 2016/20630, T: 22.11.2016, <www.lexpera.com.tr> s.e.t. 20.09.2023. Yargı kararlarında bağımsız çalışma kriterlerinin ifade edilmesinin yanında, çalışmanın bağımsız çalışma olup olmadığının da belirlendiği görülmektedir. "*... Doğrudan satış firmalarının ürünlerinin satışını yapan kişiler pazarladıkları ürünlerin tanıtımını satış yapacakları kişi ve kişilerle önceden mutabık kalındığı bir zaman ve yerde bire bir tanıtarak satış yaparlar. Bu satış sisteminde çalışan kişiler belirli bir mesaiye bağlı olmaksızın ve faaliyette bulunacakları yer ve zaman konusunda işverenden hiçbir talimat almayan, sattıkları ürün üzerinden belirli kazanç elde eden kişi durumundadırlar. Kaldı ki 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunun da işçilerden ücret dilimlerine göre değişen oranlarda kesinti yapılacağı belirtildiği halde aynı Kanunun 9. maddesinin 1. bendinde doğrudan satış yapanlar esnaf kabul edilerek gelir vergisinden muaf tutulmuşlar ve Kanunun vergi tevfikatı ve muhtasar beyanname başlıklı 94. maddesinin 10/b bendinde, 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanuna göre gerçek ve tüzel kişilerin mallarını iş akdi ile bağlı olmaksızın bunlar adına kapı kapı dolaşmak suretiyle tüketiciye satanlara bu faaliyetleriyle ilgili olarak yapılan komisyon, prim ve benzeri ödemelerden % 25 vergi tevkifatı yapılacağı öngörülmüştür. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde bu özellikler taşıyan bir çalışmanın "bağımsız çalışma" olduğu kabul edilmelidir.*" Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E: 2014/1173, K: 2016/1070, T: 16.11.2016, <www.lexpera.com.tr> s.e.t. 20.09.2023.

[11] **Williams/Lapeyre**, s.13.

[12] **Eurofound** (2017a) Aspects of Non-standard Employment in Europe, Luxembourg, Publications Office of the European Union, s.12.

[13] **Eurofound**, 2017a, s.12.

şanları beş farklı kümede toplamıştır. Bunlar işverenler (İng. *employers*), istikrarlı şekilde kendi hesabına çalışanlar (İng. *stable own-account workers*), savunmasız bağımsız çalışanlar (İng. *vulnerable*), gizli bağımsız çalışanlar (İng. *concealed*) ve küçük tüccarlar ile çiftçilerdir (İng. *small traders and farmers*).[14] İşverenler ve istikrarlı şekilde kendi hesabına bağımsız çalışanlar, yürüttükleri işler üzerinde çok daha fazla bağımsızken; savunmasız ve gizli bağımsız çalışanlar genellikle daha bağımlı ve işleri üzerinde daha az özerkliğe sahiptir.[15] Bir başka görüş ise Avrupa ülkelerinde bağımsız çalışanların genel olarak işçi olmayanlar olarak belirlenmesi karşısında bu kategorinin genel ve yeknesak olmadığını belirttikten sonra, bağımsız çalışmanın bazı sözleşmesel ilişkileri kapsadığını ifade etmiştir. Bu ilişkileri ise belirli bir işin yerine getirileceğine dair sözleşme (İng. *work contract*), iş görme sözleşmesi (İng. *contract for services*), acentelik sözleşmesi (İng. *agency*), hizmetlerin sağlanması (İng. *provision of services*) ve fikri meslekler (İng. *intellectual professions*) olarak belirtmiştir.[16]

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün[17] İstihdamda Uluslararası Statü Sınıflandırmaları (İng. *International Classifications of Status in Employment (ICSE-18)*) başlıklı belgesinde ise otorite ve ekonomik risk kapsamında çalışan sınıflandırılması yapılmıştır.[18] Otorite türüne göre istihdam durumu (*ICSE-18-A*) kümesindeki bağımsız çalışanlar, işverenler ve işçi çalıştıran bağımsız çalışanlardan oluşmaktadır. Ekonomik risk türüne göre istihdam durumu (*ICSE-18-R*) kapsamındaki kâr amacıyla bağımsız çalışanlar ise üç alt başlığa ayrılmıştır. Bunlar katkıda bulunan aile çalışanları (İng. *contributing family workers*), bağımlı yükleniciler (İng. *dependent contractors*) ve iç piyasa işletmelerinde bağımsız çalışanlardır (İng. *independent workers in household market enterprises*). Yine ILO'nun İşyerindeki Durumun Uluslararası Sınıflandırmasında (İng. *Internati-*

---

[14] **Eurofound** (2017b) Exploring Self-employment in the European Union, Luxembourg, Publications Office of the European Union, s.18.

[15] **Eurofound**, 2017b, s.18.

[16] **Perulli**, 2003, s.7.

[17] İlgili örgüt bundan sonra "ILO" olarak ifade edilecektir.

[18] İlgili sınıflandırma için bkz. <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-status-at-work/> s.e.t. 05.09.2023.

onal Classification of Status at Work (ICSaW-18)) çalışan statüleri, kullanılan otorite göz önünde bulundurularak sekiz başlık altında toplanmıştır. Bağımsız çalışan üst başlığı altında işverenler ile işçi çalıştırmayan bağımsız çalışanlar; bağımlı çalışanlar üst başlığı altında bağımlı yükleniciler, işçiler, aile yardımcıları (İng. *family helpers*), ücretsiz stajyerler (İng. *unpaid trainee workers*), organizasyon bazlı gönüllüler ve diğer ücretsiz işçiler yer almaktadır.

Kanımızca genel olarak bağımsız çalışanların üç sınıfa ayrıldığını söyleyebiliriz. Bunlardan ilki "işçi çalıştıran bağımsız çalışanlar", yani işverenler; ikincisi "işçi çalıştırmayan bağımsız çalışanlar", üçüncüsü ise "ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışanlar", bir başka deyişle işçi benzeri çalışan sınıfıdır.[19] İşçi çalıştıran bağımsız çalışanlar iş hukuku açısından temel kavramlardan birisi olduğu için örneğin 4857 sayılı İş Kanunu[20] md. 2'de yer alan tanımlamayı kullanmak yanlış olmayacaktır. Bu bağlamda işçi çalıştıran bağımsız çalışan, bir iş sözleşmesi kapsamında işçi ile iş ilişkisine giren gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluştur. Ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışanlar ise bir iş sözleşmesinden farklı bir sözleşme kapsamında bir teşebbüs için iş gören, ancak gelirler açısından bir veya az sayıda müşteriye bağlı olan ve işin nasıl yapılacağına ilişkin talimatları doğrudan doğruya bu kişilerden alan bağımsız çalışanlardır.[21] Burada "ekonomik bağımlılık" anahtar kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşçi çalıştırmayan bağımsız çalışanlar tanımını yapabilmek adına öncelikle bu kişiler ile ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışanlar arasındaki ayrımı belirlemek gerekecektir. Bu noktada öğretide üç kriter öne sürülmektedir. Bunlardan ilki müşteri sayısı, ikincisi işin yapılışı hakkında en önemli kararları kimin aldığı, üçüncüsü ise gerektiğinde işçi çalıştırmak olarak ifade edilmiştir. Eğer bir kişi birden fazla müşteriye karşı iş görüyor, gerektiğinde işçi çalıştırabiliyor ve işin yapılışı hakkında önemli kararları alabiliyorsa, bu kişi işçi çalıştır-

---

19 Benzer yönde bkz. **Fulton, Lionel** (2018) Trade Unions Protecting Self-employed Workers, Brussels, ETUC, s.19.

20 Kabul Tarihi: 22.05.2003, Yayımlandığı Resmî Gazete Tarih: 10.06.2003, Sayı: 25134.

21 **Williams/Lapeyre**, s.15. Ayrıca bkz. **ILO** (2016) Non-standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects, Geneva, International Labour Office, s.36.

mayan bağımsız çalışan olarak kabul edilmektedir.[22] Bu bağlamda işçi çalıştırmayan bağımsız çalışanları, herhangi bir işçi ile iş ilişkisi kurmadan, çok sayıda müşteri ile de iş sözleşmesi haricinde bir sözleşme kapsamında iş gören, işin nasıl yapılacağına ilişkin kararları önemli ölçüde kendisi alan bağımsız çalışan olarak tanımlayabiliriz.

