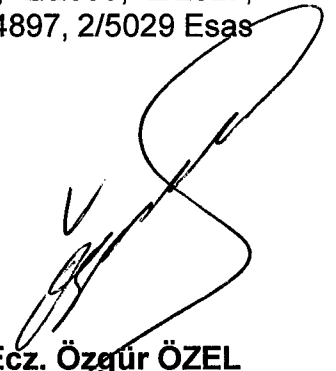


TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

27. Döneme ait 2/1081, 2/1507, 2/2079, 2/2124, 2/2130, 2/2309, 2/2327, 2/3146, 2/4113, 2/4177, 2/4339, 2/4347, 2/4551, 2/4759, 2/4803, 2/4897, 2/5029 Esas Numaralı Kanun Tekliflerini yeniliyorum.

Saygılarımla arz ederim.


Ecz. Özgür ÖZEL
Manisa Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	Dijital Mecralar , Adalet
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler
Tarih: 4-7-2023	Esas No: 2/1247

TBMM KATILIM ARKADAŞLARI ESERLİĞİ
22 Haziran 2023
Numara:

TBMM GENEL EVRAK
22 Haziran 2023
No: 1236538



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı

Tarih : 29 Mart 2022

Bayı : 2185

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İş Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifimiz ekte sunulmuştur.

Engin ALTAY
İstanbul Milletvekili
CHP Grup Başkanvekili

Özgür ÖZEL
Manisa Milletvekili
CHP Grup Başkanvekili

Engin ÖZKOÇ
Sakarya Milletvekili
CHP Grup Başkanvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	-Adalet -Dijital Mecralar
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler
Tarih: 30 Mart 2022	Esas No: 2/4347



TEMM YANINLAR ve KAZANLAR BSK.LİĞİ
29 Mart 2022
Nömrə:

TEMM GENEL İDARE
29 Mart 2022
No. 991646

GENEL GEREKÇE

Özellikle 1980'li yıllardan itibaren, emek rejiminde dönüşüm yaşanmaktadır. İşgücü piyasasında işletmeler tarafından talep edilen ve teknolojik gelişmelerin mümkün kıldığı esnek istihdam biçimleri, işverenlere üretim sürecinde kullanacakları işgücü miktarını ve işgücünün niteliğini, piyasanın taleplerine ve yeni üretim tekniklerinin gereklerine göre, dilediği gibi, hiçbir maliyete katlanmaksızın belirleyebilme imkânı sunmaktadır.

Bu çerçevede ortaya çıkan atipik istihdam biçimleri uzun süreli ve korumalı istihdam biçimlerinde işverene yönelik yükümlülükleri azalttığı veya ortadan kaldırdığı gibi işgücünün sağlık sosyal güvenlik, ücret ve sosyal ve mali haklarına yönelik bir tahribat yaratmaktadır. Kısmi süreli çalışma, geçici iş ilişkisi, taşeronluk, çağrı üzerine çalışma gibi esnek istihdam biçimleri ile Taylorist emek rejiminde etkin olan denetim biçimleri devreye sokulmuştur. Teknolojik ilerleme sayesinde, işverenler üretim sürecinde ve istihdam biçimlerinde her zaman olduğundan fazla esneklik olanağı elde edebilmektedir. Dijital emek platformları atipik istihdam biçimleri içinde, işletmelere işveren statüsünün getirdiği tüm sorumluluklardan kaçınarak, emeğin sosyal maliyetlerine katlanmaksızın, dilediği zaman, dilediği süre boyunca çalıştırabileceği ve dilediği beceri seviyesinde işgücüne kolayca ulaşabileceği küresel veya yerel işgücü piyasaları sunmaktadır. İşletmeler bu yeni istihdam biçimi sayesinde yalnızca emeğin sosyal maliyetlerinden sıyrılmakla kalmamakta, aynı zamanda işçi bulmanın maliyetlerinden, üretim araç-gereçlerinin maliyetlerinden kurtulabilmektedirler.

