

DENİZ İŞ SÖZLEŞMESİ

Yrd. Doç. Dr. Mehmet Nusret BEDÜK



E K İ N

Basım Yayın Dağıtım

2012

© 2012 Ekin Yayınevi

Tüm hakları mahfuzdur. Bu kitabın tamamı ya da bir kısmı 5846 Sayılı Yasa'nın hükümlerine göre, kitabı yayınlayan yayınevinin izni olmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, özetlenemez, yayınlanamaz, depolanamaz.

Sertifika No: 0607-16-008681

ISBN: 978-605-5335-55-7

Sayfa Düzeni / Kapak Tasarımı: Vildan TATLI

Baskı ve Cilt:

Star Ajans Ltd. Şti.
Alaaddinbey Mah. 634. sk.
NİLTİM Ayaz Plaza No: 24
Tel. (0224) 249 33 20
Sertifika No: 15366

Baskı Tarihi: Ekim 2012

EKİN Basım Yayın Dağıtım

Şehreküstü Mah. Cumhuriyet Cad.
Durak Sk. No: 2 Osmangazi / BURSA
Tel .: (0.224) 220 16 72 - 223 04 37
Fax.: (0.224) 223 41 12
e-mail: info@ekinyayinevi.com
www.ekinyayinevi.com

Cefakâr, fedakâr, müşfik, ...

Canım Anneme

ÖNSÖZ

Deniz taşımacılığı, dünya ticaretinde büyük bir paya sahip uluslararası bir sektördür. Bu alanda yaklaşık 1.2 milyon işçi çalışmaktadır. Kendine özgü gelenek ve uygulamaları nedeniyle denizcilik sektöründe çalışan gemi adamları ile işverenleri arasındaki iş ilişkileri özel olarak düzenlenmiştir. Deniz iş sözleşmesinin temel kaynağı olan 854 sayılı Deniz İş Kanunu, çalışma yaşamına ilişkin diğer mevzuat hükümlerinin çok gerisinde kaldığı ve uluslararası sözleşmelere uyum sağlayamadığı bir gerçektir.

Doçentlik tezi olarak hazırladığımız bu çalışmada, gemi adamları ile işverenleri arasındaki sözleşme ilişkisi deniz iş hukuku mevzuatı hükümleri çerçevesinde değerlendirilerek deniz iş sözleşmesi, klasik iş hukuku sözleşmelerinden ayıran yönleri ile ele alınmıştır. Bununla birlikte, denizcilik alanında iş ilişkilerini uluslararası standarda kavuşturmaya çalışan ILO ve IMO gibi uluslararası kuruluşların sözleşme ve kararları en güncel haliyle değerlendirilerek sözleşme taraflarını ilgilendiren önemli bilgilere ulaşılmıştır. Yazım sırasında yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu, Türk Ticaret Kanunu, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve TBMM’nde kabul edilen Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, şüphesiz çalışmamızı etkilemiş ise de kitabın en son değişikliklere uygun olarak hazırlanmasına vesile olmuştur.

Doktora öğrencisi olmakla onur duyduğum, kendisinden her zaman pozitif enerji aldığım, değerli fikir ve görüşleriyle bilimsel çalışmalarıma her zaman katkıda bulunan, doktora tez danışmanım, değerli hocam Prof.Dr. Haluk Hâdi SÜMER’e bilhassa minnettarım. Doçentlik çalışmamı deniz iş hukuku alanında yapmaya karar verdiğimde, bu çalışmanın adını belirleyen ve yoğun iş yüküne rağmen yapmış olduğum tüm bilimsel çalışmalarımı okuyup değerlendirme zahmetinde bulunan, öğrencisi olmakla onur duyduğum değerli hocam Prof.Dr. M. Fatih UŞAN’a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nde göreve başladığım günden itibaren bizlere huzurlu çalışma ortamı sağlayan ve bir an önce doçent olmamız için sürekli telinde bulunan ve dinamik yapısıyla bizleri gayrete getiren, hukuk fakültesi dekanımız Prof.Dr. Seyithan DELİDUMAN’a teşvik ve desteklerinden dolayı şükranlarımı sunarım.

Değerli vakitlerini ayırıp kitabın tashihinde yardımcı olan kadim dostlarım ve meslektaşlarım Doç.Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU ve Yrd.Doç.Dr. Recep MAKAS’a, tezi ticaret hukukçusu olarak değerlendiren arkadaşım Yrd.Doç.Dr. Serdar ACAR’a, kaynak temininde yardımcı olan Arş.Gör. Yusuf GÜLEŞCİ ve Arş.Gör. Ufuk DEMİRKAN’a teşekkürü bir borç bilirim.

Tilburg Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nde yönettiği “Sefarers’ Rights in the Light of the Globalised Maritime Industry” adlı yüksek lisans tezini bizimle paylaşan Prof.Dr. Roger

BLANPAIN'e, "Seafarers' Rights" adlı kaynak kitabı gönderme zahmet ve nezaketinde bulunan Prof.Dr. Erol KAHVECİ'ye bu vesileyle teşekkür ederim.

Çalışmam boyunca verdiğim her türlü sıkıntıya katlanan, sabır ve anlayış gösteren ve manevi desteklerini her zaman hissettiğim canım annem Beşire, sevgili eşim Nesrin ve biricik kızım Fatma Saliha'ya ne kadar teşekkür etsem azdır.

Son olarak kitabın basımını üstlenen Ekin Basım Yayın Dağıtım A.Ş'nin yönetimi ve çalışanlarına içtenlikle teşekkür ederim.

Yalova, Ekim 2012

Yrd.Doç.Dr. Mehmet Nusret BEDÜK

KISALTMALAR

agm	: Adı geçen makale
An.	: Anayasa
AUHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜEHFD	: Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
Çalışma ve Toplum	: Ekonomi ve Hukuk Dergisi (Birleşik Metal İş Sendikası)
ÇSY.	: İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
Çimento İşveren	: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi
Den. İş K.	: Deniz İş Kanunu
dn.	: dip not
E.	: Esas No.
EÜHFD	: Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
ET.	: Erişim Tarihi
Gem.Ad.Yön.	: Gemi Adamları Yönetmeliği
GIYSİ.Yön.	: Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İşlerine Dair Yönetmelik
GT	: Grostonilato
HMK.	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HTK.	: Hafta Tatili Kanunu
İHD.	: İş hukuku Dergisi
İHSGHD	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
IHU	: İş Hukuku Uygulamaları
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
ISM Kodu	: International Safety Management Code (Uluslararası Güvenlik Yönetimi Kodu)
ISPS Kodu	: International Ship and Port Facility Security Code (Uluslararası Gemi ve Liman Tesisi Güvenlik Kodu)
K.	: Karar No.
Karş.	: Karşılaştırınız
KHK.	: Kanun Hükmünde Kararname
md.	: madde
MLC	: Maritime Labour Convention (Denizcilik Çalışma Sözleşmesi)
MÖHUK	: Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun

par.	: paragraph
PSC	: Port State Control (Liman Devleti Denetimi)
Reg.	: Regulation
RG.	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
s.	: sayfa
SenTİSK.	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
SGK.	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SOLAS	: Safety of Life at Sea (Uluslararası Denizde Can Güvenliği Sözleşmesi)
Söz.	: Sözleşme
SSGSSK.	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STCW	: Standards of Training, Certification and Watchkeeping (Gemi adamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşme)
MARPOL	: International Convention for the Prevention of Pollution from Ships (Gemilerden Kaynaklanan Deniz Kirliliğinin Önlenmesi Hakkında Uluslararası Sözleşme)
TAAD.	: Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TBK.	: Türk Borçlar Kanunu
TCK.	: Türk Ceza Kanunu
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİSGLK.	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TTM.	: Türk Medeni Kanunu
TTK.	: Türk Ticaret Kanunu
TUGS.	: Türk Uluslararası Gemi Sicili
TUGSK.	: Türk Uluslararası Gemi Sicili Kanunu
UBGTK.	: Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun
vd.	: ve devamı
Y.	: Yıl
Yarg.9.HD.	: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Yarg.HGK.	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
Yön.	: Yönetmelik

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ.....	1
------------	---

BİRİNCİ BÖLÜM GENEL BİLGİLER

§ 1. DENİZ İŞ SÖZLEŞMESİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR	7
I. GEMİ ADAMI (İŞÇİ).....	8
A) GENEL OLARAK.....	8
B) GEMİ ADAMLARI (Seafarers).....	12
1. Kaptan.....	14
2. Gemi Zabıtları.....	20
3. Tayfa.....	21
4. Diğer Yardımcılar.....	21
C) GEMİ ADAMI OLABİLME KOŞULLARI	21
D) YABANCI GEMİ ADAMLARI.....	22
II. İŞVEREN.....	23
III. İŞVEREN VEKİLİ.....	26
IV. İŞYERİ (GEMİ).....	28
A) GENEL OLARAK.....	28
B) DENİZ İŞ KANUNU KAPSAMINDAKİ GEMİ.....	32
C) GEMİNİN BAĞLAMA LİMANI	36
§ 2. DENİZ İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ KAYNAKLARI	37
I. ULUSAL KAYNAKLAR	37
A) Anayasa	37
B) Kanunlar	38
1. Deniz İş Kanunu	39
2. İş Kanunu	41
3. Türk Ticaret Kanunu.....	44
4. Türk Borçlar Kanunu	45
5. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu	46
6. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kanunu - Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	48
7. Kabotaj Kanunu.....	49
8. Türk Uluslararası Gemi Sicili Kanunu.....	49
9. Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanun.....	50
C) Tüzük, Yönetmelik Ve Diğer Kaynaklar.....	50
II. ULUSLARARASI KAYNAKLAR.....	52
A. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO) DÜZENLEMELERİ	54
1. Deniz İş Hukukuna İlişkin ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararları.....	56

2. Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (Maritime Labour Convention - MLC-2006)	62
a) Sözleşmenin Amacı	65
b) Sözleşmenin Yapısı ve İçeriği	67
aa) Genel Olarak	67
bb) Sözleşmenin Yapısı	68
cc) Sözleşmenin İçeriği	69
c) Sözleşmenin Uygulama Alanı	73
d) Sözleşmenin Sağladığı Avantajlar	74
aa) Devletler Bakımından	74
bb) Gemi Sahipleri Bakımından	75
cc) Gemi Adamları Bakımından	75
e) MLC-2006'nın Diğer ILO Sözleşmeleri Üzerindeki Etkisi	75
f) Sözleşmenin Yürürlüğü	76
B) ULUSLARARASI DENİZ ÖRGÜTÜ (IMO) DÜZENLEMELERİ	76
1. Genel Olarak	76
2. Uluslararası Denizde Can Güvenliği Sözleşmesi (SOLAS- Safety of Life At Sea)	79
a) Genel Olarak	79
b) Uluslararası Güvenlik Yönetimi Kodu (ISM Kodu-International Safety Management Code)	80
c) Uluslararası Gemi ve Liman Tesisi Güvenlik Kodu (ISPS Kodu – International Ship and Port Facility Security Code)	81
3. Gemilerden Kaynaklanan Deniz Kirliliğinin Önlenmesi Hakkında Uluslararası Sözleşme (MARPOL - Marine Pollution)	83
4. Gemi Adamlarının Eğitimi, Sertifikalandırılması ve Vardiya Tutma Esasları İle İlgili Uluslararası Sözleşme (STCW - Standards of Training, Certification and Watchkeeping Convention)	84
§ 3. GEMİ ADAMLARI İLE İLGİLİ TEŞKİLAT	87

İKİNCİ BÖLÜM

DENİZ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASI, TARAFLARIN BORÇLARI, İŞİN DÜZENLENMESİ, SÖZLEŞMEDEN DOĞAN HAKLARIN KORUNMASI

§ 4. İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI	91
I. SÖZLEŞME YAPILABİLMESİ İÇİN ARANAN EHLİYET	91
A) SÖZLEŞME EHLİYETİ	92
B) ÇALIŞMA YETERLİLİĞİ	93
II. SÖZLEŞMENİN ŞEKLİ VE SÖZLEŞMEDE YER ALMASI GEREKEN HUSUSLAR	95
A) SÖZLEŞMENİN ŞEKLİ	95
B) SÖZLEŞMEDE YER ALMASI GEREKEN HUSUSLAR	96
III. SÖZLEŞME YAPMA ÖZGÜRLÜĞÜ VE SINIRLARI	98
A) SÖZLEŞME YAPMA ÖZGÜRLÜĞÜ	98
B) SÖZLEŞME YAPMA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN SINIRLANDIRILMASI	98
1. Genel Olarak	98
2. Sözleşme Yapma Koşulları ve Sınırları (Yasakları)	99
a) Yaş Durumu	99

b) Eğitim Durumu	101
c) Sağlık Durumu	101
d) Yabancılik Durumu	103
3. Sözleşme Yapma Zorunluluğu	104
IV. SÖZLEŞME TÜRLERİ	105
A) BELİRLİ SÜRELİ – BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ	105
1. Belirli Süreli İş Sözleşmesi	106
a) Genel Olarak	106
b) Belirli Sefer İçin Yapılan İş Sözleşmesi	107
2. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi	108
B) DENEME SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ	109
C) ALT İŞVEREN, GEMİ KİRALAMA ve GEÇİCİ (ÖDÜNCÜ) İŞ İLİŞKİSİ	112
1. Alt İşveren İlişkisi	112
2. Gemi Kiralama İlişkisi	115
3. Geçici (Öduncü) İş İlişkisi	117
§ 5. TARAFLARIN BORÇLARI	120
I. GENEL OLARAK	120
II. İŞVERENİN BORÇLARI	121
A) ÜCRET ÖDEME BORCU	121
1. Genel Olarak Deniz İş Hukukunda Ücret	121
2. Ücretin Ödenmesi	124
3. Ücretin Ödenmemesi	129
4. Gemi Adamının Ücret Güvencesi	131
a) Genel Olarak	131
b) Gemi Alacaklısı Hakkı	134
B) İKAMET YERİ VE İAŞE SAĞLAMA BORCU	137
1. Genel Olarak	137
2. İkamet Yeri Sağlama Borcu	138
3. İaşe Sağlama Borcu	141
C) EŞİT İŞLEM YAPMA BORCU	145
D) GÖZETME (KORUMA) BORCU	148
1. Genel Olarak	148
2. Gemi Adamının Sağlık ve Güvenliğini Koruma	149
3. Gemi Adamının Yurda İadesini (Ülkesine Geri Dönmesini) Sağlama	155
III. GEMİADAMININ BORÇLARI	156
A) İŞ GÖRME BORCU	156
B) ÖZEN BORCU	158
C) DÜZENLEMELERE VE TALİMATA UYMA BORCU	159
D) SADAKAT BORCU	161
§ 6. İŞİN DÜZENLENMESİ	162
I. GENEL OLARAK	162
II. ÇALIŞMA SÜRELERİ	163
A) NORMAL ÇALIŞMA	166
1. Genel Olarak	166
2. İş Süresine Bağlı Olmayan Çalışmalar	173
B) FAZLA ÇALIŞMA	177

1. Genel Olarak	177
2. Fazla Çalışma Sayılmayan Haller	185
3. Fazla Çalışmaların Belgelenmesi	187
4. Fazla Çalışma Ücreti	188
III. DİNLENME SÜRELERİ	192
A) ARA DİNLENMESİ	192
B) HAFTA TATİLİ	196
C) ULUSAL BAYRAM ve GENEL TATİLLER	199
D) TATİLLERE İLİŞKİN ORTAK ESASLAR	200
E) YILLIK ÜCRETİLİ İZİN	201
1. Genel Olarak	201
2. Yıllık Ücretli İzin Hakkından Yararlanma Koşulları	201
3. Yıllık Ücretli İzin Süreleri	203
4. Yıllık Ücretli İznin Kullanılması	207
5. Yıllık İzin Ücreti	209
§ 7. GEMİ ADAMININ SÖZLEŞMEDEN DOĞAN HAKLARININ KORUNMASI	214
I. GENEL OLARAK	214
II. İDARİ YOLLA KORUNMASI	215
A) GENEL OLARAK	215
B) İDARİ DENETİM	216
1. Ulusal Denetim	216
2. ILO MLC-2006 İle Sağlanan Denetim	219
III. YARGISAL YOLLA KORUNMASI	225
A) GENEL OLARAK	225
B) GÖREVLİ ve YETKİLİ MAHKEME	227
1. Görevli Mahkeme	227
2. Yetkili Mahkeme	229
C) DAVADA TARAF	231
D) YARGILAMA ve USULÜ	232
E) İSPAT VE DELİLLER	234
IV. CEZAİ YAPTIRIMLAR	235