Uluslararası ve yabancı hukuk kaynaklarında, çalışanlar açısından benzer bir ayrımın yapıldığı söylenebilecektir. İş hukuku açısından önemli olan işi gören kişinin, işi veren kişiye karşı bağımlılık ilişkisi içinde ücret karşılığı iş görme edimini ifa edip etmediğidir. Dolayısıyla genel olarak işçi ve bağımsız çalışan üzerinden ikili bir ayrıma (İng. *binary divide*) gidilmektedir. Öte yandan en az bir işçi çalıştıran bağımsız çalışanlar da işveren statüsü altında iş hukukunun temel kavramlarından birini meydana getirmektedir. Bu bağlamda işverenler açısından çeşitli hak ve yükümlülüklerin de yine iş hukuku şemsiyesi altında yer verilmektedir.

İşçiler iş hukukunun kişi bakımından kapsamındayken, bağımsız çalışanlar genel olarak borçlar hukuku, ticaret hukuku gibi özel hukukun diğer dalları altında değerlendirilmektedir. Ancak ortaya çıkan yeni çalışma şekilleri, dünyada meydana gelen teknolojik, sosyolojik ve ekonomik değişimler, işçi ile bağımsız çalışan arasındaki sınırı günden güne bulanıklaştırmakta ve gri alan yaratmaktadır.[23] Dolayısıyla bağımsız çalışan kategorisinde yer alan ancak işçi ile işçi çalıştırmayan bağımsız çalışan arasında bir statü olarak değerlendirilebilecek ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışanlar için üçüncü bir kategorinin mevzuatta düzenlenip düzenlenmemesi doktrinde tartışılmaktadır.[24]

---

[22] **Williams/Lapeyre**, s.16.

[23] **European Commission** (2006) "EC Green Paper Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century", Brussels, 22.11.2006 COM(2006) 708, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0708> s.e.t. 22.09.2023, s.10; **ILO** (2020) Ensuring Better Social Protection For Self-Employed Workers, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_742290.pdf> s.e.t. 01.09.2023, s.12; **Perulli**, 2003, s.5.

[24] Bkz. **Davidov, Guy** (2005) "Who is a worker?", Industrial Law Journal, C:34, S:1, s.59 vd.; **Waas, Bernd** (2010) "The Legal Definition of the Employment Relationship", European La-

Gri alanda kalan bu kişileri koruyabilmek adına çeşitli yollar izlendiği görülmektedir. Bunlardan ilki bağımsız çalışan statüsüyle bağlantılı çeşitli meslekler için özel yasal düzenlemelerinin kabul edilmesidir. Örneğin Avusturya Gazeteciler Kanunu (Alm. *Journalistengesetz*), gazetecilik mesleğini, kendisi açısından yan iş olmadan sürekli olacak şekilde bir işveren için, aralarında iş sözleşmesi olmadan yerine getiren bağımsız çalışanları (Alm. *Ständiger freier Mitarbeiter*) kapsamaktadır.[25] Yine kendi belirlediği bir yerde, girişimci adına tek başına veya aile üyeleriyle birlikte çalışan, ancak işin ifası sonucunda ortaya çıkanların kullanımını doğrudan veya dolaylı olarak işi veren kişiye bırakan evde çalışanlar için Alman Evde Çalışanlar Kanunu (Alm. *Heimarbeitsgesetz*) çıkarılmıştır.[26]

Bazı ülkeler ise ekonomik yönden bağımlı bağımsız çalışanları bir hibrit statü olarak kabul edilmektedir.[27] Ekonomik bağımlılık kavramı çerçevesinde şekillenen İspanya'daki ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışanlar[28] (İsp. *trabaja-*

bour Law Journal, C:1, S:1, s.54 vd.; **Westerveld, Mies** (2012) "The New Self-employed: An Issue for Social Policy", European Journal of Social Security, C:14, S:3, s.158 vd.; **Davidov, Guy/Freedland, Mark/Kountouris, Nicola** (2015) The Subjects of Labor Law: "Employees" and Other Workers. Forthcoming in Research Handbook in Comparative Labor Law, <http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/11/D_F_K_The_Subjects_of_Labor_law.pdf> s.e.t. 06.02.2022, s.14 vd.; **Davidov, Guy** (2016) "Reform in Small Steps: The Case of the Dependent Contractor": Archer, Simon/Drache, Daniel/Zumbansen, Peer (Editörler), The Daunting Enterprise of the Law: Essays in Honour of Harry Arthurs, <https://www.zbw.eu/econis-archiv/bitstream/11159/416059/1/EBP085530190_0.pdf> s.e.t. 21.09.2023; **Perulli, Adalberto** (2020) "The Legal and Jurisprudential Evolution of the Notion of Employee", European Labour Law Journal, C:11, S:2, s.126 vd.; **European Commission**, s.11.

25 Bkz. Avusturya Gazeteciler Kanunu § 16.

26 Federal İş Mahkemesi evde çalışanları bağımsız çalışan olarak kabul etmekte, işi veren kişi ile aralarında kişisel bağımlılıktan çok ekonomik bağımlılık olduğunu vurgulamaktadır. **Waas, Bernd** (2017) "What Role for Solopreneurs in the Labour Market?", European Labour Law Journal, C:8, S:2, s.158.

27 **Eurofound**, 2017b, s.38; **ILO**, 2020, s.12.

28 LETA md. 11 ve devamında ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışanlar ele alınmıştır. Buna göre müşteri olarak tanımlanan bir gerçek veya tüzel kişi için kâr amacıyla mutat, kişisel, doğrudan ve baskın şekilde ekonomik veya mesleki faaliyetlerde bulunan kişiler bu madde kapsamındadır. Ancak bu kişiler ayrıca gelirlerinin en az yüzde yetmiş beşini müşteri için yürütülen iş ve ekonomik veya profesyonel faaliyetlerden elde etmesi gerekmektedir.

dor autónomo económicamente dependiente[29]) veya Almanya'da[30] ve Avusturya'da[31] işçi benzeri çalışanlar (Alm. *arbeitnehmerähnliche Person*) ya da İngiliz hukukundaki çalışanlar[32] (İng. *worker*) buna örnek olarak verilebilir. Yine İtalya'da ekonomik bağımlılık yerine "sürekli ve koordineli iş birliği" kavramı çerçevesinde şekillenen işçi benzeri çalışanlar[33] (İt. *lavorate parasubordinato*) da bu kapsamda değerlendirilmektedir.

---

[29] İlgili çalışanlar kısaca "TRADE" olarak anılmaktadır.

[30] Alman hukukunda işçi benzeri çalışanlar öncelikle Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda (Alm. *Tarifvertraggesetz*) düzenlenmiştir. İlgili Kanun § 12a'ya göre işçi benzeri çalışan, hizmet veya iş görme sözleşmesi temelinde çalışan, işi şahsen ve işçilerin iş birliği olmaksızın ifa eden, ağırlıklı olarak bir kişi için çalışan ya da kazançlarının yarısından fazlasını bir kişiden elde eden, işçiye kıyasla sosyal olarak korunmaya muhtaç ve ekonomik olarak bağımlı kişilerdir. İlgili Kanun için bkz. <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/BJNR700550949.html> s.e.t. 19.09.2023.

[31] Avusturya İş Mahkemesi ve Sosyal Mahkeme Kanunu (Alm. *Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz*) § 51(3)-2'ye göre işçi benzeri çalışan, evde ticari işlerle uğraşmayan, bir iş ilişkisi içerisinde olmaksızın belirli kişiler adına ve onların hesabına iş yapan ve ekonomik açıdan bağımsız olmayan kişidir. İlgili Kanun için bkz. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000813> s.e.t. 19.092023.

[32] Birleşik Krallık'ta 1996 tarihli İstihdam Hakları Kanunu (İng. *Employment Right Act*) md. 230(3)'te çalışan terimi, bir iş sözleşmesi kapsamında çalışan ya da açık veya zımni (açık ise) sözlü ya da yazılı olup olmamasına bakılmaksızın, statüsü sözleşme gereği şahıs tarafından yürütülen herhangi bir meslek ya da ticari teşebbüsün müşterisi olmayan başka bir taraf için herhangi bir işi veya hizmeti şahsen ifa etmeyi taahhüt eden kişi olarak tanımlanmıştır. İlgili Kanun için bkz. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/230> s.e.t. 19.09.2023.

[33] İtalyan Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda değişiklik yapan 533/1973 sayılı Kanun, işçi benzeri çalışan olarak anılan bağımsız çalışan gurubuna bazı usulî koruma sağlamıştır. Bu değişiklik ile işçi benzeri çalışanlar, bir işveren/alıcı ile sürekli, koordineli ve ağırlıklı olarak kişisel bir ilişki altında iş birliği yapan, ancak işçi niteliğinde olmayan kişiler olarak kabul edilmiştir. **Cherry, Miriam A./Aloisi, Antonio** (2018) "A Critical Examination of a Third Employment Category for On- Demand Work (In Comparative Perspective)": Davidson, Nestor M./Finck, Michele/Infranca, John J. (Editörler), Cambridge Handbook on the Law of the Sharing Economy, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper, s.8.