Çalışanlar açısından güvencesizliğin ve sömürünün yeni biçimi olan dijital emek platformları, her geçen gün daha fazla değer kazanmakta, daha fazla işçinin temel gelir kaynağı olmaya devam etmektedir. Ülkemizde dijital platform çalışma biçimi yaygın olmamakla birlikte, örneklerle rastlamak mümkündür. Dijital platform çalışma biçiminin yaygın olduğu ülkelerde, platform çalışanlarının sayılarında yaşanan artışlara paralel olarak, çalışanların sorunları dikkat çekmeye başlamış, henüz çok az bilinen çalışma koşulları ve iş ilişkilerinin yapısına ilişkin araştırmaların sayısı artış göstermiştir. Bu çalıştırma biçimi çeşitli yargı süreçlerinin konusu olmaya başlamış ve uluslararası emek örgütlerinin de bu alana yönelik düzenleme arayışlarına neden olmuştur.

Yalnızca yaşanan teknolojik gelişmeler ve sermayenin emeğin sosyal maliyetlerinden kaçınma ve esneklik arayışı değil, aynı zamanda içinden geçmekte olduğumuz küresel pandemi süreci uzaktan çalışma eğiliminin tüm dünyada artmasına yol açmıştır. Dijital platform çalışma modeline ve platform çalışanlarına ilişkin koruyucu yasal düzenlemeler bulunmamaktadır. Bu alanda çalışanların statüsü, çalışmanın ortaya çıkardığı risklerden çalışanların korunmasına yönelik düzenlemeler ile bu alanda çalışanların sosyal güvenlik haklarına yönelik çeşitli sorunlar bu alandaki çalışmaların ana konularını oluşturmaktadır.

Bu bağlamda Türkiye'de çalışma hayatına ilişkin mevzuatta bu yeni çalışma biçimine yönelik düzenleme ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Özellikle pandemi sırasında çeşitli dijital platformlar aracılığıyla yapılan toptan ve perakende ticaretin hızla artması ve bu alanda çalışmayı artırdığı gibi yüksek işsizlik düzeylerinin yapısal hale gelmesi de bu



Çalışma biçimine bir yönelme yaratmıştır. Çalışanlar korumasız, güvencesiz ve düşük ücretlerle bu alanda çalışma zorunda kalmışlardır.

Anayasanın 49 uncu maddesinde tanımlanan çalışma hakkı, devletin sosyal ve ekonomik haklar alanında çalışanları koruyucu tedbirleri almasını zorunlu kıldığı gibi sosyal hukuk devleti ilkesi aynı zamanda bu alanda devletin bu yeni çalışma biçimine yönelik koruyucu tedbirleri alması ve yasal düzenleme yapmasını zorunlu kılar.

Bu alanda çalışanların statülerinin saptanması önemli bir düzenleme konusunu oluşturmaktadır. Özellikle, platform çalışmasının l yapısı (platform, çalışan ve müşteri) alışma ilişkilerindeki işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisine yönelik düzenlenmiş mevzuatın bu alana ilişkin yetersiz kalmasına neden olduğu gibi, alt işveren ilişkisi ile geçici iş ilişkisi gibi çeşitli istihdam biçimleriyle olan benzerlikleri nedeniyle bu tür istihdam biçimlerinden ayırıtılması ihtiyaını doğurmaktadır. Diğer yandan, yapılan sözleşmelerin iş hukuku alanın ilkel biçimlerinden olarak tanımlanan farklı sözleşme türleri üzerinden şekillendirilmesi de ele alınması gereken başka bir konu olmuştur. Bu çerçevede bu alanda yapılan sözleşmeler çalışanın statüsünü kendi hesabına çalışma statüsü ile işçi statüsü arasında bir konuma indirgemekte ve bu bağlamda işçiyi koruyucu mevcut düzenlemelerin uygulanamaz hale gelmesine neden olmaktadır. Kanun teklifi ile belirli objektif şart ve koşulların varlığı halinde bu çalışmanın tarafı olan çalışanların işçi statüsünde değerlendirilmesi gerekliliği düzenlenmiştir. Söz konusu statünün belirlenmesi ile birlikte bu çalışanların ücret, izin ve diğer haklarının da korunmasına yönelik özel koruyucu düzenleme ihtiyaı bulunmaktadır.