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DENİZ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ ve HUKUKİ SONUÇLARI

§ 8. SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİ	239
I. SÖZLEŞMENİN FESİH DIŞINDAKİ NEDENLERLE SONA ERMESİ	241
A) SÖZLEŞME SÜRESİNİN DOLMASI VEYA SEFERİN SONA ERMESİ	241
B) GEMİ ADAMININ VEYA İŞVERENİN ÖLMESİ	243
C) GEMİNİN KAYBA UĞRAMASI, TERK EDİLMESİ, SAVAŞ GANİMETİ İLAN EDİLMESİ VEYA TÜRK BAYRAĞINDAN AYRILMASI	244
D) TARAFLARIN ANLAŞMASI (İKALE)	246
E) SÖZLEŞMENİN GEÇERSİZLİĞİ VE İPTALİ	246
F) İŞYERİ (GEMİ) DEVRİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ	248
II. SÖZLEŞMENİN FESİH İLE SONA ERMESİ	250

A) GENEL OLARAK.....	250
B) SÖZLEŞMENİN BİLDİRİMLİ FESHİ	251
1. Fesih Bildirimi ve Bildirim Süreleri	251
a) Fesih Bildirimi	251
b) Bildirim Süreleri	255
2. Bildirimli Feshin Hukukî Sonuçları	257
a) Genel Olarak	257
b) Bildirim Sürelerine Uyulmadan Yapılan Fesih (Usulsüz Fesih)	259
aa) Genel Olarak	259
bb) İhbar Tazminatı	259
c) Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması	261
aa) Genel Olarak	261
bb) Fesih Hakkının Kötüye Kullanılmasının Yaptırımı	263
C) SÖZLEŞMENİN BİLDİRİMSİZ FESHİ	264
1. Genel Olarak	264
2. Gemi Adamı Bakımından Haklı Nedenler	266
a) Ücretin Kanun Hükümleri veya İş Sözleşmesi Gereğince Ödenmemesi	267
b) İşveren veya İşveren Vekilinin Gemi Adamına Karşı, Kanuna, İş Sözleşmelerine veya Sair İş Şartlarına Aykırı Hareket Etmesi	268
c) İşveren veya İşveren Vekilinin Gemi Adamına Karşı Denizcilik Kural ve Teamüllerine veya Ahlak ve Adaba Aykırı Hareket Etmesi	269
3. İşveren (Gemi Sahibi veya İşleteni) Bakımından Haklı Nedenler	269
a) Gemi Adamının Herhangi Bir Limanda Geminin Hareketinden Önce Gemiye Dönerek Hizmete Girmemesi veya Gemiye Hiç Dönmemesi	270
b) Gemi Adamının Gemide Hizmet Görmesinin Tutukluluk, Hapisveya Gemide Çalışmaktan Menolunması Gibi Sebeplerle İmkânsız Bir Hal Alması	272
c) Gemi Adamının İşveren veya İşveren Vekiline Karşı, Kanuna, İş Sözleşmelerine Sair İş ve Çalışma Şartlarına Aykırı Hareket Etmesi	273
d) Gemi Adamının İşveren veya İşveren Vekiline Karşı Denizcilik Kural ve Teamüllerine veya Ahlak ve Adaba Aykırı Hareket Etmesi	277
4. Sözleşmenin Her İki Tarafı İçin Ortak Haklı Nedenler	278
5. Fesih Hakkının Kullanılması	278
§ 9. SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI	281
I. GENEL OLARAK	281
II. KIDEM TAZMİNATI	282
A) GENEL OLARAK	282
B) KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA KOŞULLARI	283
1. Deniz İş Kanunu Kapsamına Giren Bir Gemide İş Sözleşmesi İle Çalışıyor Olma	283
2. Asgari Kıdeme Sahip Olma	285
3. Sözleşmenin Deniz İş Kanunu'nda Belirtilen Hallerden Biri Nedeniyle Sona Erme	285
a) Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Sona Erme Halleri	285
aa) Sözleşmenin Kanunun 14. Maddesinin 1. Bendinde Gösterilen Sebepler Dışında İşveren Tarafından Feshedilmesi	286

bb) Sözleşmenin Kanunun 14. Maddesinin 2. Bendi Uyarınca Gemi Adamı Tarafından Feshedilmesi	286
cc) Sözleşmenin Kanunun 14. Maddesinin 3. Bendinde Gösterilen Sebeplerden Dolayı İşveren, İşveren Vekili veya Gemi Adamı Tarafından Feshedilmesi.	287
dd) Sözleşmenin Muvazzaf Askerlik Hizmeti Dolayısıyla Gemi Adamı Tarafından Feshedilmesi	289
ee) Sözleşmenin Bağlı Bulunduğu Kanunla Kurulu Kurum veya Sandıklardan Yaşlılık, Emeklilik veya Malullük Aylığı yahut Toptan Ödeme Almak Amacıyla Gemi Adamı Tarafından Feshedilmesi	290
ff) Sözleşmenin Gemi Adamının Ölümü İle Sona Ermesi	291
gg) Sözleşmenin Kanunun 14. Maddesinin 4. Bendi Sebebiyle Sona Ermesi ...	292
b) Kıdem Tazminatı Hakkı Vermeyen Sona Erme Halleri	293
aa) Genel Olarak	293
bb) İş Kanunu'nun 14. Maddesine Göre Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Ancak Deniz İş Kanunu'nda Düzenlenmemiş Hükümler	294
C) KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ	295
1. Kıdem Tazminatının Hesaplanması	295
2. Kıdem Tazminatının Ödenmesinde Temerrüt ve Faiz Uygulaması	300
III. GEMİ ADAMININ YURDA İADESİ	302
A) GENEL OLARAK	302
B) İADE ZORUNLULUĞU	303
1. İadeyi Gerektiren Yasal Nedenler	303
2. İade Talebi	306
3. İadenin Yapılacağı Yer	307
4. İade Masrafları	309
C) İADE ZORUNLULUĞU OLMAYAN HALLER	313
D) İADE ZORUNLULUĞUNA UYULMAMASININ SONUÇLARI	314
IV. ÇALIŞMA BELGESİ VERME ZORUNLULUĞU	315
SONUÇ	317
YARARLANILAN KAYNAKLAR	327

İnsanoğlu tarih boyunca ulaşım ve yük taşıma gibi birçok ihtiyacını gemiler vasıtasıyla gerçekleştirmiştir. Sanayileşme ile birlikte ticari ilişkiler de uluslararası boyut kazanmış ve bu gelişmelere paralel olarak deniz yoluyla taşımacılık zamanla daha da önem kazanmıştır¹. Bugün deniz taşımacılığı, kara ve hava taşımacılığına nazaran daha ağır ve fazla yükün daha az maliyetle, temiz ve güvenli bir şekilde taşınabildiği, dünya ticaretinin %90'ından fazlasına hizmet veren, en büyük uluslararası sektör haline gelmiştir². Küresel ekonominin en önemli bir parçasını oluşturan deniz ticareti alanında yaklaşık 1.2 milyon işçi (gemi adamı) çalışmaktadır. Deniz ticaretinde önemli rol oynayan bu insanların çoğunun genelde uygun olmayan iş koşulları altında çalışmakta oldukları ise bilinen bir gerçektir³.

Gemide çalışmak bir işçi için tehlike, izolasyon ve bir çok şeyden mahrumiyeti baştan kabul etmek demektir⁴. Gemi adamları, karada çalışan işçilere nazaran daha çok korunmaya muhtaç işçilerdir. Zira denizde ağır ve tehlikeli çalışma koşulları altında çalışan ve belirli mesleki risklerle sık sık karşılaşan gemi adamları için başta ücretlerin ödenmemesi olmak üzere sözleşme şartlarına uyulmaması, yetersiz gıda verilmesi, kötü çalışma koşullarına maruz bırakılması ve yabancı limanlarda terk edilmesi gibi birçok konuda korunmasız ve istismara açık şekilde çalıştırılması, özel bir takım

¹ Deniz iş ilişkilerinin tarihsel gelişimi hakkında bkz. **FITZPATRICK**, Deirdre/**ANDERSON**, Michael, *Seafarers' Rights*, New York 2005, s.3 vd.

² <http://www.imo.org/About/Pages/Default.aspx> (ET.20.08.2012).

³ <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/seafarers/lang-en/index.htm> (ET.18.07.2012); **BAUER**, Paul J., "The Maritime Labour Convention: An Adequate Guarantee of Seafarer Rights, or an Impediment to True Reforms?" *Chicago Journal of International Law*, Volume.8, No.2, Winter 2008, s.643. Gemi adamlarının kötü çalışma koşulları altında çalışmalarının birçok nedeni vardır. Sefere çıktıkları yabancı bandıralı gemilerin tabi oldukları hukukun olumsuzluğu (yetersizliği), gerekli işyeri denetiminin yapılmaması ve yaptıkları işlerin geçici nitelikte olması gemi adamlarının aleyhine sonuçlar doğuran başlıca nedenlerdir (**BEDÜK**, Mehmet Nusret, "ILO Tarafından Kabul Edilen Konsolide Bir Sözleşme "Deniz İş Sözleşmesi" (Maritime Labour Convention, 2006)" (ILO - Deniz İş Sözleşmesi), *Sicil İHD.*, S.27, Eylül 2012, s.242).

⁴ **FITZPATRICK/ANDERSON**, s.3.

kuralların oluşturulmasını gerekli kılmaktadır. O nedenle bu kimselerin çalışma ilişkileri gerek ulusal mevzuat ve gerekse uluslararası sözleşmelerde ayrı düzenleme konusu olmuştur⁵.

Denizciliğin arz ettiği özellik ve tehlikeler en eski çağlardan beri genel hukuk kurallarından ayrı, denizciliğin yapı ve ihtiyaçlarına uygun bazı özel kuralların doğmasına neden olmuştur. Denizcilik yaşamının özel bir çalışma düzeni gerektirmesi ve İş Kanunu'ndaki bazı hükümlerin uygulanmasının mümkün olmaması konunun özel bir kanun ile düzenlenmesini gerekli kılmıştır⁶.

1954 yılına kadar gemi adamlarının iş ilişkilerini düzenleyen özel bir kanun bulunmamaktaydı. 3008 sayılı İş Kanunu da gemi adamlarına uygulanamıyordu. Bunun üzerine gemi adamları ve çalışma koşulları dikkate alınarak 10.03.1954 tarihinde 6379 sayılı Deniz İş Kanunu kabul edilmiş ve ilk kez deniz taşıma işkolunda çalışanlar için asgari yasal bir güvence sağlanmıştır. Ancak gerek kanun tekniği gerekse içerik bakımından bu Kanun da yeterli olmamıştır. Sadece ticaret gemilerinde çalışan gemi adamlarını kapsamına alan Kanunun uygulama alanı, gemi adamlarına verilecek kimlik karnesi ve çalışma belgesi, sakat ve eski hükümlü istihdamı, iş sözleşmesinin feshi, gemi adamlarının ücreti, çalışma ve dinlenme süreleri gibi birçok önemli konuda eksiklikleri bulunduğu için gemi adamlarının haklarını gereği gibi korumaktan uzak kalmıştır⁷. Özellikle çalışma ve dinlenme süreleri konusunda İş Kanunu'nun gerisinde kaldığı yönünde eleştirilen 6379 sayılı Kanun, iş sürelerini çeşitli sınıf gemi adamlarına, işlere ve sefer bölgelerine göre belirlemek suretiyle eşitsizliğe yol açtığı ileri sürülmüştür⁸. Kanunun yürürlük süresince bazı hükümlerinin uygulanmasında görülen aksaklıklar, bazı hükümlerinin müeyyidesinin bulunmaması veya etkisizliğinden dolayı tam ve istenilen şekilde uygulanamamıştır. Bu dönemde gemi adamlarıyla bunların işverenleri

⁵ PENTSOV, Dmitry A., "Standards of the International Labour Organization (ILO)", Maritime Work Law Fundamentals: Responsible Shipowners, Reliable Seafarers (Ed. Iliana Christodoulou-Varotsi; Dmitry A. Pentsov), Berlin Heidelberg 2008, s.9-11.

⁶ GÖKÇE, Erdal, "Deniz İş Kanununun Hukuk Sistemindeki Yeri ve Niteliği", İstanbul Barosu Dergisi, C.82, S.2, 2008, s.739; YÜREKLİ, Sabahattin, "Deniz İş Kanunu'nun Yer İtibarıyla Kapsamı" (Deniz İş Kanunu), AÜEHFD, C.IX, S.1-2 (2005), s.613.

⁷ OKAY, Sami, "Yeni Deniz İş Kanununun Getirdiği Yenilikler ve Gemi Adamı Lehine Yapılan Değişiklikler", İHD., C.I, S.4, Nisan 1969, s.357.

⁸ 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle gemi adamları arasında böyle bir ayırım kalmamıştır (BAKIRCI, Kadriye, "Deniz İş Hukukunda İş Süresi ve Fazla Saatlerle Çalışma", İş ve Hukuk, Y.26, S.212-213, Mart-Nisan 1991, s.5).

arasındaki ilişkilerde büyük gelişme ve değişikliklerin meydana gelmesi ve deniz iş hukuku alanında kabul edilen konvansiyonların iç hukuka uyarlanması ihtiyacı karşısında Kanunda yapılacak değişiklikler ve öngörülen yeni hak ve yükümlülüklerin Kanunu tümüyle değiştirici mahiyette olduğu görülerek bir değişiklik tasarısı yerine, yeni bir kanun hazırlanması uygun görülmüştür⁹. Bu gerekçe ile 6379 sayılı Kanun yürürlükten kaldırarak 1967 yılında 854 sayılı Deniz İş Kanunu¹⁰ yürürlüğe girmiştir¹¹.

Bugün yürürlükte bulunan 854 sayılı Deniz İş Kanunu da çalışma hayatının ihtiyaçları, denizcilik mesleğinin gerçekleri, sosyal ve ekonomik hayattaki gelişmelerin çok gerisinde kalmıştır. Denizcilik alanında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)¹² tarafından kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararları, Avrupa Birliği müktesebatı ve Türk iş mevzuatındaki gelişmeler karşısında uyum sağlayamadığı için güncelliğini yitirmiştir. Bu nedenle derhal revize edilmesine ya da yeniden kaleme alınmasına ihtiyaç vardır¹³.

Ticari yaşamın dinamik yapısının gerek ticaret hukuku gerek ise iş hukuku esaslarının bu paralelde gelişmesinde önemli katkısı olmaktadır. Ticaret ve iş yaşamını yakından etkileyen ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar, uygulamada karşılaşılan sorunlar, Avrupa Birliği ve ILO normlarına uyum sağlama zorunluluğu, mevcut İş Kanunu, Türk Ticaret Kanunu ve ilgili mevzuat hükümlerinde bazı değişiklikler yapılması ve/veya yerine yeni bir kanun hazırlanmasını zorunlu kılmıştır. Nitekim yaklaşık 30 yıldır yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanunu yerini 10 Haziran 2003 tarihinden itibaren 4857 sayılı İş Kanunu'na, yaklaşık 55 yıldır yürürlükte bulunan 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu yerini 1 Temmuz 2012 tarihinden itibaren 6102 sayılı yeni Türk Ticaret Kanunu'na ve yaklaşık 86 yıldır yürürlükte bulunan 818 sayılı sayılı

⁹ Deniz İş Kanunu'nun gerekçesi için bkz. **ÜNVER**, Hakkı Şinasi, Gerekçeleriyle Birlikte İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu, Ankara 1967, s.123 vd.

¹⁰ RG., 20.04.1967, S.12586.