II. TOPLU PAZARLIK HAKKININ KAPSAMI

A. ULUSLARARASI HUKUKTA TOPLU PAZARLIK HAKKININ DÜZENLENMESİ

Örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının insan hakkı olduğuna dair güçlü bir fikir birliği ve yasal temellendirme bulunmaktadır.[34] Bu bağlamda çalışanlar, hem bireysel olarak bir sendika kurabilmekte, kurulan bir sendikaya üye olabilmekte; tüzel kişiliğe sahip sendikalar da çeşitli faaliyetlerde bulunabilmektedir. Dolayısıyla serbestlik ve gönüllülük ilkeleri çerçevesinde sendikalar toplu pazarlık hakkı kapsamında, çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve çıkarları korumak ve geliştirmek adına toplu iş sözleşmesi imzalama yahut toplu iş uyuşmazlığı çıkarma veya grev gibi faaliyetlerde bulunabilmektedir.[35]

---

[34] **De Stefano, Valerio** (2017) "Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach", Industrial Law Journal, C:46, S:2, s.196; **Stylogiannis, Charalampos** (2023) "The Effective Application of the Right to Collective Bargaining for Self-employed (Platform) Workers: 'Not Such an Easy Task'", European Labour Law Journal, Special Issue Contribution, s.4.

[35] **Sur, Melda** (2014) "Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Giriş Hükümleri", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C:5, Özel S., s.259; **Yorğun, Sayım** (2023) "Sendikaların Toplu Pazarlık Yetkisi ve Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü'nün Hukuki Boyutu", Çalışma ve Toplum, C:1, S:76, s.100. "*... Anayasadaki yasakların kaldırılması ile bağlantılı olarak değerlendirilmesi gereken bir başka durum konuya ilişkin uluslararası düzenlemeler ve Anayasanın 90. maddesi hükmüdür. Gerek ILO gerekse Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Mahkeme kararları ve yine Avrupa Sosyal Şartı kapsamında grevi de kapsayan toplu eylem hakkı bir insan hakkı olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda toplu eylem hakkı bir üst kavram olarak benimsenmiş olup, buna grev yanında grev benzeri protesto eylemleri, kurallı çalışma, işi yavaşlatma gibi eylemler de dahil edilmiştir.*" **Muharrem Çimen Başvurusu**, AYM, Başvuru No.2016/5002, K.T. 23.03.2023, <www.lexpera.com.tr> s.e.t. 06.09.2023. Birleşik Krallık'ta 1992 tarihli Sendika ve Çalışma İlişkileri (Konsolidasyon) Kanunu md. 1'de toplu pazarlık teriminin tanımı yapılmıştır. Md. 1/1'e göre "toplu sözleşme", bir veya daha fazla sendika ve bir veya daha fazla işveren veya işveren sendikası tarafından veya bunlar adına yapılan ve Kanunda belirtilen konuların bir veya birkaçına ilişkin her türlü anlaşma veya düzenlemeyi ifade ederken; "toplu pazarlık" bu konuların bir veya birkaçıyla ilgili veya bunlarla bağlantılı müzakereler anlamına gelmektedir. İlgili Kanun için bkz. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/part/IV/chapter/I> s.e.t. 11.09.2023.

Toplu pazarlık hakkının ele alındığı uluslararası belgelerden ilki Birleşmiş Milletler'in Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi'dir.[36] Sözleşmenin 8. maddesine göre üye Devletler, "*sendikaların, yasalarda belirtilen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ve kamu düzeni menfaati ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından gerekli olan sınırlamalardan başka bir sınırlama olmaksızın özgürce faaliyette bulunma hakkını*"[37] ve "*ilgili ülkenin kanunlarına uygun olarak kullanılmak kaydıyla grev hakkını*"[38] güvence altına almakla yükümlüdür.

Toplu pazarlık hakkına ilişkin en önemli belgeler, Birleşmiş Milletler ihtisas kuruluşu olan ILO tarafından düzenlenmiştir. Bu bağlamda ILO'nun altı temel sözleşmesinden olan Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı Sözleşme[39] ve Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme[40] ile çalışan, işveren ve örgütlerin toplu iş hukukuna dair hakları korunmaya çalışılmıştır. 87 sayılı Sözleşme incelendiğinde çalışanların (İng. *worker*) ve işverenlerin (İng. *employer*) herhangi bir ayırım yapılmaksızın, önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurma ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahip oldukları (md. 2); üst kuruluş kurabilecekleri (md. 5); üye devletlerin örgütleme hakkının serbestçe kullanılmasını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlü olduğu (md. 11) düzenlenmiştir. 98 sayılı Sözleşme incelediğinde ise çalışanların sendikal ayrımcılığa karşı korunacağı (md. 1); işverenler veya işveren örgütleri ile işçi örgütleri arasında gönüllü müzakere mekanizmasının

---

[36] Sözleşme için bkz. <https://treaties.un.org/doc/treaties/1976/01/19760103%2009-57%20pm/ch_iv_03.pdf> s.e.t. 14.09.2023.

[37] Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, md. 8/1-(c).

[38] Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, md. 8/1-(d).

[39] İlgili sözleşme bundan sonra "87 sayılı Sözleşme" olarak ifade edilecektir. Sözleşme için bkz. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087> s.e.t. 22.08.2023.

[40] İlgili sözleşme bundan sonra "98 sayılı Sözleşme" olarak ifade edilecektir. Sözleşme için bkz. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098> s.e.t. 22.08.2023.

tam olarak geliştirilmesi ve kullanılmasını teşvik etmek için, gerektiğinde ulusal koşullara uygun önlemler alınacağı (md. 4) ifade edilmiştir.

ILO'nun konu ile ilgili bir başka sözleşmesi de Toplu Pazarlığa İlişkin 154 sayılı Sözleşmedir (*C154 - Collective Bargaining Convention, 1981*).[41] 154 sayılı Sözleşmenin 2. maddesine göre toplu pazarlık, bir işverenle, işveren grubuyla veya bir veya daha fazla işveren örgütü ile bir veya daha fazla işçi örgütü arasında, çalışma ve istihdam koşullarının belirlenmesi; işverenler ve işçiler arasındaki ilişkileri düzenlenmesi ve/veya işverenler veya onların örgütleri ile bir işçi örgütü veya işçi örgütleri arasındaki ilişkileri düzenlenmesi için gerçekleştirilen tüm müzakereleri kapsamaktadır. Yine işyerinde işçi temsilcileri bulunuyorsa, işçi temsilcileri ile yapılan müzakereler de toplu pazarlık terimine dahil edilmiştir (md. 3).

Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesi ile de toplu pazarlık hakkı güvenceye alınmıştır. İlgili maddeye göre herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içermektedir. Madde her ne kadar açıkça toplu pazarlık hakkından bahsetme de Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi[42], ilgili maddeyi yorumlarken sendika özgürlüğünün temel unsurları arasında, genişlemeye açık olduğunu da belirterek, sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı, kapalı işyeri anlaşmalarının yasaklanması, bir sendikanın üyeleri adına işveren tarafının kendisini dinlemesini talep etme hakkı ve ilke olarak işveren tarafıyla toplu pazarlık hakkının olduğunu ifade etmiştir.[43] Örneğin *Demir ve Baykara/Türkiye*[44] kararında AİHM, iş hukukundaki gelişmeleri ve sözleşmeye taraf Devletlerin bu konulardaki uygulamalarını göz önünde bulundurarak, işverenle

---

[41] İlgili Sözleşme için bkz. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C154:NO> s.e.t. 14.09.2023.

[42] İlgili Mahkeme bundan sonra "AİHM" olarak ifade edilecektir.

[43] Bkz. Unite the Union v. Birleşik Krallık, Başvuru no.65397/13, 03 Mayıs 2016, para.54; Association of Civil Servants and Union for Collective Bargaining ve diğerleri v. Almanya, Başvuru no.815/18, 05 Temmuz 2022, para.57.

[44] Başvuru no.34503/97, 12 Kasım 2018. İlgili Karar için bkz. <https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-89558%22]}> s.e.t. 14.09.2023.

toplu pazarlık hakkının 11. maddede düzenlenen "*[kişinin] çıkarlarının korunması için sendika kurma ve sendikalara katılma hakkının*" temel unsurlarından birisi haline geldiğine hükmetmiştir.[45]

Avrupa Konseyi'nin bir diğer belgesi ise Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'dır.[46] Şartın 5. maddesi örgütlenme hakkını düzenlemektedir. Buna göre Şarta üye Devletler, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla ulusal yasanın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt etmektedir.