Dijital platform çalışanlarının bu yeni atipik ve esnek istihdam biçiminden kaynaklanan sorunlarının başka boyutu da iş sağlığı ve güvenliğine yönelik mevzuatın yetersiz kalmasıdır. Özellikle kendi hesabına bağımsız çalışanların 6331 sayılı Kanunun kapsamı dışında bırakılmış olması, bu şekilde çalışanların maruz kaldıkları risklere karşı korunmasını güçleştirmekte ve koruyucu tedbirlerin alınıp alınmadığının denetimine olanak vermemektedir. Bu alışma biçiminin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı açısından kapsama dahil edilmesi ve bu tür çalıştırmanın kendine yönelik risklerine ilişkin yeni koruma biçimlerinin ve denetim biçimlerinin mevzuata dahil edilmesi gerekmektedir.

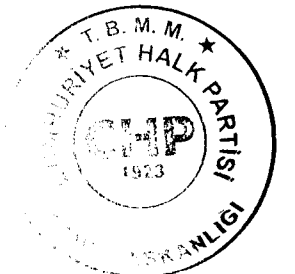
Öte yandan, dijital platform çalışma modelinden kaynaklanan bir diğer sorun ise bu alandaki çalışanların kısa ve uzun vadeli sigorta kolları kapsamında ekonomik ve sosyal risklere karşı korunmasını sağlayacak düzenlemelerin eksikliğidir. Özellikle bu alandaki mevzuatın bu alandaki çalışmaları çalışanların sorumluluğuna bırakmış olması nedeniyle bu alanda prim ödeme yükümlülüklerinin yerine getirilmemesine, buna yönelik koruyucu yaptırımların hayata geirilememesine neden olmaktadır.

Kötü ekonomi yönetiminden kaynaklanan sorunlar nedeniyle çalışanların satın alma gücü çok zayıflamış, elektrik, doğalgaz ve temel gıdaya yapılan zamlarla birlikte vatandaşlar kendilerini ekonomik buhranın içinde bulmuştur. Dijital platform çalışanlarının maruz kaldığı iş kazaları bu çalışma biçimine ilişkin bir düzenlemeye ihtiyaç olduğunu göstermektedir. 2022 yılı için verilen zamların yeterli olmaması nedeniyle çok sayıda işyerinde ve dijital platformlarda çalışanlar greve çıkmış ya da taleplerini çeşitli yöntemlerle duyurmuşlardır. 2022 yılının başından itibaren dijital



platform çalışanlarının yaptığı eylemlerle çalışma koşullarında iyileştirmeler yapılsa da bu sorunun kalıcı çözümü için bir mevzuat düzenlemesi yapılması gerekmektedir.

Kanun teklifimiz ile dijital platform çalışanlarının çalışma hayatındaki statülerinin tanımlanması, bunların sosyal ve ekonomik haklarının düzenlenmesine, iş sağlığı güvenliği, sosyal güvenlik haklarına yönelik düzenleme yapılması amaçlanmıştır.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Kanun teklifi ile belirli objektif şart ve koşulların varlığı halinde dijital işgücü platformunun tanımı, bu tür platformlarda çalışmanın tarafı olan çalışanların işçi statüsünde değerlendirilmesi gerekliliği düzenlenmiştir. Söz konusu statünün belirlenmesi ile birlikte bu çalışanların ücret, izin ve diğer haklarının da korunmasına yönelik özel koruyucu düzenlemeler yapılmış, bu çalışma ilişkisinde asgari bir gelir güvencesinin sağlanması hedeflenmiştir.