¹¹ **ŞAKAR**, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 2009, 265-266; **aynı yazar**, "Denizde Çalışmanın Düzenlenmesi ve Deniz İş Kanunu", Yaklaşım, Y.17, S.200, Ağustos 2009, s.348; **BİROL**, Haluk Şinasi, "Yeni Deniz İş Kanununun Tenkidi", Çalışma ve İş Dergisi, Y.1, S.1, Ocak 1969, s.12.

¹² Uluslararası Çalışma Örgütü, bundan sonra kısaca ILO (International Labour Organization) olarak ifade edilecektir.

¹³ Aynı görüşte, **DÜNDAR**, Esra, Uluslararası Düzenlemeler ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Deniz İş Hukukunda Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri, Ankara 2012, s.14.

Borçlar Kanunu da yerini 1 Temmuz 2012 tarihinden itibaren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na bırakmıştır.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun işyeri devri veya herhangi bir şekilde el değiştirmesi durumunda kıdem tazminatından sorumluluk ve kıdem tazminatının tavanına ilişkin 20. maddesi, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin 29. maddesi, ikamet yerleri ve işeye ilişkin 35. maddesi ve ceza hükümleri olan 50, 51, 52 ve 53. madde ile Ek md.1 ve Geçici md.1 hükümleri değişik tarihlerde değiştirilmiştir. Özellikle İş Kanunu'ndaki değişikliklere paralel olarak yapılan bu değişiklikler dışında, Deniz İş Kanunu'nda bugüne kadar ciddi bir düzenleme yapılmamıştır. Yapılan değişikliklerin de Kanun bütünlüğü dikkate alınmadan aynen ekleme şeklinde, yapılmış olması dikkat çekmektedir.

Hâlbuki Deniz İş Kanunu'nun üzerine 3008 sayılı İş Kanunu sonrasında Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edilen 931 sayılı İş Kanunu da dâhil, 1475 sayılı İş Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu olmak üzere kara işçilerini ilgilendiren üç kanun çıkarılmıştır. 4857 sayılı Kanunun gerekçesinde ifade edildiği gibi “çalışma hayatını yakından etkileyen ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar, Türkiye Cumhuriyetinin iş hukuku alanındaki 70 yıla yaklaşan birikimi, uygulamada karşılaşılan sorunlar, esnekleşme gereksinimi, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama zorunluluğu mevcut İş Kanunu'nda bazı değişiklikler yapılması yerine yeni bir iş yasasının hazırlanmasını zorunlu kılmıştır”.

Aradan 45 yıl geçtiği halde, yukarıda anılan değişiklikler dışında 854 sayılı Deniz İş Kanunu halen yürürlüğünü sürdürmektedir. Kanun aynı genel gerekçelerle, bugün güncelliğini neredeyse yitirmiş, gemi adamları ve gemi işletmelerinin ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak kalmıştır. Son on yıl içinde yapılan mevzuat değişiklikleri karşısında, hem iç hukuk, hem de uluslararası hukuk açısından yeniden gözden geçirilmesi artık zorunlu hale gelmiştir. AB normlarına uyumun yanı sıra, ILO Sözleşmelerinin iç hukuk kurallarına uyarlanması konusunda Kanunda ciddi bazı değişikliklerin yapılması kaçınılmazdır. Özellikle; Ağustos 2013 yılında yürürlük şartı gerçekleşmesi beklenen, ILO tarafından kabul edilen Denizcilik Çalışma Sözleşmesi'nin

(Maritime Labour Convention 2006)¹⁴ yürürlüğe girmesi halinde, Sözleşme tüm dünya deniz ticaretinde etkili olacağı (beklendiği) için ülkemizi de yakından ilgilendirmektedir. Bu Sözleşme ile deniz iş hukukuna ilişkin ILO Sözleşmeleri konsolide edilerek deniz iş hukukunun uluslararası alanda etkili kılınması ve deniz ticaretinde yaşanan haksız rekabetin önlenmesi amaçlanmaktadır. Şüphesiz Türkiye'nin hem gemi adamı arz eden ilk beş ülkeden biri olması, hem bayrak devleti ve hem de deniz trafiği açısından önemli bir liman devleti konumuna sahip olması bakımından bu Sözleşmeye taraf olmasında yüksek menfaati bulunmaktadır¹⁵.

Deniz iş hukuku, gemilerde iş sözleşmesi ile çalışan gemi adamları ile ve işverenleri arasındaki çalışma ilişkilerini düzenleyen bir hukuk dalıdır ¹⁶ . Denizcilik sektörünün kendine özgü gelenek ve uygulamaları nedeniyle gemi adamları ile işverenleri arasındaki iş ilişkileri özel bir kanun olan Deniz İş Kanunu hükümlerine tabi kılınmıştır. Örneğin; farklı fesih nedenleri, fesih hükmünün ertelenmesi, yurda iade, iase ve ikamet yeri sağlama zorunluluğu, denizlerde yapılan çalışmalara özgü ve kara iş hukukuna ilişkin mevzuatta rastlanılmayan hükümlerdir. Bu bakımdan taraflar arasında akdedilen sözleşmenin kurulması, içeriği ve sona ermesi diğer iş hukuku sözleşmelerinden farklı özellikler taşımaktadır. O nedenle çalışmamızın başlığını “Deniz İş Sözleşmesi” olarak belirlemeyi uygun bulduk.

Bu çalışmamızın temel amacı, gemi adamları ile işverenleri arasındaki sözleşme ilişkisini deniz iş hukuku mevzuatı hükümleri çerçevesinde değerlendirmek ve deniz iş sözleşmesini klasik iş hukuku sözleşmelerinden farklı kılan yönlerini ortaya koymaktır. Belirtilen amaçla çalışmamızda gemi

¹⁴ “Deniz iş sözleşmesi” olarak tercüme edilmiş olan bu ILO Sözleşmesi (bkz. **ALGANTÜRK LIGHT**, Didem, “Deniz İş Sözleşmesi 2006” Hakkında İnceleme ve Değerlendirme, EÜHFD, C.XI, S.1-2, 2007), başlık olarak aynı olsa bile, çalışmamızın dışında bir inceleme konusudur (bkz. **BEDÜK**, “ILO - Deniz İş Sözleşmesi”, s.242 vd.). Hâlbuki bu Sözleşme, hukuki niteliği itibariyle bir ILO Konvansiyonu (convention) dur. Çalışma başlığımız ve konumuz ise, gemi adamları ile gemi işletenleri arasında akdedilen bir sözleşme (contract) dir. Bundan dolayı, bu ILO Konvansiyonun “Denizcilik Çalışma Sözleşmesi” (Maritime Labour Convention) olarak tercüme edilmesi daha uygun olacaktır.

¹⁵ Aynı görüşte, **TUNCAY**, Can, “ILO Normları Işığında Gemiadamlarının Çalışma ve Dinlenme Süreleri (Gemiadamlarının Çalışma ve Dinlenme Süreleri)”, Prof.Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul 2008, s.93.

¹⁶ “Deniz İş Hukuku, gemi adamları, gemi sahibi veya işleten ve devlet arasındaki ilişkileri düzenleyen ve inceleyen bir hukuk dalıdır” (**KAR**, Bektaş, İçtihatları ve Mevzuatları ile Deniz İş Hukuku, Ankara 2011, s.21).

adamlarının iş ilişkilerini, uluslararası standarda kavuşturmaya çalışan ILO ve IMO gibi uluslararası kuruluşların sözleşme ve kararları çerçevesinde değerlendirilerek deniz iş hukukuna ilişkin olan ve olması gereken birçok konuya temas etmeye çalışılacaktır.

Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, genel bilgilere; ikinci bölüm, deniz iş sözleşmesinin yapılması, tarafların borçları ve işin düzenlenmesine; üçüncü bölüm ise deniz iş sözleşmesinin sona ermesi ve hukuki sonuçlarına ilişkin olacaktır.

§ 1. DENİZ İŞ SÖZLEŞMESİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun yer ve kişi bakımından uygulama alanı, Kanunun kapsamı başlığını taşıyan 1. maddesinde açıkça belirlenmiştir. “Bu Kanun denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve 100 ve daha yukarı grostonilatoluk¹ gemilerde bir iş sözleşmesi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır”.

İş hukukunda iş sözleşmesinin tarafları ve iş ilişkisinin esasları, deniz iş hukukunda özellik gösterdiği için işyeri, işveren, işveren vekili ve işçi kavramları bu Kanun uygulaması bakımından farklı şekilde açıklanmıştır. Zira gemi adamlarının gördükleri işin niteliği bunların diğer işçilerden ayrı değerlendirilmesini ve farklı düzenlemelere tabi tutulmasını gerekli kılmıştır². Ayrıca, deniz (ticaret) hukukunun bazı kavramları iş ilişkilerinde önemli bir yere sahip olduğundan, bu kavramların da açıklanmasında yarar vardır.

¹ Geminin tonajı (büyüklüğü), geminin hüviyetini belirleyen unsurlardan biridir. Geminin yük ve yolcu kapasitesi, donatanın sorumluluğu, gemide bulunması gereken teçhizat ve gemi adamlarının sayısının belirlenmesi gibi birçok konuda geminin büyüklüğü ölçü olarak kabul edilmektedir. Grostonilato, bir ağırlık birimi değildir. Geminin güverte altı ve güverte üstü bütün kapalı yerlerinin hacmini ifade eder. 1 grostonilato = 2.83 m³tür (bkz. **ÇAĞA**, Tahir/**KENDER**, Rayegan, Deniz Ticaret Hukuku - I, İstanbul 2010, s.58-59; **YÜREKLİ**, “Deniz İş Kanunu”, s.621-622 ve dn.34).

² Örneğin, farklı fesih sebepleri, fesih hükmünün ertelenmesi, yurda iade, iase servisi kurulması, ikamet yeri sağlanması zorunluluğu denizde yapılan faaliyetlere özgüdür. Bununla birlikte, Deniz İş Kanunu'nda iş süresi ve fazla çalışmaya ilişkin hükümler gemilerde yapılan çalışmaların niteliğine uygun olarak diğer iş kanunlarında yer almayan, farklı düzenlemeler içermektedir. Uluslararası alanda da denizcilik sektörü, diğer sektörlerden ayrı düzenlemelere tabi tutulmuştur (Bkz. **GÜNER**, M. Deniz, “Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri”, Çimento İşveren, C.15, S.6, Kasım 2001, s.8).

I. GEMİ ADAMI (İŞÇİ)

A) GENEL OLARAK

Deniz taşıma işkolunda çalışanlar ile gemi sahibi veya işleteni arasında kurulan iş ilişkisi, genellikle iş sözleşmesine dayanmaktadır. İş sözleşmesi, işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi taahhüt ettiği sürekli bir sözleşmedir. Bu tanım deniz iş sözleşmesi için de geçerlidir. Yalnız, deniz iş hukukunda işçi, “gemi adamı” olarak ifade edilmektedir. Deniz İş Kanunu’nun 2. maddesine göre “Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere "gemi adamı" denir” (md.2/1-B). Deniz İş Kanunu, bu Kanun kapsamındaki gemilerde iş sözleşmesi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır (md.1/1). Taraflar arasındaki iş ilişkisi, deniz iş sözleşmesine dayandığı ve iş görme edimi de gemide ifa edildiği için, deniz iş hukuku mevzuatında işçi yerine, “gemi adamı” ifadesi kullanılmaktadır³.

İşçi ve iş sözleşmesi kavramları, çalışma mevzuatında biraz daha açıklayıcı niteliktedir. 4857 sayılı İş Kanunu’na göre, “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir” (İş K.md.8). Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye, işçi denir (İş K.md.2). 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’na göre ise, “Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir” (TBK.md.393). Kanun işçiyi tanımlamamış olsa da, hizmet sözleşmesi tanımından anlaşıldığı üzere, işçi, bir hizmet sözleşmesiyle işverene bağımlı olarak çalışan, bir ücret karşılığı belirli veya belirli olmayan süreyle iş gören kimsedir. Şu halde, deniz iş sözleşmesi bakımından gemi adamının (işçinin) genel bir tanımı yapılacak olursa; hangi meslek ve unvana sahip olursa olsun, bir işverene (gemi sahibi veya işletenine)

³ 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nda gemi adamı tanımlanmamış olmakla birlikte, Deniz İş Kanunu’na benzer şekilde kaptan, gemi zabıtları, tayfalar ve gemide çalıştırılan diğer kişilerin "gemi adamları" olduğu belirtilmiştir (TTK.md.934/1).

iş sözleşmesiyle bağlı olarak, onun emir ve talimatları altında, bir ücret karşılığında çalışan kimseye, gemi adamı denir.

İşçinin gemi adamı olarak nitelendirilmesi esasında deniz iş sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Sözleşmenin tarafı olan işçinin gemi adamı olması kendisine uygulanacak Kanun bakımından önem taşır. O nedenle gemi işinde çalışan, gemide ve/veya deniz taşıma işlerinde çalışan işçileri birbirinden ayırmak gerekir. Çünkü gemi adamları, gemi inşa ve onarım işlerinde tersanelerde çalışan işçilerden farklıdır. Zira gemi inşaat işinde iş sözleşmesiyle çalışan bir işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi iken, deniz taşıma işkolunda çalışan bir işçi, 854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamında ise bu Kanuna, değil ise, Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümlerine tabidir. İleride ayrıntılı olarak kapsamı belirleneceği üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesine göre, deniz taşıma işlerinin yapıldığı işyerlerinde çalışan işçiler, bu Kanun kapsamına girmemektedirler.

Gemilerin yola elverişlilik bakımından donatılmalarında, gemi adamları ile ilgili gerekleri belirlemek amacıyla düzenlenen Gemi Adamları Yönetmeliği'ne⁴ göre, gemi adamı; geminin kaptanını, zabıtlarını, yardımcı zabıtlarını, stajyerlerini, tayfalarını ve yardımcı hizmet personelinin ifade eder (md.4/32). Deniz İş Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu'ndan farklı olarak Yönetmelikte, gemide bulunan güverte ve makine stajyerleri de gemi adamı olarak sayılmıştır. Hâlbuki stajyerler, gemi adamı olmak için eğitim gören kimselerdir. Kaldı ki, gemi adamları iş sözleşmesi ile çalışmaktadır. O nedenle, stajyerleri gemi adamı (işçi) olarak tanımlamak yanlış olur. Yönetmelik md.4/50'de gemi adamı olarak tanımlanmış olsa bile, iş sözleşmesi ile çalışmadıkları için stajyerler inceleme konumuzun dışındadırlar.

Gemi adamı bazı ILO Sözleşmelerinde, o sözleşmenin uygulama alanına göre tanımlanmıştır. Örneğin, 180 sayılı Gemi Adamlarının Çalışma Saatleri ve Gemilere Personel Tahsisine İlişkin Sözleşme (md.2/d)⁵, 146 sayılı Gemi

⁴ RG., 31.07.2002, S.24832.

⁵ Sözleşmeye göre, "Gemi adamı, bu Sözleşmenin uygulandığı belirli kapasitedeki gemilerde istihdam edilen, millî yasa, tüzük veya toplu sözleşmelerle tanımlanan kişilere denir" (md.2/d). Avrupa Birliği'nin 1999/63 sayılı Direktifinin 2. maddesindeki gemi adamı tanımı, ILO 180 sayılı Sözleşmesinde olduğu gibidir (DÜNDAR, s.62).

Adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme (md.2/2) ve MLC-2006 Sözleşmesinde (md.2/1) gemi adamının tanımına yer verilmiştir. Ortak bir tanım yapılacak olursa, Sözleşmenin uygulama alanına giren bir gemide istihdam edilen, herhangi bir görevi icra etmek üzere görevlendirilmiş ya da herhangi bir sıfatla çalışan kişilere gemi adamı (seafarers) denir⁶.