Avrupa Birliği[47] kaynaklarına bakıldığında ise sendikal haklara ilişkin düzenlemelerin genel olarak üye devletlerin iç hukukuna bırakıldığı görülmektedir.[48] Ancak sendikal haklar açısından değinilebilecek en önemli belge Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'dır.[49] AB vatandaşlarının temel haklarını güvence altına alan ve üye devletler için bağlayıcı olan Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın "Toplu Pazarlık ve Eylem Hakkı" kenar başlığını taşıyan 28. maddesine göre, çalışanlar ve işverenler veya bunların ilgili kuruluşları, Birlik hukuku ve ulusal hukuk ve uygulamalara uygun olarak, toplu sözleşmeleri uygun düzeylerde müzakere etme ve sonuçlandırma ve çıkar çatışması durumunda kendi haklarını savunmak için grev de dahil olmak üzere toplu eylemde bulunma hakkına sahiptir.

B. TÜRK HUKUKUNDA TOPLU PAZARLIK HAKKININ DÜZENLENMESİ

Toplu pazarlık hakkı 1982 Anayasası'nın çeşitli maddelerinde doğrudan veya dolaylı olarak ele alınmıştır. Öncelikle Anayasanın 2. maddesinde ifade edilen sosyal devlet ilkesi, 5. maddede düzenlenen devletin amaç ve görevleri ile usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası

---

45 34503/97, para.153 ve 154.

46 İlgili belge için bkz. <https://rm.coe.int/168007cf93> s.e.t. 14.09.2023.

47 İlgili Birlik bundan sonra "AB" olarak ifade edilecektir.

48 **Rönnmar, Mia** (2014) "Labour and Equity Law": Baarnard, Catherine/Peers, Steve (Editörler), European Union Law, Oxford University Press, s.594.

49 İlgili belge için bkz <https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf> s.e.t. 15.09.2023.

anlaşmaların kanunlardan üstün olduğunun belirtildiği 90. madde toplu pazarlık hakkıyla ilgili olabilecek maddelerdir.

Özellikle md. 51 ile çalışanlar ve işverenlere, "*üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme hakları*" tanınmıştır. İlgili bu madde ile sadece çalışanların bireysel sendika özgürlüğü değil, çalışanların ve işverenlerin kurmuş oldukları sendika ve üst kuruluşların kolektif sendika özgürlüğü de koruma altına alınmıştır.[50]

İşçi ve işverenlerin, "*karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkı*" ise md. 53'te düzenlenmiştir. Md. 54'te ise "*toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler*" denilerek işçilerin grev hakkı güvence altına alınmıştır. Bu bağlamda Anayasa Mahkemesi'nin de belirtmiş olduğu üzere sendika hakkı, "*çalışanların ve çalıştıranların sadece istedikleri sendikaları kurmaları ve bunlara üye olmaları yolunda bir hakla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda oluşturdukları tüzel kişiliklerin varlığının ve bu tüzel kişiliklerin kendine özgü faaliyetlerinin de garanti altına alınmasını içermektedir. Üyelerinin ekonomik ve sosyal ortak menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan sendikalar ve bunların üst kuruluşlarının, iş uyuşmazlığı çıkarması, toplu görüşme ve toplu iş sözleşmesi yapması, grev ve lokavt kararı vermesi ve uygulaması da sendika hakkının gereklerindendir*".[51] Görüldüğü gibi her hakkın

---

[50] **Yorğun, Sayım** (2016) "Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, S:50, s.1179; **Şahlanan, Fevzi** (2020) Toplu İş Hukuku, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık. s.21; **Sur, Melda** (2022) İş Hukuku Toplu İlişkiler, Gözden Geçirilmiş ve Güncelleştirilmiş 10. Bası, Ankara, Turhan Kitapevi. s.34; **Arıcı, Kadir** (2020) Toplu İş Hukuku-II Toplu İş İlişkileri Hukuku, Ankara, Gazi Kitapevi. s.40; **Tuncay, Aziz Can/Savaş Kutsal, Burcu/Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz** (2023) Toplu İş Hukuku, Revize Edilmiş 8. Bası, İstanbul, Beta. s.31; **Çelik**, **Caniklioğlu**, **Canbolat** ve **Özkaraca**, s.827; **Ekmekçi, Ömer** (2023) Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 5. Bası, İstanbul, On İki Levha, s.32.

[51] AYM, E:2021/92, K:2023/27, T:16.2.2023, <www.lexpera.com.tr> s.e.t. 06.09.2023.

etkin bir şekilde kullanılabilmesi için sendika hakkı ve toplu pazarlık hakkının bir bütünün parçaları olarak görülmesi gereklidir.[52]

İşçi ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasların düzenlendiği temel kanun ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'dur.[53] Kanunun 7. bölümü itibariyle toplu pazarlık hakkının kapsamında değerlendirilen bir toplu iş sözleşmesin esasları düzenlenmiştir. Yine 9. bölümle birlikte toplu pazarlık hakkı kapsamında toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları ele alınmış; 11. bölüm itibariyle grev ve lokavt düzenlenmiştir. Görüldüğü gibi toplu pazarlık hakkının kapsamı ilgili bu Kanun ile detaylandırılmıştır.

6356 sayılı Kanun'a benzer bir şekilde, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların faaliyetleri toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlendiği bir diğer önemli Kanun ise 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'dur.[54] 4688 sayılı Kanunun örneğin 18. maddesi ile sendika ve konfederasyonların yetki ve faaliyetleri belirlenmiş; 28. madde ile de toplu sözleşme ile ilgili hükümler ihdas edilmiştir.

III. BAĞIMSIZ ÇALIŞANLAR İÇİN TOPLU PAZARLIK HAKKI

A. ULUSLARARASI VE YABANCI HUKUKTA BAĞIMSIZ ÇALIŞANLAR İÇİN TOPLU PAZARLIK HAKKI

Yukarıda ifade edilen uluslararası belgelere bakıldığında toplu pazarlık hakkı "çalışanlar" açısından kabul edilmektedir. Dolayısıyla bu hakkın öznesi kimi zaman işçilerken kimi zaman da memurlardır. Ancak çalışan kavramı içe-

---

52 **Şahlanan**, s.306; **Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.181.

53 Kabul Tarihi:18.10.2012, Yayımlandığı Resmî Gazete Tarih:07.11.2012, Sayı:28460. İlgili Kanun bundan sonra "STİSK" olarak ifade edilecektir.

54 Kabul Tarihi:25.06.2001, Yayımlandığı Resmî Gazete Tarih:12.07.2001, Sayı:24460. İlgili Kanun bundan sonra "4688 sayılı Kanun" olarak ifade edilecektir.

risinde bağımsız çalışanların da olup olmadığı noktasında farklı görüşler bulunmaktadır.

Öncelikle ILO açısından durum değerlendirildiğinde, Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi'nin (İng. *Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*)[55] bağımsız çalışanların da toplu pazarlık hakkından yararlanması görüşünü benimsediği görülmektedir. ILO'nun 2013 yılında yayınlamış olduğu Kamu Hizmetinde Çalışma İlişkileri ve Toplu Pazarlığa İlişkin Genel Araştırma'da[56] Uzmanlar Komitesi, 154 sayılı Sözleşme bağlamında toplu pazarlık hakkının, kamu idaresindeki çalışanların yanı sıra cezaevi personelini; itfaiyecileri; gemi adamlarını; "bağımsız çalışanları" ve geçici işçileri; çırakları; kısmi süreli çalışanları; liman işçilerini; tarım sektöründe çalışan işçileri; hayırsever ve dini kuruluşlarda çalışan işçileri; ev hizmetlerinde çalışanları ve göçmen işçileri kapsaması gerektiğini hatırlatmıştır.[57] Yine Uzmanlar Komitesi 2015 yılında, Örgütlenme Hakkı ve Kırsal İşçi Örgütleri Araçlarına İlişkin Genel Araştırma'da[58], 11 Sayılı Örgütleme Hakkı (Tarım) Sözleşmesi'nin (İng. *C011 - Right of Association (Agriculture) Convention, 1921*)[59] tarım sektöründe çalışan bağımsız çalışanlara da toplu pazarlık hakkı tanıdığını ifade etmiştir.[60] 2017 yılında ise 98 Sayılı Sözleşme'nin 4. maddesinin, Sözleşme kapsamındaki tüm işçiler ve işverenler açısından özgür ve gönüllü toplu pazarlık ilkesini ve pazarlık yapan tarafların özerkliğini tesis ettiğini belirtmiş; serbest meslek sahibi kişilerle ilgili olarak da 2012 tarihli Temel Sözleşmelere ilişkin Genel Araştırması'nın 209. paragrafında, toplu pazarlık

---

55 Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi bundan sonra "Uzmanlar Komitesi" olarak ifade edilecektir.

56 İlgili belge için bkz. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205518.pdf> s.e.t. 16.09.2023.