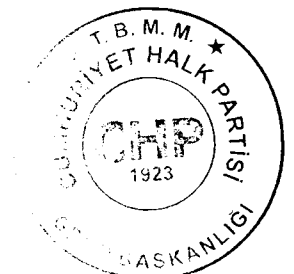
MADDE 2- Dijital işgücü platformlarda veya taşımacılık sektöründe kurye olarak çalışanların kullandıkları araçlara yönelik mali sorumluluk sigortasının işverenler tarafından yaptırılması düzenlenmektedir.

MADDE 3- Kanun teklifinin birinci maddesi kapsamında olan ve işçi statüsünde olan çalışanların sosyal güvenlik mevzuatı açısından işçi statüsünde sigortalı olmaları ve ödeyecekleri primlerin miktarının saptanması, bu tür çalışmanın tespiti ve tarihi hakkındaki usul ve esaslar ile Kurum tarafından uygulanacak idari para cezalarının usul ve esasları düzenlenmiştir.

MADDE 4- Teklif ile dijital platformlarda çalışanların kanun kapsamına alınması amaçlanmıştır.

MADDE 5- Yürürlük maddesidir.

MADDE 6- Yürütme maddesidir.



İŞ KANUNU İLE BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 22/5/2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanununa aşağıdaki madde eklenmiştir.

“Dijital işgücü platformlar aracılığıyla çalışma ve kendi hesabına çalışmanın tanımlanmasına ilişkin esaslar

Ek Madde 4 – “Dijital İşgücü Platformu” bir web sayfası ya da mobil uygulama gibi bir elektronik araç üzerinden uzaktan hizmet sunumu, hizmetin, hizmetten yararlanacak kişi tarafından servis üzerinden talep edilmesi ve işin online ya da belli bir yerde yerine getirilmesi fark etmeksizin işin düzenlenmesini yapma şeklindeki ölçütlerin tamamını karşılayan, ticari bir faaliyet yürüten bir gerçek ya da tüzel kişiyi ifade eder.

Dijital işgücü platformları aracılığıyla çalışma; işçinin, dijital işgücü platformları üzerinden işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini kendisine veya işverene ait araç ve gereçlerle ve dijital uygulama veya diğer teknolojik iletişim araçları aracılığıyla işyeri içinde veya dışında dijital işgücü platformu müşteri çevresinde yerine getirmesi esasına dayalı iş ilişkisidir. Bu iş ilişkisinin yazılı olarak kurulması zorunludur. Bu şekilde çalıştırılanlar bu kanun kapsamında işçi sayılırlar ve kanunda tanımlanan haklardan yararlandırılmak zorundadırlar.

Dijital işgücü platformu aracılığıyla çalışmada taraflar arasında yapılacak yazılı iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır. Sözleşmenin bir nüshasının çalışana verilmesi zorunludur.

Dijital işgücü platform şeklinde faaliyet gösteren işyerlerinde çalışmanın sürekli ve düzenli bir şekilde işverenin iş organizasyonu kapsamında yapılması halinde 6098 sayılı Borçlar Kanunu çerçevesinde sözleşme veya bu kanunun ikinci maddesinin altıncı fıkrasındaki alt işveren sözleşmesi yapılamaz.

Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. Kısmi süreli bir iş sözleşmesi kapsamında bir ay içinde işçiye ödenecek ücret, brüt asgari ücretin yarısından az olamaz.

Dijital işgücü platformları aracılığıyla çalışma halinde işverenlerin sorumluluğu, aracılık veya müşterilerin işyerlerinde veya ikametlerinde çalışma halinde de devam eder. Bu hükme aykırı istihdam halinde işbu kanunun yedinci maddesine aykırı geçici iş ilişkisi sözleşmesi yapıldığı addedilerek dijital işgücü platform işvereni, işçinin çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiye gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sorumludur.

Esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü dijital işgücü platformları aracılığıyla çalışmada işçilere, emsal işçiye göre farklı muamelede bulunulamaz. İşveren, iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.



Dijital işgücü platformlar aracılığıyla çalışmanın usul ve esasları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

Dijital işgücü platformlar aracılığıyla çalışmada işverenle yapılan sözleşmeler çerçevesinde; birden fazla platform veya işyeri bünyesinde çalışma, işverenin talimatı altında olmama ve işyeri organizasyonu içerisinde bulunmama, çalışanın üretim araç gereçleri ve altyapısının mülkiyetine sahip olması, çalışanın yanında başka bir işçi çalıştırmaması veya alt işverenlik ilişkisi kurmaması halinde kendi hesabına çalışma söz konusudur. Bu koşulların tamamının yerine getirilmediği sözleşmeler başından itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kabul edilir.

Yukarıdaki fıkralarda işçi veya kendi hesabına çalışan olarak tanımlananlar ile yapılan sözleşmelerde aylık ücret veya hizmet bedelinin, hizmete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, bu Kanunda tanımlanan aylık brüt asgari ücretten az olamaz.

Bu maddede belirtilen çalışmalara ilişkin taraflar arasında kurulacak ilişki bakımından çalışanın işçi veya kendi hesabına bağımsız çalışan olduğunu ispatı işveren tarafına aittir.

Bu maddede belirtilen esaslara aykırı olarak yapılan sözleşmelerin varlığının şikâyet halinde veya re'sen Bakanlıkça tespiti veya yargı kararıyla belirlenmesi ile yönetmelik hükümlerine uymayan her biri için işverene veya işveren vekiline brüt asgari ücretin iki katı tutarında ayrıca idari para cezası verilir."

MADDE 2- 13/10/1983 tarih ve 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanununa aşağıdaki madde eklenmiştir.

"Ek Madde 20- Bu Kanunun 91 inci maddesi gereğince araç sahiplerince yaptırılması gereken mali sorumluluk sigortası, 22/5/2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun ek dördüncü maddesi kapsamında olan çalışmalarda, araç sahibi çalışan olsa dahi işverenlerince yaptırılır. Buna ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Ulaştırma Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelik ile düzenlenir."

MADDE 3- 31/5/2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa aşağıdaki madde eklenmiştir.

"Ek Madde 21- 22/5/2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanununun ek dördüncü maddesi kapsamında iş sözleşmesi ile çalıştırılanlar, bu Kanunun dördüncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır. Bu şekilde hizmet akdiyle çalışanların prime esas asgari kazanç tutarı olarak bu madde kapsamındaki çalışmalarından kaynaklanan faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalaması, bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olamaz.

Kurum tarafından re'sen veya çalışan tarafından yapılan başvuru veya yapılan denetimler çerçevesinde bu madde kapsamında çalıştırılanların sigortalılık statülerinin bu kanuna aykırı olarak bildiriminin yapıldığı tespit edildiği takdirde veya bu kanunun 86 ncı maddesi kapsamında işlem tesis edilir.

Denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarca veya başvuru sonucunda Kuruma sigortalılığın bildiriminin yapılmadığı tespit edilen işyerleri hakkında ayrıca 102



nci maddenin birinci fıkrasının (d) bendi ile (e) bendinin (4) numaralı alt bendi uyarınca idarî para cezası uygulanır.”

MADDE 4- 20/6/2012 tarih ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 2 nci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(3) Bu Kanun; 22/5/2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanununun ek dördüncü maddesi kapsamında iş sözleşmesi ile çalıştırılanlar ile kendi hesabına çalışanlara da faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. Bu şekildeki çalışmalarda dijital platformlar ile işyerlerindeki işverenler ve/veya işveren vekilleri bu kanun kapsamında işverenlere yönelik yükümlülükleri yerine getirmek zorundadır. Buna ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelik ile düzenlenir.”

MADDE 5- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 6- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