Gemi adamının mutlaka geminin işletilmesi veya teknik sevk ve idaresinde yer alması şart değildir. Teknik sevk ve idare dışında gemide istihdam edilen örneğin yolcu gemilerinde çalışan kamarot, aşçı, silici, ütücü, sağlık ekibi de gemi adamı olarak kabul edilir⁷. Görülen işin kamu hizmeti olması, çalışanın gemi adamı sayılmasına engel değildir⁸. Şu şartla ki, taraflar arasındaki hukuki ilişki, iş sözleşmesine dayanmalıdır. Dolayısıyla, savaş gemileri ve donanmaya ait gemilerde çalışarak kamu hizmeti görenler, iş sözleşmesiyle çalışmadıkları için deniz iş hukuku uygulaması kapsamı dışındadırlar.

ILO Sözleşmelerinde belirtildiği gibi, bir kimsenin gemi adamı sayılabilmesi için, yaptığı işin denizle, gemicilikle doğrudan bir ilgisi bulunması zorunlu değildir. Sözleşmenin türü ve çalışanın gemi içindeki görevi Deniz İş Kanunu bakımından gemi adamı sayılmasına engel değildir. Gemi adamı sayılmak için gemide iş sözleşmesi ile istihdam edilmiş olmak yeterlidir⁹.

Geminin sevk ve idaresinde görev alan gemi adamlarına mürettebat denilmektedir. Kaptan, gemi zabıtları ve yardımcılarını, tayfalar ve yardımcı hizmet personelleri gemi mürettebatını oluşturan asıl gemi adamlarıdır. Aşçı, garson, doktor ve hemşire gibi gemide çalışan diğer kimseler ise, mürettebat niteliği taşımayan gemi adamlarıdır¹⁰. Bu kimselere gemi adamı sıfatı

⁶ **CHRISTODOULOU-VAROTSI**, Iliana/**PENTSOV**, Dmitry A., Maritime Work Law Fundamentals: Responsible Shipowners, Reliable Seafarers, Berlin Heidelberg 2008, s.150, 164, 327.

⁷ **OKAY**, Sami, Deniz Ticaret Hukuku I, İstanbul 1970, s.299.

⁸ Bu nedenle kaptan dâhil, kamu hizmeti gördüğü kuşkusuz olan İstanbul Şehir Hattı İşletmesinde bir hizmet akdine dayanarak çalışan gemi adamları da işçi sayılırlar (bkz. Yarg.HGK. 18.05.1977, E.975/II 3504, K.977/497 Karar için bkz. İHU. Sen. K.2 No.2; **NARMANLIOĞLU**, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş ilişkileri I, İzmir 1998, s.99 ve dn.92).

⁹ **KARAN**, Hakan/**AKIN**, Levent, "Gemi Adamları Bakımından İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı", Çetingil ve Kender'e 50. Birlikte Çalışma Yılı Armağanı, İstanbul 2007, s.719.

¹⁰ **TEKİL**, Fahiman, Deniz Hukuku, İstanbul 1993, s.108; **SEVİMLİ**, K. Ahmet, İş Hukukunda Kaptan, İstanbul 2001, s.17-34, 76-83.

kazandıran husus iş sözleşmesi ile gemide istihdam edilmiş olmalarıdır. Kaptan, mühendis veya yardımcı hizmet personeli sıfatı bulunsa da, işverenin karadaki işletmesinde görev yapan, fiilen gemide çalışmayan bu nitelikteki işçiler, Deniz İş Kanunu'nun gemi adamlarına ilişkin hükümlerinden yararlanamazlar¹¹.

Gemi adamı, bir gemide veya gemi sayılan araçta deniz taşıma işinde çalışan bir işçidir. Geminin kaptanı, zabıtları, yardımcı zabıtları, tayfaları ve yardımcı hizmet personelleri bu işte çalışan vasıflı işçi olup, Gemi Adamları Yönetmeliği'nde belirlenen yeterliliğe ve/veya uzmanlığa sahip kimselerdir. Gemi adamının mesleki niteliği iş sözleşmesi yapılırken önem taşır. Fakat gemi adamının yeterlik ve/veya uzmanlık belgesinin olması iş ilişkisinin kurucu unsuru değildir¹².

Feribotlarda, şehir hatları vapurları ile dolmuş motorlarındaki büfelerde çalışan büfe personelinin gemi adamı sayılıp sayılmayacağı hususu öğretide tartışılmıştır¹³. Gemi adamı cüzdanı olmayan (cüzdansız), “dolaylı gemi adamı” olarak nitelendirilen bu kimselerin gemi adamı olarak değerlendirilmesi, deniz iş mevzuatı karşısında zorlama bir yorum olacağı kanaatindeyiz. Öğretide bir görüşe göre, TTK. ve Den. İş K. dikkate alındığında, bu kişiler de ticaret gemilerindeki kamarot ve aşçıya özdeş hizmetleri vapur ve dolmuş motorlarında yolculara sunmaktadırlar. Kaptanla beraber gemide hazır bulunan ve gemi iskeleye bağlanıncaya kadar gün boyunca çalışan ve yolculuk süresince kaptan, makinist ve diğer gemi adamları kadar olağan risklerle karşı karşıya kalan vapur/dolmuş motoru büfeci ve çaycılarının da fiili görevleri dikkate alınarak gemi adamı sayılmaları ve Gemi Adamları Yönetmeliği'nde bu kimselere de yer verilmesi gerekir¹⁴. Ancak belirtildiği üzere, yakın sefer yapan gemilerde yolcular için hizmet üreten büfeci ve çaycılara ilişkin Yönetmelikte açık bir hüküm bulunmamakla birlikte, geminin bu kimselerle donatılması asgari ölçüler arasında sayılmamaktadır. Kaldı ki, bu çalışanlar yeterlilik ve ehliyet ölçüsü olarak gemi adamı belge ve cüzdanına da sahip değildirler. Daha çok liman seferi yapan gemilerde çalışan bu işçiler, gemide bulunan herhangi

¹¹ TEKİL, s.108; NARMANLIOĞLU, s.99; DÜNDAR, s.61-62.

¹² KAR, s.57.

¹³ Bkz. AKTEN, Necmettin, “Dolaylı Gemiadamı: Vapur Çaycıları ve Büfecileri”, İstanbul Barosu Dergisi, C.85, S.1, Y.2011, s.119 vd.

¹⁴ AKTEN, s.120.

bir yolcu gibi gemiyle ilgili hiçbir sorumluluk ve zorunlulukları bulunmamaktadır. O nedenle, bu kimselerin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

B) GEMİ ADAMLARI (Seafarers)

Gemi adamları deniz taşımacılığının güvencesi bakımından, güverte sınıfı, makine sınıfı ve yardımcı sınıf olmak üzere üç gruba ayrılır¹⁵. Bu gruplar kendi içinde hiyerarşik bir yapıya sahiptir. Gemi, kaptan tarafından sevk ve idare edilir. Güverte bölümünün başında birinci zabıt, makine bölümünün başında başmühendis/başmakineci bulunur. Bu bölüm amirleri kaptana bağlıdır.

Gemi adamları yaptıkları işler, gördükleri hizmetler ve yeterliliklerine göre “gemi cüzdanı” ile “yeterlilik belgesi”ne sahiptirler. Geminin yola elverişli olabilmesi için, Gemi adamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşme (STCW-78)¹⁶ ve değişikliklerine dayanılarak hazırlanan Gemi Adamları Yönetmeliği¹⁷nde öngörülen yeterliliğe sahip, belli sayıda gemi adamının gemide istihdam edilmesi gerekir.

Gemi Adamları Yönetmeliğinin 5. maddesinde gemi adamları, yeterlik isim ve derecelerine göre şu şekilde sınıflandırılmıştır:

¹⁵ Bkz. DÜNDAR, s.60-62; KAR, s.62-63.

¹⁶ RG., 29.09.1989, S.20296.

¹⁷ RG., 31.07.2002, S.24832. STCW-78'deki değişikliklere uygun olarak Yönetmeliğin bazı hükümleri de değiştirilmiştir (bkz. RG., 23.08.2012, S.28390).

A) Güverte Sınıfı	B) Makine Sınıfı	C) Yardımcı Sınıfı	D) Yat Sınıfı	E) Balıkçı Sınıfı
a) Tayfalar 1) Gemici 2) Usta Gemici 3) Güverte Lostromosu	a) Tayfalar 1) Yağcı 2) Usta Makine Tayfası 3) Makine Lostromosu 4) Elektro-Teknik Tayfası	a) Telsiz Zabıtları 1) Kısa Mesafe Telsiz Operatörü 2) Uzun Mesafe Telsiz Operatörü 3) Tahditli Telsiz Operatörü 4) Genel Telsiz Operatörü 5) Telsiz Elektronik Zabiti	a) Yat Kaptanı (499 GT üzeri)	a) Balıkçı Gemisi Kaptanı
b) Kaptan ve Güverte Zabıtları 1) Sınırlı Vardiya Zabiti 2) Sınırlı Kaptan 3) Vardiya Zabiti 4) Birinci Zabit 5) Kaptan 6) Uzakyol Vardiya Zabiti 7) Uzakyol Birinci Zabiti 8) Uzakyol Kaptanı	b)Başmühendis/ Başmakineci ve Makine Zabıtları 1) Sınırlı Makine Zabiti 2) Sınırlı Başmakineci 3) Makine Zabiti 4) İkinci Makineci 5) Başmakineci 6) Uzakyol Vardiya Mühendisi/Makinisti 7) Uzakyol İkinci Mühendisi/Makinisti 8) Uzakyol Başmühendisi/Başma kinisti	b) Elektrik ve Elektronik Zabıtları 1) Elektrikçi 2) Elektrik Zabiti 3) Elektronikçi 4) Elektronik Zabiti 5) Elektro-Teknik Zabiti	b) Yat Kaptanı (2999 GT üzeri)	b) Açık Deniz Balıkçı Gemisi Kaptanı
		c) Sağlık Zabıtları 1) Hemşire 2) Sağlık Memuru 3) Doktor	c) Yat Kaptanı (3000 GT üzeri)	c) Balıkçı Gemisi Güverte Tayfası
		d) Stajyerler 1) Güverte Stajyeri 2) Makine Stajyeri		
		e) Yardımcı Hizmetliler 1) Kamarot 2) Aşçı		

Gemi adamı sayısı ve yeterliği bakımından geminin nasıl donatılacağı; geminin türü, sefer bölgesi, ticari tonajı ve kullanım amacına bağlıdır. Tanker, konteyner gemisi, ro/ro gemisi, yolcu gemisi gibi her gemi, bir diğerine göre teknik yapı, kapasite ve can emniyeti bakımından çok farklıdır. Bu farklılık, gemi adamı donatımı ölçütlerine de yansır. Koster denilen küçük kapasiteli gemi ile büyük boy bir tankerin gemi adamı asgari donatımı bir değildir. Tonaj büyüdükçe geminin abranması (sevk ve idaresi) çoğu kez daha fazla sayıda

gemi adamını gerektirir. Aynı şekilde gemi adamı donatımı yönünden liman seferi¹⁸ ya da kabotaj seferi¹⁹ yapan bir gemiyle uzak yol seferi yapan bir başka gemi aynı sayıda gemi adamıyla donatılmaz. Uzak yol gemisi daha çok sayıda gemi adamıyla donatılır. Bu gemiler içinde otomasyonlu olanı varsa böylesi gemi için gemi adamı sayısında otomasyon indirimi öngörülür²⁰.

1. Kaptan

Kaptan, Gemi Adamları Yönetmeliği'nde (md.4/34, 37, 40) belirtilen ve STCW-78 Sözleşmesinde tanımlanan, belirli tonilato ve sefer bölgesi ile sınırlı veya sınırlı olmaksızın her türlü gemiyi sevk ve idare eden kimsedir. Görev, yetki ve sorumlulukları itibariyle gemide önemli bir konuma sahip, en yetkili idari amirdir. Kaptan, Deniz İş Kanunu'nda açıkça tanımlanmıştır. Kanuna göre, “gemiye sevk ve idare eden kimseye veya zorunlu sebeplerle görevi başında bulunmaması halinde ona vekâlet eden kimseye kaptan denir” (Den. İş K.md.2/C).

Kaptan ile donatan arasındaki hukuki ilişki, genelde iş sözleşmesine dayanmaktadır. Bu bakımdan kaptan da bir gemi adamıdır. TTK.md.934'de kaptanın da gemi adamı olduğu açıkça belirtilmiştir. Geminin başı olan kaptan, çok geniş yetkilerle donatılmıştır. Kaptanın yerine getirdiği görevin teknik bir nitelik taşıması, geniş yetki ve sorumluklarının olması, işveren (donatan) ile arasındaki bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz²¹.

Deniz İş Kanununu anlamında prensip olarak gemi adamı olarak nitelendirilen kaptan, işveren vekili veya işveren olması da mümkündür. Kanuna göre, “Kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseye ‘işveren vekili’ denir” (Den. İş K.md.2/1-Ç). Çoğu zaman kaptan, işveren adına ve hesabına harekete yetkili bir işveren vekilidir. Buna karşın, iş sözleşmesinin tarafı olan donatan, aynı zamanda geminin kaptanı ise, ancak bu

¹⁸ Liman seferi, sınırları belirli limanlar içinde yapılan seferleri ifade eder (Gem.Ad.Yön.md.4/59).

¹⁹ Kabotaj seferi, liman sefer bölgesi sınırları aşılarak Türkiye limanları arasında yapılan seferleri ifade eder (Gem.Ad.Yön.md.4/60).

²⁰ AKTEN, s.119.

²¹ OKAY, s.332; ÇAĞA/KENDER, s.192-193; SEVİMLİ, s.83; KOYUNCU, İbrahim Serdar, “Deniz İş Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesini Sona Erdiren Haller”, Deniz Hukuku Dergisi, Y.8 (2003), S.1-4, Şubat 2005, s.79; GÖKÇE s.755.

durumda, kaptanın işveren sıfatına sahip olduğu söylenebilir²². Yoksa genel anlamda kaptan adına ve hesabına harekete yetkili kılınan kişi, işveren vekili olarak kabul edilemez. Çünkü kaptan, Türk Ticaret Kanunu'na göre yasal temsil yetkisini kullanırken dahi donatan adına ve hesabına hareket eder. Kaptan dışında başka bir gemi adamının kaptana vekâlet ettiği durumlarda, vekâlet eden kişi kaptan adına ve hesabına değil, yine işveren adına ve hesabına harekete yetkilidir. Kaptanın aynı zamanda işveren olduğu hallerde dahi bu sonuç değişmez²³.

Kaptanın zorunlu sebeplerle görevi başında bulunmaması halinde ona vekâlet edilmesi 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun md.977 ve md.978 hükümlerinden kaynaklanmaktadır. 6762 sayılı TTK.md.977/2'ye göre, "Kaptan, hastalık veya diğer bir sebepten dolayı gemiyi idare edemeyecek bir halde bulunsa dahi geminin kalkmasını veya yolculuğun devamını işi bozacak surette geciktiremez; bilâkis halin icabına göre donatandan emir almak mümkünse, vakit geçirmeden donatana mânileri bildirip emir gelinceye kadar lüzumlu tedbirleri almaya halin icabına göre bu mümkün değilse yerine başka kaptan koymaya mecburdur". 6762 sayılı TTK.md.978/1'e göre, "Yükleme başladıktan sonra boşaltma bitinceye kadar acil sebepler olmadıkça kaptan, ikinci kaptanla birlikte aynı zamanda gemiden ayrılamazlar; acil bir sebeple kaptan ve ikinci kaptan gemiden ayrılmaya mecbur kalırlarsa kaptan, ayrılmadan önce zabıtlar ve tayfalar arasından işini başarabilecek birini vekil

²² Bir zaman birinci kaptanın gemi adamı sayılıp sayılmayacağı uygulama sorunu olmuştur. Bu tartışmada kaptanın gerçek işverene karşı gemi adamı olduğu, diğer gemi adamlarına karşı işveren niteliğini taşıdığı ileri sürülmekteydi (Bkz. **ULUCAN**, Devrim, Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler (Sendikal Eğitim Elkitabı), Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi-3, İstanbul 1986, s.22-23; **KENDER**, Rayegan, "Deniz İş Kanununda İşveren, İşveren Vekili, Kaptan ve Gemi Adamı Kavramları" (Kavramlar), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi 1984 Yılı Konferansları, İstanbul 1985, s.149 vd.; **SEVİMLİ**, s.77 vd.; **ÖZBEK**, Oğuz, Yorumları ve Yargı Kararları İle Deniz İş Kanunu, İstanbul 2003, s.20 vd.; **AKYİĞİT**, Ercan, "Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.24, S.1-2, Şubat-Mayıs 2012, s.10-11). Yargıtay bu konuda bazı kararlarında kaptanın gemi adamı niteliğini benimsemişken (Yarg.11.HD. 29.05.1978, E.1978/1013, K.1978/1802; Yarg.HGK. 14.01.1981, E.1979/263, K.1981/11; Yarg.HGK. 25.04.1980, E.1979/11-263, K.1980/5478; Yarg.HGK.27.04.1983, E.1980/9-1995, K.1983/425, www.kazanci.com.tr). Başka kararlarında gemi kaptanının gemi adamı olmadığı ve bu nedenle davanın iş mahkemesinde görülemeyeceğine hükmetmiştir. Tartışmalı karar için bkz. Yarg.HGK. 15.5.1974, E.1970/9-112, K.1974/520, www.kazanci.com.tr). Bugün ise, böyle bir tartışmanın yeri olmadığı kanaatindeyiz.