57 ILC.102/III/1B, para. 257.

58 İlgili Belge için bkz. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_343023.pdf> s.e.t. 14.09.2023.

59 İlgili Sözleşme için bkz. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C011> s.e.t. 14.09.2023.

60 ILC.104/III/1B, para.156 ve 157.

hakkının aynı zamanda bağımsız çalışanları temsil eden örgütleri de kapsaması gerektiği sonucuna varmıştır.[61]

Avrupa Konseyi'ne baktığımızda ise Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, *Irish Congress of Trade Unions (ICTU) v. Ireland* şikayetinde[62] bağımsız çalışanların Avrupa Sosyal Şartı'nın 6. maddesi kapsamına girip girmediğini ve rekabet hukuku iddialarına dayanan genel bir kısıtlamanın bu madde ile uyumlu olup olmadığını değerlendirilmiştir.[63] Somut olayda 2002 tarihli İrlanda Rekabet Kanunu'nun 4. bölümü, Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma[64] md. 101(1)'e benzer şekilde, doğrudan veya dolaylı olarak satın alma veya satış fiyatlarını veya diğer ticaret koşullarını sabitlemeye eşdeğer olabilecek rekabet karşıtı anlaşmaları yasaklamaktadır. Bu bağlamda da bağımsız çalışan sayılan seslendirme sanatçılarının, serbest gazetecilerin ve sezonluk müzisyenlerin asgari ücret oranlarını ve diğer çalışma koşullarını belirleyen toplu sözleşme yapmaları, ilgili kanunun ihlali anlamına geleceği gerekçesiyle yasaklamıştır.[65] Bunun üzerine 2016 yılında başvurucu ICTU, Avrupa Sosyal Şartı md. 6/2'nin ihlal edildiği iddiasıyla Komite'ye şikâyette bulunmuştur. Ancak şikâyetin değerlendirilmesi bitmeden 2017 yılında İrlanda Rekabet Kanunu'nu değiştiren Kanun (İng. *Competition (Amendment) Act 2017*) yürürlüğe girmiştir. Yapılan değişiklikle sahte bağımsız çalışanların (İng. *false self-employed worker)* ve tamamen bağımlı bağımsız çalışanların (İng. *fully dependent self-employed worker*) yapmış oldukları toplu sözleşmeler 2002 Rekabet Kanunu'nun 4. bölümünden muaf tutul-

---

61 <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3342047> s.e.t. 24.08.2023.

62 Şikâyet no.123/2016. Karar için bkz. <https://hudoc.esc.coe.int/fre/#{%22sort%22:[%22escpublicationdate%20descending%22],%22escdcidentifier%22:[%22cc-123-2016-dmerits-en%22]}> s.e.t. 11.09.2023.

63 Ayrıca bkz. **Rombouts, Bas** (2019) "ICTU v. Ireland: Expanding the Scope of Self-employed Workers Entitled to Collective Bargaining Rights in Relation to Competition Law Prohibitions", International Labor Rights Case Law Journal, S.5, s.17 vd.

64 İlgili anlaşma bundan sonra "TFEU" olarak ifade edilecektir. İlgili Anlaşma için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT> s.e.t. 12.09.2023.

65 123/2016, para.2.

muştur.[66] Bu değişiklik sonrasında ise Komite 2017 değişikliği öncesi[67] ve sonrası[68] olarak iki ayrı değerlendirmede bulunmuştur.

2017 değişikliği öncesi değerlendirmesinde Komite, toplu pazarlık yasağının ölçüsüz olduğuna ve bu nedenle, işletme kavramına dahil edilen kişi kategorilerinin aşırı kapsayıcı olması nedeniyle ilgili düzenlemenin demokratik bir toplumda gerekli olmadığına karar vererek[69], Şartın 6. maddesinin 2. fıkrasının ihlal edildiğini ifade etmiştir.[70] 2017 değişikliği sonrası değerlendirmesinde ise md. 6/2'nin ihlal edilmediği sonucuna ulaşmıştır.[71] Çünkü ilgili Kanun değişikliği sahte bağımsız çalışanlar veya tamamen bağımlı bağımsız çalışanlar kategoride sayılan bağımsız çalışanların bir listesini de içermektedir. Bu listede ise seslendirme sanatçıları, serbest gazeteciler ve sezonluk müzisyenler bulunmaktadır.

AB'nin ise konuya daha çok rekabet hukuku çerçevesinde baktığı görülmektedir. Bu bağlamda AB üyesi ülkeler, bağımsız çalışanları toplu iş sözleşmeleriyle sağlanan haklardan mahrum bırakma eğilimindedir.[72] Konu ile ilgili temel düzenleme TFEU md. 101(1)'dir. İlgili maddeye göre amacı veya etkisi iç pazardaki rekabetin önlenmesi, kısıtlanması veya bozulması olan ve özellikle alım veya satım fiyatlarını veya diğer ticari koşulları doğrudan veya dolaylı olarak belirleyen teşebbüsler (İng. *undertakings*) arasındaki tüm anlaşmalar rekabeti bozucu olarak kabul edilmektedir. Ancak TFEU'da teşebbüs kavramı tanımlanmamıştır. Bu noktadaki boşluk yargı kararlarıyla doldurulmuştur. Bu bağlamda teşebbüs, hukuki statüsüne ve finanse edilme yöntemine bakılmaksızın, ekonomik faaliyetlerde

---

66 123/2016, para.20.

67 123/2016, para.96-101.

68 123/2016, para.102-116.

69 123/2016, para.98.

70 123/2016, para.101.

71 123/2016, para.116.

72 **Rainone, Silvia/Countouris, Nicola** (2021) "Collective Bargaining and Self-employed Workers: The Need for a Paradigm Shift", ETUI Research Paper-Policy Brief 2021.11, <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-07/Collective%20bargaining%20and%20self-employed%20workers_2021.pdf> s.e.t. 03.09.2023, s.3.

bulunan tüm kişilerdir.[73] Kişi kavramı ise hem kendi adına hem de bir kuruluş adına faaliyette bulunanlar gerçek kişileri de kapsamaktadır.[74]

Bağımsız çalışanların Avrupa Birliği Adalet Divanı[75] tarafından, TFEU md. 101(1) kapsamında değerlendirildiği de görülmektedir. Bu bağlamda bağımsız çalışanlar için asgari ücret düzenlemesi getiren toplu iş sözleşmesi hükmünün TFEU'nun 101. maddesi kapsamında olup olmadığı *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden*[76] başvurusunda ele alınmıştır. Davaya konu olan olayda hem bağımsız çalışan hem de işçi statüsüne sahip yedek müzisyenlerin asgari ücretlerinin de düzenlendiği bir toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.[77] Ancak Hollanda Rekabet Kurumu ücretle ilgili bu hükmün mevcut rekabet kanunları ve AB düzenlemeleri açısından mümkün olamayacağını ifade etmiştir. Bu noktada ABAD öncelikle, işverenler ve çalışanlar arasındaki toplu pazarlık çerçevesinde yapılan ve istihdam ile çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan sözleşmelerin niteliği ve amacı gereği, TFEU md. 101(1) kapsamına girmemesi gerektiğini ifade etse de[78] toplu pazarlık, işçi ve işverenler arasında yapılmadığı için taraflar arasındaki sözleşme TFEU md. 101(1) kapsamı dışında tutulamayacaktır[79]. Bununla birlikte her ne kadar bir kişi, ulusal hukuk açısından bağımsız çalışan olarak kabul edilse de bu kişinin AB hukuku açısından çalışan (İng. *worker*) olarak kabul edile-

---

[73] *Klaus Höfner and Fritz Elser v. Macrotron GmbH*, Dava no. C-41/90, 23 Nisan 1991, para.21; *Commission v. Italian Republic*, Dava no. 35/96, 18 Haziran 1998, para.36; *Pavel Pavlov and Others v. Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten*, birleştirilmiş davalar C-180/98'den C-184/98'e kadar, 12 Eylül 2000, para.74; *Motosykletistiki Omospondia Ellados NPID (MOTOE) v. Elliniko Dimosio*, Dava no. C-49/07, 01 Temmuz 2008, para.21.

[74] *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden,* Dava no. C-413/13, 04 Aralık 2014, para.27.

[75] İlgili Mahkeme bundan sonra "ABAD" olarak ifade edilecektir.

[76] Dava no. C-413/13. İlgili dava için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62013CJ0413> s.e.t. 21.08.2023.

[77] Hollanda yasalarına göre hizmet sağlayıcıları işçi veya işveren sendikalarına üye olabilmektedir. Bu nedenle, işveren federasyonları ve işçileri temsil eden kuruluşlar, yalnızca işçiler için değil, bu kuruluşlara üye bağımsız hizmet sağlayıcılar adına da toplu iş sözleşmesi akdedebilmektedir. C-413/13, para.6.