²³ **SEVİMLİ**, s.33-36; **GÖKÇE** s.755-756.

olarak yerine koymaya mecburdur”. Her iki madde hükmünden çıkan sonuca göre, Kanunda sadece, “gemiye sevk ve idare eden kişiye kaptan denir” şeklinde bir tanımın yapılması yeterli olacaktır. Yukarıda açıklandığı üzere, kaptanın yerine, diğer bir gemi adamının vekâlet etmesinden dolayı kaptan olarak tanımlanmasını yersiz ve doğru olmadığı kanaatindeyiz²⁴.

Kısaca kaptan, donatan ile olan ilişkisinde “*gemi adamı*”, emrinde çalışan gemi adamları ile olan ilişkisinde “*işveren vekili*” sıfatına sahiptir²⁵. Hatta yasal olarak kaptanın işveren vekillerinin de üstünde işverene yakın bir hukuki statüsü bulunmaktadır²⁶. Nitekim toplu iş hukuku açısından değerlendirildiğinde²⁷, “gemi kaptanı”, toplu görüşmelere işvereni temsilen işveren vekili olarak katılıyorsa, işveren sayılacak, işçi sendikasına üye olamayacaktır²⁸. Bu durumda ancak işveren sendikasına üye olabilecektir²⁹. O nedenle kaptan, Kanunda işçiye tanınan haklardan yararlanamayacaktır³⁰. Yapılacak toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında olup, yetki tespitinde işçi sayısına dâhil edilemeyecek, grev oylamasına katılamayacaktır³¹. Bireysel iş hukuku açısından kaptan, donatana iş sözleşmesi ile bağlı olarak çalışan bir gemi adamı olup, genelde Deniz İş Kanununa tabidir. Aynı zamanda işveren vekili olduğu için, bu sıfatından dolayı işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve

²⁴ Aynı görüşte, **SONGU**, Öktem Sezgi, “Deniz İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları”, Legal İHSGHD., S.3, 2004, s.840-841.

²⁵ **ACAR**, Serdar, Gemiadamı Talepleri, İstanbul 2012, s.15.

²⁶ **ÖZBEK**, s.22.

²⁷ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (SenTİSK.) 18.10.2012 tarihinde TBMM tarafından kabul edilmiş ve Cumhurbaşkanının onayına sunulmuştur. Çalışmamızın yayımı aşamasında yeni Kanun henüz yürürlüğe girmemiştir. Kanunun onaylanması kuvvetle muhtemel olduğu için, toplu iş hukukuna ilişkin açıklamalarımızda 6356 sayılı Kanunu’nu dikkate almayı daha uygun gördük.

²⁸ “İşyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimse, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır” (SenTİSK.md.2/2, 17/2). Bahse konu olan gemi kaptanıdır. Gemideki kaptan sıfatını taşıyan (2. Kaptan, 3. Kaptan gibi) diğer gemi adamları işçi sendikalarına üye olabilirler.

²⁹ **SEVİMLİ**, s.120, 123-124.

³⁰ Uygulamada üst düzey görevlerde çalışan ve işverene yakın konumda olan bazı kimseler toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılabilmektedir. Toplu iş sözleşmesinin yapımında temsilci sıfatıyla görüşmelere katılanlar dışında özellikle gemi kaptanı, başmühendisler/başmakinistler, enspektörler de kapsam dışı personel olarak değerlendirilmektedir (Bkz. Türkiye Denizciler Sendikası ile DİTAŞ arasındaki 8. Dönem Toplu İş Sözleşmesi (2005-2006) md.5).

³¹ **ÖZBEK**, s.22.

zorunluluklar kaptan hakkında da uygulanır. Kaptanın işveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

Kaptanın sorumlulukları ve yetkileri geminin sevk ve idaresine ilişkin teknik alanla sınırlı değildir. Türk Ticaret Kanunu'ndan doğan gemiyi yola elverişli hale koymak, yabancı mevzuata uymak, yola çıkmak, gemide hazır bulunmak, gemi jurnalini ve deniz raporlarını düzenlemek gibi önemli bir takım görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Ayrıca kaptan, gemi ve gemi alacaklıları üzerinde hak sahiplerine karşı sorumlulukları olan birisidir. Özellikle donatana, gemi adamlarına, yük ve yükle ilgili olanlara, kredi işlemleri alacaklılarına ve yolculuğa ilişkin birçok görev ve sorumlulukları vardır³². Bu itibarla Deniz İş Kanunu'nda 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun deniz ticaretinden bahseden 4. kitabındaki kaptan ile işveren (donatan) arasındaki ilişkilere ait hükümler saklı tutulmuştur (Den. İş K.md.3).

Nitekim 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4. kitabının 3. faslında kaptana ilişkin hükümlere yer verilmiş idi. TTK.md.972-1015'de kaptanın görev ve sorumlulukları, yasal temsil yetkisi, şahsi işlemleri ve iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümler düzenlenmiş idi. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda ise, kaptanın ticari ilişkiden doğan görev ve sorumluluklarına yer verilirken, kaptanla ilgili (bireysel) iş hukukuna ilişkin hükümlere yer verilmemiştir. 6102 sayılı Kanunun Genel Gerekçesi'nde belirtildiği üzere, "6762 sayılı Kanunun 1005 ilâ 1015. maddeleri, bu hususlar 20.04.1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile düzenlendiğinden; ayrıca aynı Kanunun Son Hükümlerinde yer alan "Kaptanla gemide bulunan kimselerin münasebetlerine ait" 1467 ilâ 1472. maddeleri, insan haklarına ve iş hukukuna ilişkin Türkiye'nin taraf olduğu milletlerarası sözleşmelere aykırı düşüşlerinden, Tasarıya alınmamıştır".

Ekleme gerekir ki, uygulamada sık, akıntılı, dar, derinlikleri tam tespit edilmemiş boğaz ve limanlarda gemi kaptanına yardımcı olan deneyimli kaptanlar istihdam edilir. Bu kimselere kılavuz kaptan denir. Zaman içinde,

³² Bkz. **KENDER**, Rayegan/**ÇETİNGİL**, Ergon /**YAZICIOĞLU**, Emine, Deniz Ticaret Hukuku, Temel Bilgiler, C.1, İstanbul 2012, s.113-117; **KENDER**, Rayegan/**ÇETİNGİL**, Ergon, Deniz Ticaret Hukuku (Takip Hukuku ve Deniz Sigortaları ile Birlikte), Temel Bilgiler, İstanbul 2010, s.93-96; **ÇAĞA/KENDER**, s.193 vd.; **SEVİMLİ**, s.61 vd.

limanın yerel özelliklerinden habersiz manevra yapan gemilerin; karaya oturmaları, çatışmaları ve batmaları sorunlarıyla karşılaşmıştır. Bundan dolayı belli kılavuzluk hizmet bölgelerinde seyreden, demirleyen veya demirden kalkan, şamandıralara bağlanan veya ayrılan, kıyı veya kıyı ötesi tesislere yanaşan veya kalkan gemilerin, seyir ve manevra emniyeti ile can, mal ve çevre emniyetini sağlamak amacıyla kılavuzlanması, kılavuz kaptanlar vasıtasıyla gerçekleştirilmek zorunda kalmıştır³³.

Kılavuz kaptan, gemi kaptanına, yetkili kılavuz kaptan belgesi ile yetkilendirildiği alan dâhilinde uluslararası denizcilik teamüllerine göre geminin seyir ve manevrasına yönelik konularda, danışmanlık yapan ve gemi kaptanının sorumluluğu esas olmak üzere hizmetleri seyir ve manevra ile sınırlı olarak gemiye kılavuzluk eden kişidir (Kılavuz Kaptan Yön.md.4/f)³⁴. Başka bir ifadeyle, kılavuz kaptan, liman, haliç ve boğaz gibi bölgelerde gemi kaptanına danışmanlık yapmak üzere gemiye alınan, yerel suları iyi bilen, teknik donanımı olan ve asgari uzakyol kaptanı ehliyetine sahip, bir uzman kaptandır³⁵.

Öğretide bir görüşe göre, “kılavuz kaptan ve gemi kaptanı birbirinden farklı iki süjedir. Gemi kaptanı, gemi merkezli bir hizmet işletmesinde *gemi adamı* olarak görev yapar; kılavuz kaptan ise, kara merkezli bir hizmet işletmesinde *deniz adamı* olarak iş görür”³⁶. Doğrusu, kılavuz kaptanlar, Yönetmeliğin 4. maddesinin (g) bendinde kılavuzluk teşkilatı olarak anılan, İdare tarafından kendisine kılavuzluk hizmeti yapma izni verilmiş olan ve hizmete uygun kılavuzluk istasyonuna sahip olan kamu ve özel teşebbüs tüzel kişiliği veyahut bu niteliklere sahip olarak müşterek taahhütnameyle İdareden izin almış birden çok tüzel kişiliğin oluşturduğu ortak girişim tarafından istihdam

³³ Bkz. **SÖZER**, Bülent, Deniz Ticareti Hukuku, İstanbul 2011, s.371-374; **EROL**, Aykut, “Kılavuz Kaptan ve Kılavuzluk”, http://www.denizhaber.com/index.php?sayfa=yazar&id=3&yazi_id=100218 (ET. 20.06.2012); <http://www.denizcigunlugu.com/sikca-sorulan-sorular/542-gemi-kilavuz-kaptan-mr-pilot-kimdir.html> (ET. 20.06.2012). Ayrıca bkz. **ÖZ**, Ali Cemal, Türkiye’de Kılavuzluk Hizmetleri ve Uygulamaları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2007, s.16-20.

³⁴ Kılavuz Kaptanların Yeterlikleri, Eğitimleri, Belgelendirilmeleri ve Çalışma Usulleri Hakkında Yönetmelik (RG., 28.11.2006, S.26360).

³⁵ **ÇAĞA/KENDER**, s.144; ayrıntılı bilgi için bkz. **AKTEN**, Necmettin, “Kılavuz Kaptan Gemiadamı Mıdır?” (Kılavuz Kaptan), İstanbul Barosu Dergisi İş Hukuku Özel Sayısı, Eylül 2007, s.123 vd.

³⁶ **AKTEN**, “Kılavuz Kaptan”, s.125.

edilmektedirler. Dolayısıyla gemi sahibi/işleteni ile iş sözleşmesi ilişkisi bulunmamaktadır. Kılavuz kaptan, yolculuğun bir kesitinde gemide bulunan, verdiği teknik hizmet bitince de gemiden ayrılan ve geminin yolculuğunun tamamında gemide bulunmayan deniz adamıdır. Ayrıca hizmet verdiği gemide, gemi kaptanı gibi, donatanı temsil yetkisi bulunmamaktadır³⁷. Bir diğer görüşe göre, kılavuz kaptan, iş görme edimlerini gemide yerine getiren, kılavuzluk hizmetlerini gemide ifa etmek üzere istihdam edilen bir işçi olup, gemi adamı sayılmalıdır³⁸. Yargıtay ise, bir kararında, kılavuz kaptanın belirli bir kılavuzluk bölgesi için gemilerin seyir ve yönetimi ile görevli biri olarak gemide çalışan bir gemi adamı olduğuna ve Deniz İş Kanunu kapsamında bulunduğuna hükmetmiştir³⁹.

Tespit ettiğimiz üzere, kılavuz kaptanlar, kılavuzluk teşkilatı tarafından istihdam edilmektedirler. Çalışma organizasyonu içinde iş gördükleri yer, kılavuzluk hizmeti verilen gemilerdir. Aynı zamanda uzakyol kaptanı olan bu kimselerin Deniz İş Kanunu kapsamı dışında düşünmek, icra ettikleri mesleği göz ardı etmek demektir. Hâlbuki Deniz İş Kanunu'nun 2 ve 27. maddelerinde yer alan düzenlemelerin kılavuz kaptanları da kapsadığı bir gerçektir⁴⁰. Sonuç olarak bu kimselerin görevlerini gemide ifa eden gemi adamları olarak Deniz İş Kanunu kapsamında değerlendirmek gerektiği kanaatindeyiz.

³⁷ **AKTEN**, "Kılavuz Kaptan", s.126; farklı açıdan değerlendiren diğer bir öğreti görüşü için bkz. **TEKİL**, s.108.

³⁸ **PEKDEMİR**, Hasan, Uluslararası Boyutları İle Yorumlu Deniz İş Hukuku, Ankara 2011, s.22.

³⁹ "... Anılan bilirkişi raporunda davacı hakkında Deniz İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasının mümkün bulunmadığı belirtilmiş ise de söz konusu raporun nazara alınması mümkün bulunmamaktadır. Zira davacı kılavuz kaptan olup belirli bir kılavuzluk bölgesi için gemilerin seyir ve yönetimi ile görevli kimsedir. Görevini gemide yerine getirmektedir. Deniz İş Kanunu'nun 2/C maddesinde kaptan tanımı verilmiş, 27/1 maddesinde ise kılavuz kaptanların dahi bu kanunun iş sürelerine ilişkin hükümlerine tabi bulunmadıkları hüküm altına alınmıştır. Görüldüğü gibi kılavuz kaptanların gemi adamı olduğu ve Deniz İş Kanunu kapsamında bulundukları yasanın 2/C ve 27/1 maddesinde açık olarak belirlenmiştir. 4857 sayılı yasanın 4/a maddesinde deniz ve hava taşıma işlerinde bu yasanın uygulanmayacağı belirtildiğinden davacının 4857 sayılı yasa kapsamı dışında bulunduğundan, 18 ve devam eden maddelerinde hüküm altına alınan işe iade davası açma hakkı bulunmadığından davanın bu nedenle reddine karar vermek gerekmiştir" (Yarg.9.HD. 08.10.2007, E.2007/11920, K.2007/29801, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları).

⁴⁰ "Kaptanı niteliğine bakmadan, kaptanlarda bir ayırım yapmadan gemi adamı sayan yasal düzenlemelerden (DenişK.2 ve TTK.934) de bu sonuca varılabilecektir" (**AKYİĞİT**, "Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin", s.11).

2. Gemi Zabitleri

Kaptanın gemideki tüm işleri tek başına yürütmesi mümkün olmadığı için bu durum bir iş bölümünü gerektirmiştir. Geminin sevk ve idaresinde kaptana yardımcı olan onun denetim ve gözetimi altında çeşitli işleri kumanda eden belirli ehliyet ve yeterliliğe sahip çalışanlar “zabit” olarak nitelendirilmektedir⁴¹. Deniz iş mevzuatında zabit tanımına yer verilmemiştir. Sadece zabit kabul edilen gemi adamları, ehliyet ve yeterliliklerine göre Gemi Adamları Yönetmeliği’nin 4. maddesinde belirli sınıflara ayrılmıştır. Yönetmeliğe göre zabitler: *Vardiya Zabiti* (sınırlı vardiya zabiti ve uzak yol vardiya zabiti), *Birinci Zabit* (ve uzak yol birinci zabiti), *Gemi Güvenlik Zabiti*⁴², *Makine Zabiti/Başmakini* (ve sınırlı makine zabiti, sınırlı başmakini, ikinci makini, uzakyol vardiya mühendisi/makini, uzakyol ikinci mühendisi/makini, uzakyol başmühendisi/başmakini) ve *Gemi Yardımcı Zabitlerinden*⁴³ oluşmaktadır.

Geminin tek bir kaptanı bulunmaktadır. Süvari veya birinci kaptan olarak ifade edilen gemi kaptanına geminin sevk ve idaresinde yardımcı olan, uygulamada geminin 2. kaptanı (birinci zabit), 3. kaptanı (ikinci zabit) ve 4. kaptanı (üçüncü zabit) tabir edilen gemi zabitleri söz konusudur. Bu kimseler, gerektiğinde kaptan gibi hareket eden, ona vekâlet eden üst düzey gemi adamlarıdır⁴⁴.

⁴¹ OKAY, s.297.

⁴² Gem.Ad.Yön.md.4/72 ile yapılan ek düzenlemeye göre, Gemi Güvenlik Zabiti, gemide kaptana karşı sorumlu olan; gemi güvenlik planının sürdürülmesi ve uygulanması da dâhil olmak üzere gemi güvenliğinden, şirket Güvenlik Sorumlusu ve Liman Tesisi Güvenlik Sorumlusu ile ilişkilerden sorumlu olmak üzere şirket tarafından atanan gemi zabitlerinden biridir (RG., 23.08.2012, S.28390).

⁴³ Gem.Ad.Yön.md.4/49 ile yapılan değişik düzenlemeye göre, Gemi Yardımcı Zabiti, gemide görevli telsiz zabiti ve doktor, sağlık memuru, hemşire ile gemilerin özelliklerine göre bulundurulması zorunlu olan ve geminin kullanım amacına katkıda bulunan elektrikçi, elektronikçi, elektronik, elektrik ve elektro-teknik zabitleridir (RG., 23.08.2012, S.28390).

⁴⁴ KENDER, s.151; GÖKÇE s.756; Gemi adamlarının yeterliliği ve sayısı hakkındaki eski Tüzüğe göre zabitler belirli süre gemide çalışarak ve kaptandan alacakları belge ile bir üst sınıfa yükselirdi (KENDER, s.151).

3. Tayfa

Tayfa, geminin güverte, makine ve kamara bölümlerinde çalışan gemi kaptanı, gemi zabiti, yardımcı zabitleri ve stajyerler dışında kalan gemi adamlarına denir (Gem.Ad.Yön.md.4/51). Güverte bölümünde; Gemici, Usta Gemici, Güverte Lostromosu, Makine bölümünde; Yağcı, Usta Makine Tayfası, Makine Lostromosu, Elektro-Teknik Tayfası, Kamara bölümünde de kamarotlar çalışmaktadır. Bu kişiler, kaptan ve gemi zabitlerinin emir ve talimatı altında çalışan, gemide mevcut hiyerarşik ilişki içerisinde en alt sırada yer alan gemi adamlarıdır⁴⁵.

4. Diğer Yardımcılar

Kaptan, gemi zabitleri ve tayfalar dışında gemide çalıştırılan diğer kişiler de gemi adamı kabul edilmiştir (TTK.md.934). Kanunun diğer kişiler olarak ifade ettiği kimseleri sayma yoluyla tüketmek zordur. Geminin sevk ve idaresinde görev alan gemi adamlarının dışında değişik hizmetler gören, bazen işveren istediği üzere, ancak çoğu zaman geminin yola elverişli olma koşulu olarak istihdamı zorunlu olan gemi adamları oldukları söylenebilir. Yardımcı sınıf içinde yer alan sağlık görevlileri (doktor, hemşire, sağlık memurları), yardımcı hizmetliler (aşçı, temizlikçiler vs.) diğer personellere örnek gösterilebilir⁴⁶.

C) GEMİ ADAMI OLABİLME KOŞULLARI

Deniz İş Kanunu kapsamında gemi adamı olabilme koşulları, Gemi Adamları Yönetmeliği'nin 50. maddesinde açıklanmıştır⁴⁷. Gemi adamı olabilmek için; kısaca, T.C. vatandaşı veya Türk soylu yabancı olmak, Yönetmelikte ön koşul olarak belirtilen yaş, öğrenim derecesi, deniz hizmet süresi ve diğer gerekleri sağlamış olmak, sağlık durumunun deniz hizmetine elverişli olmak, belirli suçlardan hükümlü bulunmamak gerekir.

⁴⁵ GÖKÇE s.757.

⁴⁶ OKAY, s.299; TEKİL, s.108; KOYUNCU, s.80; GÖKÇE s.757.

⁴⁷ Yönetmeliğin 50. maddesinin bazı hükümleri değiştirilmiştir (RG., 23.08.2012, S.28390).

Bu genel koşulların yanı sıra, gemi mürettebatının her birinin ayrı ayrı, mevzuata uygun, yeterlilik koşullarına sahip olması gerekir. Kaptanlar ve güverte zabıtları ile başmühendis/başmakineistler ve makine zabıtlarına, STCW-78 Sözleşmesinin (ve STCW-2010 değişikliklerinin) ilgili kurallarına uygun olarak verilecek yeterliklerin nitelikleri ve şartları Gemi Adamları Yönetmeliği'nin 7. maddesinde belirtilmiştir. Ayrıca, güverte sınıfı, makine sınıfı, yardımcı sınıfı, yat sınıfı, balıkçı sınıfında yer alan gemi adamlarının gemi adamı cüzdanı ve/veya yeterlik belgesi alabilmeleri için gerekli yaş, eğitim-öğretim ve deniz hizmet süresine ilişkin şartlar Yönetmeliğin 8. vd. maddelerinde ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

D) YABANCI GEMİ ADAMLARI

Deniz İş Kanunu kapsamında gemi adamı olabilme koşullarının başında T.C. vatandaşı olmak ya da T.C. veya K.K.T.C.'de denizcilik ile ilgili eğitim-öğretim gören ve/veya mezun olan K.K.T.C. vatandaşı olmak ya da 2527 sayılı Kanun kapsamındaki Türk soylu yabancı olmak gelmektedir. 815 sayılı Kabotaj Kanunu'nun 3. maddesi uyarınca, karasuları dâhilinde Türk deniz araç ve taşıtında gemi adamı olarak çalışma hakkı sadece Türk uyruğunda olanlara tanınmıştır. Bundan dolayı, yabancı gemi adamlarının kabotaj seferinde ve Türk karasuları dâhilinde Türk bayraklı gemilerde çalışması mümkün değildir. Uygulamada ise Türk karasuları dışında, yakın kıyısız sefer⁴⁸ veya uzak sefer⁴⁹ yapan gemilerde çoğu zaman Filipinli, Rus, Gürcü gibi yabancı asıllı gemi adamları çalıştırılmaktadır. Yalnız, Deniz İş Kanunu hükümleri, ancak karşılıklılık esaslarına göre Türk gemi adamlarına aynı özellikteki haklar tanıyan devletlerin uyruğunda olup, Kanun kapsamına giren gemilerde çalışan gemi adamlarına uygulanması mümkündür (Den. İş. K.md.4). Diğer bir ifadeyle, yabancı uyruklu gemi adamının tabiiyetinde olduğu devlet de Türk uyruklu gemi adamlarına çalışma izini verdiği takdirde, yabancı uyruklu gemi adamı

⁴⁸ Yakın kıyısız sefer, kabotaj sefer bölgesi sınırları aşılarak, Karadeniz'de, Akdeniz'de, Kızıldeniz'de ve İspanya'nın Fransa sınırına kadar kuzey kıyıları da kapsayan Finistre Burnu ile Moritanya'nın Dakhla Limanı güney sınırını birleştiren çizginin doğusunda kalan deniz alanına yapılan seferlerdir (Gem.Ad.Yön.md.4/61).

⁴⁹ Uzak sefer, yakın kıyısız sefer bölgesi sınırları aşılarak yapılan seferlerdir (Gem.Ad.Yön.md.4/62).

Türk gemilerinde çalışabilir. Bununla birlikte, 2527 sayılı Kanun kapsamındaki Türk soylu yabancılar için karşılıklılık esas aranmaksızın serbestçe çalışabilme imkânı tanındığından, bu kimseler de Deniz İş Kanunu kapsamında kabul edilirler.

4490 sayılı Türk Uluslararası Gemi Sicili Kanunu'nda yabancı gemi adamlarının istihdamı, sosyal güvenliği, çalışma koşulları, ülkeye giriş-çıkış ve konaklamalarına ilişkin bir takım kurallar getirilmiştir. Şöyle ki; "Bu Kanunun 7. maddesinin 2. fıkrası hükümleri saklı kalmak kaydıyla, Türk Uluslararası Gemi Siciline (TUGS.'ne) tescil edilen gemilerde ve yatlarda donatanın yabancı veya Türk olmasına bakılmaksızın kaptanın Türk vatandaşı olması esastır. Donatanın Türk vatandaşı olması halinde ise, ayrıca diğer gemi ve yat personel sayısının en az %51'i için Türk vatandaşı olma şartı aranır (md.9). Şu halde, geri kalan mürettebatın % 49'u oranında yabancı çalıştırılması yasal olarak mümkündür.

TUGS.'ne kayıtlı olan gemilerde ve yatlarda istihdam edilecek gemi adamları bireysel ve toplu iş hukuku ile Türk sosyal güvenlik hukuku mevzuatına tabi olurlar. Ancak, yabancı uyruklu gemi adamları için, uluslararası veya ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla, talepleri halinde kendi ülkelerinde zorunlu veya herhangi bir ülkede özel sigortalı olduklarını kanıtlamaları şartı ile malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi tutulmazlar (TUGSK.md.10). TUGS.'ne kayıtlı gemilerde ve yatlarda istihdam edilen yabancı uyruklu gemi adamlarının sahip oldukları ve Bakanlıkça tanınan gemi adamı cüzdanları pasaport yerine geçer. Bunları taşıyan gemi adamlarından, Türkiye'ye giriş ve çıkışlarında geminin uğrak yaptığı liman şehirlerinde veya liman şehrine sınır yerleşim merkezinde konaklamalarında karşılıklılık esasına göre pasaport aranmaz. Yabancıların ülkeye kabulü ve ülkeden çıkarılmalarına ilişkin yürürlükteki mevzuat hükümleri saklıdır (TUGSK.md.11).

II. İŞVEREN

4857 sayılı İş Kanunu'na göre işveren, bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara denir. Tanımdan anlaşıldığı üzere, işveren kavramı belirlenirken iş sözleşmesi ile işçi çalıştırma esas alınmaktadır. Hâlbuki Deniz İş Kanunu'nda bu esaslardan ayrı olarak, işveren tanımı yapılmıştır. Bu Kanunun

uygulanmasında, gemi sahibine veya kendisine ait olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimseye "işveren" denir (Den. İş K.md.2/1-A). Görüldüğü üzere, işveren işçiden bağımsız olarak gemi esas alınmak suretiyle tanımlanmıştır⁵⁰. Ancak işveren sıfatı işçi çalıştırmaksızın olamayacağına göre, deniz iş hukuku bakımından işvereni şu şekilde tanımlamak mümkündür; "bir iş sözleşmesine dayanarak gemi adamı çalıştırmak suretiyle gemi işleten gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir"⁵¹.

Sadece gemi sahibi olmak işveren sıfatının kazanılması için yeterli değildir. Gemi sahibi, aynı zamanda kendi gemisini işletmelidir. Bununla birlikte işveren sıfatının kazanılması için mutlaka gemi sahibi olmak da gerekmez. Gemi işletme hakkı bir başkasına devri halinde, gemiyi kendi nam ve hesabına işleten kimse de işveren sıfatına sahip olur. Diğer bir ifadeyle, gemi malikinin dışında, mülkiyeti başkasına ait bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimse de işveren sıfatına sahiptir⁵².

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre gemisini menfaat sağlamak amacıyla suda kullanan gemi malikine donatan⁵³ (armatör) denir (md. 1061/1)⁵⁴. Kendisine ait olmayan bir gemiyi menfaat sağlamak amacıyla suda kendi adına bizzat veya kaptan aracılığıyla kullanan kişi, üçüncü kişilerle olan ilişkilerinde donatan sayılır (md.1061/2). Gemi işletme müteahhidi olarak adlandırılan bu kişi, başkasına ait olan bir gemiyi kendi adına ve hesabına, bizzat veya bir kaptan aracılığıyla idare eden ve ticarete kullanan kişidir. Gemi sahibi ile işleten arasındaki hukuki ilişki, genelde kira sözleşmesine dayanmaktadır. Gemi ya boş olarak veya mürettebatı ile birlikte kendisine

⁵⁰ NARMANLIOĞLU, s.105; YÜREKLİ, "Deniz İş Kanunu", s.614; GÖKÇE, s.751.

⁵¹ KAR, Bektaş, "Deniz İş Sözleşmesi", Sicil İHD., S.23, Eylül 2011, s.47; karş. KARAN/AKIN, s.720.

⁵² KENDER/ÇETİNGİL/YAZICIOĞLU, s.89; NARMANLIOĞLU, s.105; PEKDEMİR, s.26.

⁵³ ÇAĞA/KENDER, s.133-134; KENDER/ÇETİNGİL/YAZICIOĞLU, s.97. Gemi sahibi, gemi deniz ticaretinde kullanılıyorsa "donatan"ı, aksi halde "gemi maliki"ni ifade eder (KENDER, s.149).

⁵⁴ 6379 sayılı TTK.'na göre "donatan, gemisini deniz ticaretinde kullanan gemi sahibine denir (md.946) idi. Bu Kanun, sadece ticaret gemileri ile bu gemilerde çalışan gemi adamları ve bunların işverenlerine uygulanmaktaydı. Kanuna göre donatana işveren denilirdi (md.946). Ayrıca, 6379 sayılı Kanunun 946 ve 951. maddelerine göre, donatanın veya donatma iştirakinin gemisini sadece deniz ticaretinde kullanması şarttır. Fakat yeni TTK. geminin menfaat sağlamak amacıyla "suda" kullanması öngörülerek ticari faaliyet alanı genişletilmiştir.

devredilmektedir. Gemi işletme müteahhidi, işveren sıfatıyla Kanundan ve sözleşmeden doğan tüm borçlardan donatan gibi sorumludur⁵⁵.

Geminin tek bir donatanı olmayabilir. Birden çok kişinin paylı mülkiyet şeklinde malik oldukları bir gemiyi, menfaat sağlamak amacıyla aralarında yapmış oldukları sözleşme gereğince, hepsi adına ve hesabına suda kullanmaları hâlinde donatma iştirakinden söz edilir (TTK.md.1064/1). Donatma iştirakinin konusu tek bir gemi olup bu oluşumun tüzelkişiliği bulunmamaktadır⁵⁶. Kanuna göre, gemi bir ticaret şirketine ait ise, tek başına bir geminin maliki veya işletme hakkına sahip olan ticaret şirketleri veya diğer tüzel kişiler hakkında donatma iştirakine ilişkin hükümler uygulanmaz (TTK.md.1064/2). Donatma iştirakinin tüzelkişiliği olmadığı için müşterek donatanlardan her biri işveren sıfatına sahiptir. Yargıtay'a göre "tüzel kişiliği bulunmayan bir işyerini müştereken işletenlerden her biri iş kanunları açısından işveren sayılır ve çalıştırdıkları kimselerin iş akdinden veya iş kanunlarından doğan haklarından birlikte ve müteselsilen sorumlu olurlar". Şu halde, müşterek donatanlardan her biri, işveren sıfatıyla çalıştırdıkları gemi adamlarının iş sözleşmesi ve kanundan doğan alacaklarından dolayı sorumlu olduğu kabul edilmektedir⁵⁷.