[78] C-413/13, para.23.

[79] C-413/13, para.30.

bileceği[80] hatırlatıldıktan sonra "sahte bağımsız çalışan" (İng. *false self-employed*) olup olmayacağına yoğunlaşılması gerektiği ifade edilmiştir. Bu bağlamda Mahkeme, bu kişilerin TFEU md. 101(1) kapsamında değerlendirilmemesi için, toplu iş sözleşmesini yapan kuruluşlarından birine üye olan ve bir işveren adına, bir iş görme yahut hizmet sözleşmesi kapsamında, işverenin istihdam ettiği işçilerle aynı faaliyeti yürüten serbest meslek sahibi hizmet sağlayıcılarının "sahte bağımsız çalışan" sayılması gerektiği yanıtını vermiştir.[81]

Yabancı hukuk kaynakları incelendiğinde ise bazı özel kanunlarla, kimi mesleklerde çalışan bağımsız çalışanlara toplu pazarlık hakkının tanındığı görülmektedir. Örneğin Avusturya Gazetecilik Kanunu § 17(2) bağımsız çalışan gazetecilere toplu iş sözleşmesi akdetme hakkı tanımaktadır. Yine bağımsız çalışan kategorisinde bulunan ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışanların kimi ülkelerde kategorik olarak toplu pazarlık hakkı bulunmaktadır. Örneğin Almanya'da Toplu İş Sözleşmesi Kanunu § 12a ya da İspanya'da LETA md. 13 gereği ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışanlar toplu iş sözleşmesi akdedebilmektedir.

Bazı ülkelerde ise işçi statüsünde olmayan ancak işçi gibi olan bağımsız çalışanların da toplu pazarlık hakkı bulunmaktadır. Örneğin İsveç'te Çalışma Hayatında Ortak Karara İlişkin Kanun'a[82] göre bir başkası için iş yapan ve onun işçisi olmayan ancak esasen bir işçininkine eşdeğer bir pozisyona sahip olan kişi de ilgili Kanun açısından işçi olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla bahsi geçenler de örneğin toplu iş sözleşmesi akdedebilmektedir.

---

80 C-413/13, para.35.

81 C-413/13, para.41. Konu ile ilgili ayrıca bkz. **Kountouris, Nicola** (2018) "The Concept of 'Worker' in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope", Industrial Law Journal, C:47, S:2, s.213 vd.

82 İlgili Kanun için bkz. <https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1976580-om-medbestammande-i-arbetslivet_sfs-1976-580/> s.e.t. 19.09.2023. Ayrıca bkz. <https://www.government.se/contentassets/bea67b6c1de2488cb454f9acd4064961/sfs-1976_580-employment-co-determination-in-the-workplace-act-sfs-2021_1114.pdf> s.e.t. 19.09.2023.

Son zamanlarda çeşitli sendikalar ve işverenler arasında bağımsız çalışanların da kapsama alındığı toplu pazarlık süreçleri ayrıca görülmektedir. Örneğin 2018 yılında Danimarka'da, bir temizlik platformu olan *Hilfr.dk*[83] ile 3F arasında ilk defa platform çalışanlarını ilgilendiren bir toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.[84] Sözleşmeye göre çevrimiçi platform kapsamında temizlik işini gerçekleştiren bağımsız çalışanlar, yüz saatlik çalışmanın ardından işçi statüsüne sahip olabilmekte ve bu toplu sözleşmesinin kapsamına girebilmektedir. Çevrimiçi platformda gerçekleştirilen yüz saatlik çalışmanın ardından bağımsız çalışan olarak kalmak isteyen kişiler ise yüz saatin bitiminden önce *Hilfr*'e bildirmekte, böylece işçi statüsüne geçmemekte ve toplu sözleşme kapsamına girememektedir. İlgili toplu sözleşmeyle de işçi statüsünde kabul edilen platform çalışanlarına saatlik asgari ücret, hastalık durumunda işsizlik yardımı ödenmesi, dinlenme süresi ve işten çıkarılmaya karşı koruma gibi çeşitli haklar sağlanmıştır.

2021 yılında İspanya'da teslimat platformu olan *JustEat*[85] ile CCOO (İsp. *Confederación Sindical de Comisiones Obreras*) ve UGT (İsp. *Unión General de Trabajadoras*) sendikaları arasında toplu sözleşme imzalanmıştır. Sözleşmede teslimat kuryelerinin işçi olarak kabul edilmesi, otuz günlük yıllık izin, en fazla dokuz saatlik günlük çalışma ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemlerin alınması gibi hükümler bulunmaktadır.[86] 2022 yılında ise Birleşik Krallık'ta GMB (İng. *General, Municipal and Boilermakers*) Sendikası ile teslimat platformu *Deliveroo*[87] arasında Gönüllü Ortaklık Anlaşması imzalanmıştır. Anlaşma ile

---

83 İlgili çevrimiçi platform için bkz. <https://hilfr.dk/en/about-hilfr> s.e.t. 18.09.2023.

84 İlgili toplu iş sözleşmesi için bkz. <http://static.ow.ly/docs/Hilfr%20collective%20agreement%202018_83Wv.pdf> s.e.t. 18.09.2023. Ayrıca bkz. **Countouris, Nicola/De Stefano, Valerio** (06 Ekim 2020) "Collective-bargaining Rights for Platform Workers", Social Europe, <https://www.socialeurope.eu/collective-bargaining-rights-for-platform-workers> s.e.t. 18.09.2023; **Munkholm, Natalie Videbaek** (2022) "Multiparty Work Relationships in Denmark: The Active Role of Social Partners", European Labour Law Journal, C:13 S:4, s.518.

85 İlgili çevrimiçi platform için bkz. <https://www.just-eat.co.uk> s.e.t. 24.09.2023.

86 **Rodríguez, Luz** (13 Ocak 2022) "First Collective Agreement for Platform Workers in Spain", Social Europe, <https://www.socialeurope.eu/first-agreement-for-platform-workers-in-spain> s.e.t. 20.09.2023.

87 İlgili çevrimiçi platform için bkz. <https://deliveroo.co.uk> s.e.t. 24.09.2023.

sürücülerin iş sağlığı ve güvenliği ilgili çeşitli önlemlerin alınacağı düzenlenmiş; ücret ile ilgili düzenlemeler de dahil olmak üzere çeşitli sosyal haklar tanınmıştır.[88] Fransa'da ise gazeteciler sendikası olan SNJ-CGT (Fr. *Syndicat National des Journalistes CGT*) ile AFP (Fr. *Agence France-Presse*) arasında imzalanan sözleşme ile de bağımsız çalışan gazetecilerin ücret hakları düzenlendiği görülmektedir.[89]

Yukarıda ifade edilen kararlar ve ülke uygulamalarına bakıldığında toplu pazarlık uygulamalarının iş ilişkilerinin ötesine yayılmasına rağmen, mevzuatlarda bu alana ilişkin maddi engeller bulunmaktadır.[90] Bu bağlamda toplu pazarlık hakkının çatıştığı en önemli alan ise rekabet hukukun düzenlemeleri olduğu görünmektedir. Özellikle AB rekabet hukuku, toplu iş hukukunun kapsamına bağımsız çalışanları almamakta, bu kişilere toplu pazarlık hakkı tanımadığından çeşitli sınırlamalar getirmektedir.[91] Ancak AB'nin belirli kategorideki bağımsız çalışanlar için bu tutumunu esnekleştirmeye başlamıştır. Bu bağlamda AB, Rekabet Hukukunun Serbest Meslek Sahibi Kişilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Toplu Sözleşmelere Uygulanmasına Dair Kılavuz İlkeleri 2022 yılında kabul etmiştir.[92]

Kılavuz kapsamında AB hukuku incelendiğinde, yukarıda ifade edildiği gibi TFEU md. 101, özellikle doğrudan veya dolaylı olarak alım veya satım fiyatlarını veya diğer ticaret koşullarını belirleyen ve iç pazardaki rekabeti kısıtlayan teşebbüsler arasındaki anlaşmaları yasaklamaktadır. Bu bağlamda bağımsız çalışanlar, kendi başlarına çalışan kişiler olsalar dahi, hizmetlerini belirli bir piyasada

---

88 <https://www.gmb.org.uk/news/gmb-and-deliveroo-sign-historic-recognition-deal> s.e.t. 20.09.2023.

89 <https://snjcgt.fr/2022/04/27/afp-le-snj-cgt-signe-laccord-droits-voisins-des-droits-pour-tous/> s.e.t. 21.09.2023.

90 **Countouris, Nicola/De Stefano, Valerio** (2019) New Trade Union Strategies for New Forms of Employment, Brussels, ETUC, s.44.