Deniz İş Kanunu kapsamında bir işverenin mutlaka donatan veya donatma iştiraki olması ve geminin de menfaat amacıyla kullanılması gerekmez. Diğer bir ifade ile geminin ticari gemi ve gemi sahibinin (işverenin) de tacir olması şart değildir. Deniz İş Kanunu hükümleri, sadece ticari gemileri ve

⁵⁵ **ALGANTÜRK LIGHT**, Didem, "CMI Tarafından Gemi İşletme Müteahhidinin (Bareboat Charterer) Tesciline İlişkin Yapılan Çalışmalar ve Değerlendirme" (Gemi İşletme Müteahhidi), İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Y.4, S.8, Güz 2005/2, s.153-156; **ÇAĞA/KENDER**, s.135-136; **KENDER/ÇETİNGİL/YAZICIOĞLU**, s.89-90; **KENDER**, s.149-150; **SÖZER**, s.337-338; **ULUCAN**, s.23-24; **GÖKÇE**, s.752. "Uygulamada İş Hukukundan kaynaklanan sorumluluklardan kaçınmak isteyen işverenler, yeni organizasyon modelleri farklı kontrol mekanizmaları geliştirmekte, sorumluluğu başka şirketlere yansıtmak suretiyle işletmesel riskleri transfer etmeye çalışmaktadırlar. Sözleşme ve tüzelkişilik perdesi adı altında gemi işletme faaliyet ve sorumluluğunun malik, acente ve işleten gibi birden fazla şirket arasında paylaştırdığı görülmektedir. Bu hususta, muvazaalı uygulamaları engelleyecek tedbirlerin alınması, yargı organları tarafından tüzelkişilik ve sözleşme perdesinin kaldırılması ve gerçek işverenin titizlikle araştırılması gerekir" (**GÖKÇE**, s.753); ayrıca bkz. **YENİSEY**, Kübra Doğan, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme (İşyeri ve İşletme), İstanbul 2007, s.421 vd.).

⁵⁶ **KENDER/ÇETİNGİL/YAZICIOĞLU**, s.97-98; **ÇAĞA/KENDER**, s.182-183; **SÖZER**, s.346.

⁵⁷ Yarg.9.HD., 21.6.1984, E.1984/5808, K.1984/6825; **GÜZEL**, Ali, "Gemi Adamının Kıdem Tazminatından Sorumluluk", Karar İncelemesi, İHU, DenişK. 20 (No.1).

onların işletenlerini kapsamaz⁵⁸. Harp gemileri ve donanmaya ait yardımcı gemiler dışında, eğitim, araştırma, eğlence vs. amaçla kullanılan özel ve kamuya ait gemileri ve onların işletenlerini de kapsar. Özetle, hangi amaçla olursa olsun, malik olduğu veya kendi nam ve hesabına işlettiği başkasına ait bir gemide, iş sözleşmesiyle gemi adamı çalıştıran, gerçek veya tüzelkişiye veyahut tüzelkişiliği olmayan özel veya kamu kurum ve kuruluşlarına işveren denir⁵⁹. İşverenin hangi Kanun kapsamında olduğu bu sıfatına etki etmez. Fakat iş sözleşmesinden doğan hukuki ilişkinin Deniz İş Kanunu kapsamında değerlendirilebilmesi için, Den. İş K.md.1'deki koşulların sağlanması gerekir. Örneğin yabancı bayraklı, turistik amaçlı kullanılan bir yatın sahibi, emrinde çalışan kaptan ve diğer gemi adamlarının işverenidir. Gemi, 4857 sayılı İş K.md.4/1 anlamında deniz taşıma işi yapmaması, turistik amaçla kullanılan bir yat olması ve yabancı bayrak taşıması nedeniyle işveren ile gemi adamı arasında sözleşme ilişkisinden doğan uyumsuzluklarda Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanmayacaktır⁶⁰.

III. İŞVEREN VEKİLİ

İşveren vekili, Deniz İş Kanunu'nda açıkça tanımlanmıştır. Kanuna göre, “kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseye “işveren vekili” denir (Den. İş K.md.2/Ç-1). Tanımdan anlaşıldığı üzere, işveren vekili kavramı biraz geniş tutulmuş, kaptanın veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan herkes işveren vekili olarak kabul edilmiştir. Dikkat edilirse, “kaptan” adına ve hesabına harekete yetkili olan kimse de işveren vekili olarak tanımlanmaktadır⁶¹. Bu anlamda zorunlu durumlarda gemiyi sevk ve idare edecek olan gemi kaptanından sonra gelen birinci zabıt (uygulamadaki adıyla

⁵⁸ KENDER, s.149.

⁵⁹ Benzer tanım için bkz. SONGU, s.838; KAR, s.67-68.

⁶⁰ Yarg.9.HD. 28.4.2009, E.2009/6543, K.2009/12102, Çalışma ve Toplum, 2009/4 (23), s.305-307; Yarg.9.HD. 28.4.2009, E.2009/11460, K.2009/12104, ÇİL, Şahin, Açıklamalı-İçtihatlı Kıdem Tazminatı (Kıdem Tazminatı), Ankara 2009, s.675-677.

⁶¹ Yukarıda açıklandığı üzere, kaptan sahip olduğu/işlettiği geminin kaptanı ise, işveren sıfatına sahiptir. Ancak bu şekilde kaptan adına ve hesabına harekete yetkili olan kişinin işveren vekilliğinden söz edilir. Yoksa, kaptanın bulunmadığı zamanlar onun yerine vekâlet eden kişi kaptanın değil, ancak gemi sahibi/işleteninin vekili olur.

ikinci kaptan) veya güvertede bulunan vardiyadan sorumlu vardiya zabiti, kaptan dışında kalan işveren vekillerine örnek olarak gösterilebilirler⁶².

Gemide işveren adına ve hesabına hareket eden işveren vekilinin donatanla olan ilişkisi vekâlet sözleşmesinden çok, iş sözleşmesine dayanmaktadır. İşveren vekili çoğu zaman bir gemi adamıdır. İşveren vekilinin bu sıfatla gemi adamlarına karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren (donatan) sorumludur (Den. İş K.mad.2/Ç-2). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde de buna benzer bir düzenleme öngörülmüştür. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur (İş K.mad.2/5). Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz (İş K.mad.2/6). Ancak Deniz İş Kanunu'nda buna benzer bir hükme yer verilmemiştir. Yapılacak yeni bir düzenlemede bu hükümlere yer verilmesi gerekir.

Gemide işveren vekili denilince ilk akla gelen geminin kaptanıdır. Kaptanın deniz ticaret hukuku bakımından geniş yetki ve sorumlulukları bulunmaktadır. Kaptanın donatanı temsil yetkisinin kapsamı geminin bağlama limanında bulunup bulunmamasına göre değişmektedir (TTK.md.1103-1104). Gemi bağlama limanında bulunduğu sürece kaptanın temsil yetkisi sınırlı iken, bağlama limanı dışında temsil yetkisi son derece genişlemektedir⁶³. İş ilişkisi bakımından kaptanın temsil yetkisi işveren tarafından kendisine tanınan yetki kapsamına göre belirlenir. Gemi adamlarına işe alma, onlara emir ve talimat verme, işlerine son verme veya disiplin cezası verme gibi konularda kendisine tanınan temsil yetkisi sınırları içinde kalmak kaydıyla işveren adına hareket edebilir.

4857 sayılı İş Kanunu işveren vekilini, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimse olarak tanımlamaktadır (md.2/5). Şu halde, işveren vekili, işletmenin veya işyerinin tamamının ya da işyeri içinde belli bir işin yönetiminde görev alabilir. Bireysel iş hukuku bakımından değerlendirildiğinde, kaptanın yanı sıra, gemide çalışan diğer

⁶² ÖZBEK, s.23-24; ULUCAN, s.22-23; SONGU, s.839.

⁶³ ÇAĞA/KENDER, s.58.

zabitlerin de kendilerine tanınan temsil yetkisi sınırları içinde kalmak kaydıyla işveren adına hareket eden işveren vekilleri oldukları kabul edilmelidir⁶⁴. Toplu iş hukuku bakımından işveren vekili, işveren sayılan gerçek ve tüzelkişiler ile tüzelkişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlara denilir. İşveren vekilleri, bu Kanun bakımından işveren sayılırlar (SenTİSK.md.2/1-e, md.2/2).

Şu halde bir denizcilik işletmesinin birden çok işyeri ve gemileri bulunabilir. Bu işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olan kişi, Kanun anlamında işveren vekilidir. Kaptan bakımından değerlendirilecek olursa, işverenin birden fazla gemisi bulunması halinde, bir kaptan fiili olarak ancak bir gemiyi sevk ve idare edebilecektir. Her gemi bir işyeri kabul edileceğinden, bu durumda işletme değil, işyerlerinden söz edilecektir. Şu halde, kaptan da bir işçi sendikasına üye olabilir ve yapılacak toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir. Buna karşın, karada işçi çalıştırdığı bir işyeri olmayan ve tek bir gemisi bulunan donatan/işveren bakımından değerlendirildiğinde, donatanın ticaret gemisi aynı zamanda bir işletme niteliğindedir. Böyle bir geminin kaptanı, SenTİSK. anlamında işveren vekili kabul edildiğinden işçi sendikasına üye olamayacaktır⁶⁵.

IV. İŞYERİ (GEMİ)

A) GENEL OLARAK

İşyeri iş hukukunun önemli bir kavramıdır. Fakat Deniz İş Kanunu'nda işyeri kavramına yer verilmemiştir. İşin yapıldığı yer gemi olarak bilindiği için, belki de önemsenmemiştir. Hâlbuki iş hukuku uygulamasında; hem bireysel, hem de toplu iş hukuku bakımından, işyerinin büyük önemi vardır⁶⁶.

4857 sayılı İş Kanunu'nda işyeri tanımlanmış ve nerelerin işyeri sayılacağı belirlenmiştir. Buna göre, "İşveren tarafından mal veya hizmet

⁶⁴ Yalnız, Deniz İş Kanunu'nda yer alan tanımda yönetimde görev almadan bahsedilmemiştir. Böyle bir düzenlemenin yapılmamış olması, gemide tam bir otoritenin sağlanması gerektiği düşüncesinden kaynaklanabilir.

⁶⁵ Karş. SEVİMLİ, s.121-122.

⁶⁶ ESENER, Turhan, İş Hukuku, Ankara 1978, s.83.

üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” (İş K.md.2)⁶⁷.

İşyerinin gireceği işkolunun tespiti, belirli sendikaların güç kazanması veya zayıflamasına neden olacağından özel bir öneme sahiptir⁶⁸. Toplu iş hukuku bakımından işyeri değerlendirilecek olursa, işyerinin gireceği işkolunun belirlenmesi ve Kanunun uygulamasında önemli rol oynar. Toplu iş sözleşmesi işyeri, işyerleri (grup) için veya bazı koşullarla bir işverenin aynı işkolundaki işyerlerini kapsamak üzere işletme düzeyinde yapılabilir (SenTİSK.md.34). Özellikle bir sendikanın işyerinde çoğunluğu temsil edip etmediğinin belirlenmesinde işyerine bağlı başka yerlerin bulunup bulunmadığı önem taşır⁶⁹.

Bu konuda işyeri ve işletme kavramlarının açıklığa kavuşturulması gerekir. İşyeri, mal ve hizmet üretimi gibi teknik bir amacı olan, işletme ise; kural olarak, iktisadi ve mali (kar sağlama) amacına yönelik faaliyet gösteren yerlerdir. İşyeri ve işletme aynı organizasyonun iki farklı görünüşüdür⁷⁰. Bir denizcilik işletmesi, liman hizmetleri, tersane işleri ve/veya deniz taşımacılığı ile iştigal edebilir. İşletmeye ait birden fazla gemi bulunabilir. Aynı işletmeye ait bu gemiler birden fazla işyerini oluşturur. Bazen de denizcilik işletmesinin sahip olduğu bir gemiyi deniz ticaretinde kullanmasında olduğu gibi, işletme tek bir işyerinden ibaret de olabilir. İşyerinin neresi olduğu, bu işyeri veya işyerlerinde (işletmede) hangi hukuk kurallarının yer bakımından uygulama alanı bulacağı açısından önemlidir. Zira liman ve tersane gibi denizcilik işletmesinde yer alan yerler kara irtibatlı olduğu için, bu yerlerde çalışanlar 4857 sayılı İş Kanunu

⁶⁷ İş Kanunu'na benzer şekilde 5510 sayılı SSGSSK.'nda da işyeri tanımına yer verilmiştir (md.11).

⁶⁸ SUR, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2011, s.80.

⁶⁹ ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2012, s.57.

⁷⁰ Bkz. OĞUZMAN, Kemal, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C.I., İstanbul 1987, s.12-13; ESENER, s.82 vd.; ÇELİK, s.58; EKONOMİ, Münir, İş Hukuku, Cilt 1, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987, s.63-64; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2012, s.197; YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.66 vd.; AYDINLI, İbrahim, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara 2001, s.18.

kapsamındadırlar. Yalnız deniz taşıma işlerine İş Kanunu hükümleri uygulanmamaktadır (İş K. md.4/1-a). Buna karşın, bütün deniz taşıma işleri, Kanun kapsamı dışına çıkarılmamıştır. Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri, İş Kanunu uygulama alanında olduğu kabul edilmiştir (İş K. md.4/2-a)⁷¹.

Deniz İş Kanunu'nun yer itibarıyla uygulama alanı gemilerdir⁷². Belirtildiği üzere, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda gemi tanımına yer verilmemiştir. 6201 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 931. maddesine göre, tahsis edildiği amaç, suda hareket etmesini gerektiren, yüzme özelliği bulunan ve pek küçük olmayan her araç, kendiliğinden hareket etme imkânı bulunmasa da, bu Kanun bakımından "gemi" sayılır⁷³.

TTK. göre, suda ekonomik menfaat sağlama amacına tahsis edilen veya fiilen böyle bir amaç için kullanılan her gemi, kimin tarafından ve kimin adına veya hesabına kullanılırsa kullanılsın "ticaret gemisi" sayılır (md.931/2). Gemi denilince akla ilk gelen deniz ve deniz taşıma işleridir. Fakat yolcu ve eşya taşıma işleri sadece deniz yoluyla değil, iç sularda da (nehir ve göllerde de) yapılmaktadır. Örneğin Van gölünde bu amaçla gemi seferleri yapılmaktadır. Genelde gemiler suda ekonomik menfaat sağlama amacına tahsis edilmektedir. Diğer bir ifade ile geminin tahsis amacı genelde ticaridir. Deniz İş Kanunu kapsamına giren ve gemi adamlarının en çok istihdam edildiği gemiler, ticaret gemileridir. Ticaret gemileri dışındaki gemi ve gemi sayılan vasıtalarda çalışanlar çoğu kez Deniz İş Kanunu uygulama alanı dışında kalmaktadır.

Deniz İş Kanunu'nun kapsamına girebilmesi için geminin belirli bir amaca tahsis edilmesi gerekmektedir⁷⁴. Gemi Adamları Yönetmeliği'ne göre gemi, adı, tonilatosu ve kullanım amacı ne olursa olsun, denizde ve iç sularda

⁷¹ SÜZEK, s.222; ayrıca bkz. KOYUNCU, s.82 ve dn.15.

⁷² Geminin işyeri sayılması gerektiğine ilişkin ileri sürülen gerekçeler için bkz. ÖZBEK, s.8.

⁷³ Önceki kanun olan 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun 816. maddesine göre, "Tahsis edildiği gayeye uygun olarak kullanılması, denizde hareket etmesi imkânına bağlı bulunan ve pek küçük olmayan her türlü tekne "gemi" sayılır" idi. Görüldüğü üzere yeni kanunda geminin sadece denizde değil, içsularda da hareket etme yeteneğine sahip olduğu dikkate alınmıştır. Ayrıca, sadece tekneler değil, suda hareket etmesini gerektiren, yüzme özelliği bulunan ve pek küçük olmayan her araç, kendiliğinden hareket etme imkânı bulunmasa da, 6201 sayılı Kanun bakımından "gemi" sayılmaktadır.