91 **Prassl, Jeremias/Risak, Martin** (2022) "The Legal Protection of Platform Workers": Kurz, Heinz D./Schütz, Marlies/ Strohmaier, Rita/Zilian, Stella S. (Editörler), The Routledge Handbook of Smart Technologies, New York, Routledge, s.285.

92 Kılavuz için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC0930(02)> s.e.t. 13.08.2023.

ücret karşılığında sundukları ve faaliyetlerini bağımsız ekonomik operatörler olarak gerçekleştirdikleri için ilke olarak TFEU'nun 101. maddesi anlamında teşebbüslerdir. Ancak özellikle herhangi bir işçi çalıştırmayan bağımsız çalışanlar kimi zaman kötü çalışma koşullarına sahip olmakta, bu kişilerin yeterli pazarlık gücünden yoksun oldukları görülmektedir. Söz konusu Kılavuz, işçi çalıştırmayan bağımsız çalışanların çalışma koşullarına ilişkin toplu sözleşmeleri kapsamaktadır. Bu bağlamda bir "dijital platform kanalıyla işçi çalıştırmayan bağımsız çalışanlar"ın[93], "işçilerle yan yana çalışan ama işçi çalıştırmayan bağımsız çalışanların"[94] ve "ekonomik olarak bağımlı işçi benzeri çalışanların"[95] çalışma koşullarına ilişkin, teşebbüsler ile yapılmış olan toplu sözleşmelerin TFEU'nun 101. maddesi kapsamı dışında olması gerektiği ifade edilmiştir.

B. TÜRK İŞ HUKUKUNDA BAĞIMSIZ ÇALIŞANLARIN TOPLU PAZARLIK HAKKI

Türkiye'de toplu pazarlık hakkına dair temel kanun yukarıda da ifade edildiği üzere 6356 sayılı Kanundur. Dolayısıyla bu hakkın kişi bakımından kapsamının belirlendiği temel kaynak da budur. İlgili Kanun bağımsız çalışanlar açısından incelendiğinde, sendika kurma hakkı bakımından bir düzenlemenin bulunduğu görülmektedir. Kanun, sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını kural olarak işçi ve işverenlere tanırken[96], md. 2/4 ile sendika kurma hakkı açısından bir istisna getirmiştir. Buna göre "*iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler*", 6356 sayılı Kanunun 2. ile 6. bölümleri bakımından işçi sayılmaktadır.

Kuruluş esasları ve organlar başlığını taşıyan 2. bölüm incelendiğinde genel olarak bir sendikanın nasıl kurulacağı, işkolu tespiti, sendikanın organlarının nasıl teşekkül edeceği, genel kurulda yapılacak seçimlerde uyulacak esaslar gibi

---

93 2022/C 374/02, para.31.

94 2022/C 374/02, para.27.

95 2022/C 374/02, para.25.

96 Bkz. 6356 sayılı Kanun md. 2/1(ğ) ve md. 17.

sendika kurma hakkına ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. 6. bölüme bakıldığında ise kuruluşların gelirlerinin neler olabileceği, kimlere ayni ve nakdî yardımda bulunabileceği, denetiminin nasıl gerçekleştirileceği, tutulması gereken defter ve kayıtlar ile sendikanın nasıl kapatılacağı düzenlenmiştir. Görüldüğü gibi 6356 sayılı Kanun md. 2/4'te ifade edilen sözleşmeler kapsamında çalışan bağımsız çalışanlara sadece sendika kurma hakkı tanımış, bu kişiler toplu pazarlık hakkından mahrum bırakmıştır. Dolayısıyla iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler, bir işveren veya işveren sendikası ile herhangi bir toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlayamayacak, görüşmeler sonucunda toplu iş sözleşmesi imzalayamayacak ya da toplu çıkar uyuşmazlığı sonucunda barışçıl çözüm yollarına başvuramayacak yahut grev yapamayacaktır.

Bağımsız çalışanlar açısından ifade edilebilecek bir diğer durum da Almanya, Birleşik Krallık yahut Avusturya gibi ülkelerde yasal temeli bulunan ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışan kategorisinin Türk iş hukukunda bulunmamasıdır. Türk iş hukuku sistemi de dünyadaki genel kabul edilen ikili sisteme dayanmaktadır. Kanunların kişi bakımından kapsamına girebilmek için kural olarak işçi sıfatını haiz olmak gerekmektedir. Bu bağlamda bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi hem 4857 sayılı İş Kanunu hem de 6356 sayılı Kanunun temel süjesi olmaktadır. Başka bir deyişle bir kişi kişisel/hukuki bağımlılık kapsamında iş görür ve karşılığında da işi veren kişiden ücret alırsa ilgili Kanunlar çerçevesinde değerlendirilmektir. Dolayısıyla bağımsız çalışan kategorisinde yer alan ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışanlar grubu da Türk iş hukuku açısından toplu pazarlık hakkından yararlanamamaktadır.

Bu noktada sorulması gereken soru Türk iş hukukunda bağımsız çalışanlar için de toplu pazarlık hakkının tanınması gerekip gerekmediğidir. Yahut en azından ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışanlar açısından bir istisna tanınmalı mıdır? Bizce bu sorunun cevabına öncelikle temel hak ve özgürlükler penceresinden yaklaşmak yerinde olacaktır. Bu bağlamda ILO'nun Çalışma Yaşamında Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi'nde belirtilen çekirdek sözleşmeler olarak tanımladığı sekiz sözleşmenin kapsamı bakılmalıdır. Sözleşmeler ince-

lendiğinde zorla ya da zorunlu çalışmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğine etkin bir şekilde son verilmesi, istihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve sendika özgürlüğünün ve toplu pazarlık hakkının etkin bir biçimde tanınması bulunmaktadır. Dolayısıyla çalışanlara toplu pazarlık hakkının tanınmasını önemli konulardan bir tanesidir. Yukarıda da ifade edildiği gibi ILO ve yabancı hukuk esasen ekonomik yönden bağımlı bağımsız çalışanları bazı yönlerden işçilermiş gibi koruma şemsiyesi altına almaktadır. Aslında temel hareket noktası, getirilen yasal düzenlemenin amacının ne olduğu olmalıdır. Özellikle toplu pazarlık hakkı açısından kimi yasal düzenlemelerin kabul edilmesindeki amaç işçilerin işverenler karşısında yeteri kadar pazarlık gücünü elinde bulunduramamasıdır. Ekonomik yönden bağımlı bağımsız çalışanlara baktığımızda da bu kişilerin çoğunlukla tek bir müşteriye ekonomik yönden bağımlı olmaları, taraflar arasında dengeli bir pazarlık gücünden söz edemememize neden olmaktadır. Eğer toplu pazarlık hakkı çerçevesinde iş hukukunun amacı örneğin toplu iş sözleşmeleriyle taraflar arasındaki pazarlık gücünü dengelemekse, ekonomik yönden bağımlı bağımsız çalışanlara da bu hakkın tanınması gerektiği kanaatindeyiz.

Yukarıda ifade edildiği üzere Türk iş hukuku düzenlemelerinde ekonomik yönden bağımlı bağımsız çalışan sınıfı bulunmamaktadır. Bu yüzden böyle bir kategorinin öncelikle yasal düzenlemesi yapılmalıdır. İlgili yasal düzenleme ile kimlerin ekonomik yönden bağımlı bağımsız çalışan olabileceği belirlendikten sonra, örneğin 6356 sayılı Kanun'a ekonomik yönden bağımlı bağımsız çalışanların da bu Kanun bakımından işçi sayılır gibi bir düzenleme konulabilir. Böylece ilgili kişiler sendika kurabilecek, kurulu bulunan bir sendikaya üye olabilecek, üyesi oldukları sendika kanalıyla toplu pazarlık sürecini başlatabilecek, akabinde toplu iş sözleşmesi imzalayabilecektir. Dolayısıyla ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlar etkin bir şekilde korunup ve geliştirilebilecektir.

SONUÇ

İşçi, işveren, iş sözleşmesi gibi temel kavramların kanunlarda tanımlanması ya da yargı kararlarıyla içeriğinin belirlenmesi karşısında bağımsız çalışan kavramının bu kadar açık bir şekilde ele alınmadığı görülmektedir. Net bir bağımsız

çalışan tanımının olmamasına rağmen genel olarak işçi olmayan kişilerin bağımsız çalışan olarak kabul edilmektedir. Öte yandan bağımsız çalışan kapsamında değerlendirilecek alt kategoriler de kesin olarak yapılmamıştır. Ancak bağımsız çalışan sınıfının işçi çalıştıran bağımsız çalışanlar, işçi çalıştırmayan bağımsız çalışanlar ve ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışanlar oluştuğu söylenebilecektir.

Toplu pazarlık hakkına bakıldığında ise bu hakkın temel bir insan hakkı olarak kabulü karşısında hem uluslararası belgelerde hem de ulusal metinlerde ilgili hak detaylıca ele alınmaktadır. Bu bağlamda toplu pazarlık hakkının bir işverenle, işveren grubuyla veya bir veya daha fazla işveren örgütü ile bir veya daha fazla işçi örgütü arasında, çalışma ve istihdam koşullarının belirlenmesini; işverenler ve işçiler arasındaki ilişkileri düzenlenmesi ve/veya işverenler veya onların örgütleri ile bir işçi örgütü veya işçi örgütleri arasındaki ilişkileri düzenlenmesi için gerçekleştirilen tüm müzakereleri kapsadığı söylenebilecektir.

Türk iş hukukunda kabul edilen iki sistem nedeniyle bağımsız çalışanlar, işçilere tanınan herhangi bir koruyucu düzenlemeden yararlanamamaktadır. Ancak özellikle ekonomik yönden bağımlı bağımsız çalışanlar kimi zaman kötü çalışma koşullarına sahip olmakta, tek bir işverene karşı ekonomik yönden bağımlı olmaları sebebiyle de yeterli pazarlık gücünden yoksun durumda olabilmektedir. Bu noktada kanun maddelerinin kabul ediliş amaçlarına bakıldığında ekonomik yönden bağımlı bağımsız çalışanlara toplu pazarlık hakkının tanınması özellikle temel hak ve özgürlüklerin korunması açısından yerinde olabilecektir.

KAYNAKÇA

Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/ Senyen Kaplan, E. Tuncay (2013) İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara, Gazi Kitapevi.

Arıcı, Kadir (2020) Toplu İş Hukuku-II Toplu İş İlişkileri Hukuku, Ankara, Gazi Kitapevi.

Cherry, Miriam A./Aloisi, Antonio (2018) "A Critical Examination of a Third Employment Category for On-demand Work (In Comparative Perspective)": Davidson, Nestor M./Finck, Michele/Infranca, John J. (Editörler), Cambridge Handbook on the Law of the Sharing Economy, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper.

Countouris, Nicola/De Stefano, Valerio (2019) New Trade Union Strategies for New Forms of Employment, Brussels, ETUC.

Countouris, Nicola/De Stefano, Valerio (06 Ekim 2020) "Collective-bargaining Rights for Platform Workers", Social Europe, <https://www.socialeurope.eu/collective-bargaining-rights-for-platform-workers> s.e.t. 18.09.2023.

Creighton, Breen/McCrystal, Shae (2016) "Who is a "Worker" in International Law?", Comparative Labor Law & Policy Journal, C.37, S.3, s.691-725.

Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat/ Özkaraca (2022) İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35. Bası, İstanbul, Beta Yayıncılık.

Davidov, Guy (2005) "Who is a worker?", Industrial Law Journal, C.34, S.1, s.57-71.

Davidov, Guy (2016) "Reform in Small Steps: The Case of the Dependent Contractor": Archer, Simon/Drache, Daniel/Zumbansen, Peer (Editörler), The Daunting Enterprise of the Law: Essays in Honour of Harry Arthurs, <https://www.zbw.eu/econis-archiv/bitstream/11159/416059/1/EBP085530190_0.pdf> s.e.t. 21.09.2023.

Davidov, Guy/Freedland, Mark/Kountouris, Nicola (2015) The Subjects of Labor Law: "Employees" and Other Workers. Forthcoming in Research Handbook in Comparative Labor Law, <http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/11/D_F_K_The_Subjects_of_Labor_law.pdf> s.e.t. 06.02.2022.

De Stefano, Valerio (2017) "Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach", Industrial Law Journal, C.46, S.2, s.185-207.

Doğan, Sevil (2016) İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, İstanbul, Seçkin Yayıncılık.

Ekmekçi, Ömer (2023) Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 5. Bası, İstanbul, On İki Levha.

Eurofound (2017a) Aspects of Non-standard Employment in Europe, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

Eurofound (2017b) Exploring Self-employment in the European Union, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

European Commission (2006) "EC Green Paper Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century", Brussels, COM(2006) 708, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0708> s.e.t. 22.09.2023.

Freedman, Mark/Kountouris, Nicolas (2017) "Some Reflections on the 'Personal Scope' of Collective Labour Law", Industrial Law Journal, C:46, S:1, s.52-71.

Fulton, Lionel (2018) Trade Unions Protecting Self-employed Workers, Brussels, ETUC.

Güven, Ercan/Aydın, Ufuk (2020) Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Eskişehir, Nisan.

ILO (2016) Non-standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects, Geneva, International Labour Office.

ILO (2020) Ensuring Better Social Protection for Self-employed Workers, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_742290.pdf> s.e.t. 01.09.2023.

Kountouris, Nicola (2018) "The Concept of 'Worker' in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope", Industrial Law Journal, C:47, S:2, s.192-225.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş (2022) İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Ankara, Lykeion.

Munkholm, Natalie Videbaek (2022) "Multiparty Work Relationships in Denmark: The Active Role of Social Partners", European Labour Law Journal, C:13 S:4, 515-529.

Perulli, Adalberto (2003) Study on Economically Dependent Work/Parasubordinate (Quasi-Subordinate) Work, European Parliament, <https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20030619/study_en.pdf> s.e.t. 15.01.2022.

Perulli, Adalberto (2020) "The Legal and Jurisprudential Evolution of the Notion of Employee", European Labour Law Journal, C:11, S:2, s.117-130.

Prassl, Jeremias/Risak, Martin (2022) "The Legal Protection of Platform Workers": Kurz, Heinz D./Schütz, Marlies/ Strohmaier, Rita/Zilian, Stella S. (Editörler), The Routledge Handbook of Smart Technologies, New York, Routledge, s.189-209.

Rainone, Silvia/Countouris, Nicola (2021) "Collective Bargaining and Self-employed Workers: The Need for a Paradigm Shift", ETUI Research Paper-Policy Brief 2021.11, <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-07/Collective%20bargaining%20and%20self-employed%20workers_2021.pdf> s.e.t. 03.09.2023.

Rodríguez, Luz (13 Ocak 2022). "First Collective Agreement for Platform Workers in Spain", Social Europe, <https://www.socialeurope.eu/first-agreement-for-platform-workers-in-spain> s.e.t. 20.09.2023.

Rombouts, Bas (2019) "ICTU v. Ireland: Expanding the Scope of Self-employed Workers Entitled to Collective Bargaining Rights in Relation to Competition Law Prohibitions", International Labor Rights Case Law Journal, S:5, s.17-22.

Rönnmar, Mia (2014) "Labour and Equity Law": Baarnard, Catherine/Peers, Steve (Editörler), European Union Law, Oxford University Press, s.591-620.

Schlachter, Monika (2019) "Trade Union Representation for New Forms of Employment", European Labour Law Journal, C:10, S:3, s.229-239.

Stylogiannis, Charalampos (2023) "The Effective Application of the Right to Collective Bargaining for Self-employed (Platform) Workers: Not Such an Easy Task", European Labour Law Journal, Special Issue Contribution, s.1-20.

Sur, Melda (2014) "Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Giriş Hükümleri", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C:5, Özel S., s.255-278.

Sur, Melda (2022) İş Hukuku Toplu İlişkiler, Gözden Geçirilmiş ve Güncelleştirilmiş 10. Bası, Ankara, Turhan Kitapevi.

Süzek, Sarper (2022) İş Hukuku, 22. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.

Şahlanan, Fevzi (2020) Toplu İş Hukuku, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık.

Tuncay, Aziz Can/Savaş Kutsal, Burcu/Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz (2023) Toplu İş Hukuku, Revize Edilmiş 8. Bası, İstanbul, Beta.

Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut (2016) İş Hukukunun Esasları, 8. Baskı, İstanbul, Beta.

Waas, Bernd (2010) "The Legal Definition of the Employment Relationship", European Labour Law Journal, C:1, S:1, s.45-58.

Waas, Bernd (2017) "What Role for Solopreneurs in the Labour Market?", European Labour Law Journal, C:8, S:2, s.154-167.

Westerveld, Mies (2012) "The New Self-employed: An Issue for Social Policy", European Journal of Social Security, C:14, S:3, s.156-173.

Williams, Colin C./Lapeyre, Frédéric (2017) Dependent Self-employment: Trends, Challenges and Policy Responses in the EU, Geneva, ILO Employment Policy Department, Working Paper No. 228.

Yorğun, Sayım (2016), "Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, S:50, s.1171-1202.

Yorğun, Sayım (2023) "Sendikaların Toplu Pazarlık Yetkisi ve Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü'nün Hukuki Boyutu", Çalışma ve Toplum, C:1, S:76, s.97-120.