⁷⁴ YÜREKLİ, "Deniz İş Kanunu", s.624.

kürekten başka bir aygıtla yola çıkabilen bir araçtır (md.4/9)⁷⁵. Bu anlamda gemi adamının çalıştığı işyeri (gemi), yolcu gemisi, yük gemisi, tanker, feribot, ro-ro yük gemisi, balıkçı gemisi, yolcu motoru gibi bir ticaret gemisi veya bilim, sondaj, kurtarma, yangın söndürme, kablo döşeme, römorkör, personel taşıma vb. özel hizmetlerde kullanılan bir gemi veyahut eğitim veya hizmet gemisi ya da özel veya ticari bir yat olabilir (Gem.Ad.Yön.md.4). Deniz İş Kanunu uygulamasında gemilerin türü ve hangi amaçla kullanıldığı önem taşımamaktadır.

Gemi adamının işyeri; diğer bir ifade ile iş gördüğü yer, gemidir. Her gemi, gemi siciline bağımsız olarak tescil ettirilir ve buna ayrı bir sicil numarası verilir. Bununla birlikte, Bölge Müdürlüklerinde (yeni adıyla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde)⁷⁶ ayrı işyeri olarak tescil edilerek, gemi için ayrı işyeri numarası alınır⁷⁷.

Geminin özelliği, tonajı ve mürettebatı geminin işyeri kabulü için aranan bir kriter değildir. Ancak belirli özellikler, geminin ve çalışanların hangi kanun kapsamında olduğunu belirler. Ayrıca bazı deniz iş hukuku kavramlarının açıklanmasına yardımcı olur. Örneğin, işyerini sevk ve idare eden kişi işveren vekili olarak tanımlanmaktadır. Kendisi de aynı zamanda bir gemi adamı olan kaptan, “gemi” sevk ve idare eden bir işveren vekili olarak tanımlanmıştır (Den. İş K.md.2/C, Ç).

Yapılacak yolculuğun olağan risklerine karşı geminin hem denize, hem de yola elverişli olması gerekir⁷⁸. Yolculuk için tüm teknik ayrıntı ve gereklerin hazır olması yanında gemiyi yolculuk sürecinde yolunca çekip çevirecek, bakım- tutumunu yapacak, geminin tonajına ve seyir amacına uygun sayıda ve

⁷⁵ Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanunu md.1/B'de de aynı tanıma yer verilmiştir.

⁷⁶ 4094 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu md.12'de yapılan değişiklikle, Bölge Müdürlükleri, Türkiye İş Kurumuna bağlanmış ve yeni adı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü" olmuştur (RG., 02.11.2011, S.28103-Mükerrer).

⁷⁷ ÖZBEK, s.8.

⁷⁸ Gövde, genel donatım, makine, kazan gibi esas kısımları bakımından, yolculuğun yapılacağı sudan ileri gelen (tamamıyla anormal tehlikeler hariç) tehlikelere karşı koyabilecek bir gemi “denize elverişli” sayılır (TTK.md.932/1). Denize elverişli olan gemi, teşkilatı, yükleme durumu, yakıtı, kumanyası, gemi adamlarının yeterliği ve sayısı bakımından, (tamamıyla anormal tehlikeler hariç) yapacağı yolculuğun tehlikelerine karşı koyabilmek için gerekli niteliklere sahip bulunduğu takdirde “yola elverişli” sayılır (TTK.md.932/2).

yeterlikte gemi adamıyla donatılması şarttır. Geminin sayı bakımından eksik ve yeterlik bakımından düşük gemi adamlarıyla yola çıkacak olması, onu yola elverişsiz kılar⁷⁹.

İleride açıklanacağı üzere, geminin Türk Bayrağını taşıma hakkı bulunduğu sürece mülkiyetin kısmen veya tamamen herhangi bir şahsa geçmesi iş ilişkisini etkilemez. Bu durum sözleşmenin feshini gerektirmez (Den.İş K.md.19). Aynı işverene ait birden fazla gemi bulunması halinde, tarafların anlaşması veya sonradan gemi adamının onayı ile işçi diğer bir gemide çalışmaya devam edebilir. Fakat geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya savaş ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması, iş sözleşmesinin sona ermesine neden olur. Kanunun ifadesiyle, bu gibi hallerde sözleşme kendiliğinden (bozular) sona erer (Den.İş K.md.14/IV). O bakımdan, iş ilişkisinin devamı açısından geminin çok önemli bir yere sahip olduğunu söylemek yanlış olmaz.

B) DENİZ İŞ KANUNU KAPSAMINDAKİ GEMİ

Bir geminin Deniz İş Kanunu kapsamına girebilmesi için, öncelikle geminin Türk Bayrağı taşıması gerekir (Den. İş K.md.1/1). 6201 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre, her Türk gemisi, Türk Bayrağı çeker (TTK.md.940/1). Türk Bayrağı çekmek hem hak, hem de bir yükümlülüktür. Hangi geminin Türk gemisi kabul edileceği, geminin gerçek kişi veya bir tüzel kişiye ait olması bakımından Kanunda ayrı ayrı düzenlenmiştir⁸⁰.

Yalnız Türk vatandaşının malik olduğu gemi, Türk gemisidir (TTK.md.940/2). Gemi birden fazla kişiye ait olup, gemi üzerinde paylı bir mülkiyet söz konusu ise, payların çoğunluğunun Türk vatandaşına ait olması, elbirliğiyle mülkiyet söz konusu ise, maliklerinin çoğunluğunun Türk vatandaşı olması şartıyla bu gemi Türk gemisi sayılır (TTK.md.940/3). Ayrıca, Türk kanunları uyarınca kurulup da tüzel kişiliğe sahip olan kuruluş, kurum, dernek ve vakıflara ait gemiler, yönetim organını oluşturan kişilerin çoğunluğunun Türk vatandaşı olması şartıyla Türk gemisi sayılırlar (TTK.md.940/4-a). Türk

⁷⁹ AKTEN, s.117-118.

⁸⁰ ÇAĞA/KENDER, s.64.

ticaret şirketlerine ait olan gemiler, şirketi yönetmeye yetkili olanların çoğunluğunun Türk vatandaşı olmaları ve şirket sözleşmesine göre oy çoğunluğunun Türk ortaklarda bulunması, anonim ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerde ayrıca payların çoğunluğunun nama yazılı ve bir yabancıya devrinin şirket yönetim kurulunun iznine bağlı bulunması şartıyla Türk gemisi sayılırlar (TTK.md.940/4-b). Türk ticaret siciline tescil edilen donatma iştiraklerinin mülkiyetindeki gemiler, paylarının yarısından fazlası Türk vatandaşlarına ait ve iştiraki yönetmeye yetkili paydaş donatanların çoğunluğunun Türk vatandaşı olması şartıyla Türk gemisi sayılırlar (TTK.md.940/5).

Türk Ticaret Kanunu istisnai olarak geçici bir süre için bir Türk gemisinin yabancı bir bayrak taşımasına, Türk gemisi olamayan bir geminin de Türk bayrağı taşıyabilmesine imkân tanımaktadır. Kanuna göre, “Bir Türk gemisi, kendilerine ait olduğu takdirde, Türk Bayrağı çekme hakkını kaybedeceği kişilere, en az bir yıl süreyle kendi adlarına işletilmek üzere bırakılmış olursa, malikin istemi üzerine Denizcilik Müsteşarlığı⁸¹, bırakma süresince, o ülke kanunları buna imkân sağlıyorsa geminin yabancı bayrak çekmesine izin verebilir. Bu izin sona ermedikçe veya kanuni sebeplerle geri alınmadığı sürece gemi Türk Bayrağı çekemez” (TTK.md.941/1).

Geminin Türk Bayrağı çekme hakkını kaybetmesi halinde kural olarak Deniz İş Kanunu uygulama alanından çıkar. İleride açıklanacağı üzere, geminin Türk Bayrağından ayrılması hallerinde iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer (infisah eder) (Den. İş K.md.14/4).

Yabancı bir geminin Türk Bayrağı taşıması da yasal olarak mümkündür. TTK.md.941/2 göre, “Türk gemisi olmayan bir gemi, ona Türk Bayrağı çekebilecek kişilere en az bir yıl süreyle kendi adlarına işletilmek üzere bırakılmışsa, malikin rızası alınmış olmak, Türk mevzuatının kaptan ve gemi zabitleri hakkındaki hükümlerine uyulmak ve yabancı kanunda da bunu

⁸¹ Denizcilik ve ulaşım konusunda Denizcilik Müsteşarlığı yetkili iken, 1 Kasım 2011 tarihli mükerrer Resmi Gazetede yayımlanan 655 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile "Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı" kurulmuş ve teşkilatlandırılmış, Denizcilik Müsteşarlığı kaldırılmıştır. Bu nedenle TTK'da belirtilen Denizcilik Müsteşarlığı'na düşen anılan görevler Bakanlığın hangi birimi tarafından yerine getiriliyorsa, Kanunun bu şekilde revize edilmesi gerekir.

engelleyen bir hüküm bulunmamak şartıyla, Denizcilik Müsteşarlığı geminin Türk Bayrağı çekmesine izin verebilir. Şu kadar ki, izin alan kişi, her iki yılda bir, izin için gerekli şartların varlığını sürdürdüğünü ispatlamakla yükümlüdür”. Bu fıkra da belirtilen gemiler, Denizcilik Müsteşarlığınca tutulacak özel bir sicile kaydolunur (TTK.md.941/3).

Türk Ticaret Kanunu’nun 940. madde ile 941. maddenin 2. fıkrasında yazılı şartlardan birinin ortadan kalkmasıyla gemi Türk Bayrağı çekme hakkını kaybeder. Bu durum gecikmeksizin Denizcilik Müsteşarlığına bildirilir. Müsteşarlık en çok 6 ay için daha geminin Türk Bayrağı çekmesine izin verebilir (TTK.md.942/1).

Turizmi Teşvik Kanunu md.27/a göre, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Türkiye’de kurulmuş turizm yat işletmeleri tarafından kira ile tutulmuş yabancı yatlara; TTK.md.941 ile bağlı olmaksızın, Türk bayrağı çekme izni verme yetkisine sahiptir.

Bağlama kütüğüne kayıtlı gemiler TTK.md.940 hükümlerine bağlı olmaksızın Türk bayrağı çekerler. Ancak 815 sayılı Kabotaj Kanunu hükümleri saklıdır⁸².

Deniz İş Kanunu kapsamına girebilmesi için geminin Türk Bayrağı taşımasının yanı sıra, en az 100 GT olması da gerekir⁸³. Bu durumda gemi ve gemide çalışan gemi adamının sayısı önemli değildir. Bununla birlikte, aynı işverene ait birden fazla gemi varsa, bunların toplam tonajı en az 100 GT olması veya işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı en az 5 kişi olması koşuluyla, söz konusu gemiler, bu gemilerde çalışan gemi adamları ve onları istihdam eden işveren Deniz İş Kanunu kapsamına girer (md.1/2)⁸⁴. Daha açık bir ifade ile aynı işverene ait birden fazla gemi söz konusu ise, gemi adamı

⁸² Türk bayrağı çekme hakkı bulunmayan bir gemiye Türk bayrağı çekilirse veya bir Türk gemisi TTK.md.941’deki istisnai durumlar dışında yabancı bayrak çeker ise, geminin kaptanı ve bu hareketi men etmemiş olan donatıcı adli para cezası veya 6 aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Ayrıca geminin suçluya ait olup olmamasına bakılmaksızın müsaderesine karar verilebilir. Bkz. **ÇAĞA/KENDER**, s.66-68.

⁸³ 6379 sayılı Deniz İş Kanunu’nda 150 GT olarak öngörülen bu koşul, Gemi Adamlarının Anlaşma Hükümlerine İlişkin 22 Sayılı ILO Konvansiyonu (1926)’na uygun olarak 100 GT’na indirilmiştir.

⁸⁴ Gemi adamlarının sayısının tayininde ölçü, geminin büyüklüğüdür, yani tonajdır (**ÇAĞA/KENDER**, s.58). 6379 sayılı Deniz İş Kanunu 10’dan fazla gemi adamı istihdam edilmesi hallerinde uygulandığı halde 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun kapsamına girecek gemi adamı sayısının asgari sınırı 10’dan 5’e indirilmiştir.

sayısı 5 veya yukarı olması tek başına Deniz İş Kanunu kapsamına girmesi için yeterlidir. Gemi adamı sayısı 5 kişiden az olsa bile, toplam gemi tonilatosu 100 GT ve yukarı ise, bu Kanun kapsamında değerlendirilecektir⁸⁵. Örneğin, bir gemi işletmesinin sahip olduğu iki geminin toplam büyüklüğü 90 GT ise, 100 GT ve daha fazla olma şartını taşımadığı için Kanun kapsamına girmez. Ancak bu gemilerde çalışan gemi adamı sayısı 5'ten fazla ise durum değişir, bu gemi ve çalışanları Kanun kapsamına girer⁸⁶.

Deniz İş Kanunu uygulanmasında; sandal, mavna, şat, salapurya gibi olanlar⁸⁷ da gemi sayılır (Den. İş K.md.1/3). Dolayısıyla tonaj hesabında bunların da dikkate alınması gerekir. Ayrıca, Bakanlar Kurulu, ekonomik ve sosyal gerekler bakımından bu kanun hükümlerini yukarıdaki hükmün kapsamı dışında kalan daha düşük tonajlı gemiler ile gemi adamlarına ve bunların işverenlerine kısmen veya tamamen teşmile yasal olarak yetkilidir (Den. İş K.md.1/4)⁸⁸.

Özetle, ticaret gemilerinin yanı sıra, eğitim, eğlence gemileri gibi özel amaçlı kullanılan gemiler ile deniz dışında göllerde ve akarsularda hareket eden, Türk Bayrağını taşıyan, Kanunda belirtilen tonaja sahip ve istisnai olarak gemi kabul edilen diğer tüm deniz taşıma araçları Kanun kapsamındadır. Donanmaya bağlı harp gemileri veya yardımcı gemiler bu kapsama dâhil değildir⁸⁹.

⁸⁵ 6379 sayılı Kanun tonaj bakımından sadece Türk ticaret gemilerine uygulanabildiği halde, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, uygulama alanını Türk bayrağı taşıyan her türlü gemilere teşmil etmiştir. Bundan ötürü yeni Kanun yatları, spor, eğitim ve öğretime tahsis edilen gemilere de uygulanabilecektir (**OKAY**, "Yeni Deniz İş Kanununun Getirdiği Yenilikler", s.358).

⁸⁶ Karş. Yarg.9.HD., 13.02.2012, E.2009/31285, K.2012/3117, Çalışma ve Toplum, 2012/3 (34), s.211; **YÜREKLİ**, "Deniz İş Kanunu", s.622-623.

⁸⁷ **Mavna**: Gemilere ve yakın kıyılara yük taşıyan, güvertesiz büyük tekne. **Şat**: Sığ sularda ağır yükleri taşımak için kullanılan, altı düz bir çeşit tekne. **Salapurya**: Ticaret eşyası taşımakta kullanılan, 10-15 tonluk, üçgen biçiminde yelkeni olan ticaret gemisi (<http://tdkterim.gov.tr/bts/>).

⁸⁸ Yukarıdaki bentlerde yazılı gemilerin bu kanun kapsamına alınmaları sebebiyle yapılabilecek itirazlar, Çalışma Bakanlığı tarafından incelenerek karara bağlanır. Bu itirazlar kanunun uygulanmasını durdurmaz (Den. İş K.md.1/5).

⁸⁹ **NARMANLIOĞLU**, s.89-90; **SÜZEK**, s.231; **SONGU**, s.837. MLC-2006'ya göre açıkça aksi belirtilenler dışında bütün gemiler bu sözleşmeye tabidir (MLC, 2006, Article II, par. 4). Ana istisnalar, münhasıran iç su ve barınma sularında veya alanlarında kullanılan gemiler, balıkçı gemileri, savaş gemileri, askeri ve yardımcı gemiler ve yelkenliler ve sallar gibi geleneksel yöntemlerle inşa edilmiş gemilerdir (**PENTSOV**, s.300).

C) GEMİNİN BAĞLAMA LİMANI

Geminin bağlama limanı, geminin tescil işlemleri, gemi adamının yurda iadesi, kaptanın yetki sınırı ve açılacak davada yetkili mahkemenin belirlenmesi bakımından büyük önem taşır⁹⁰. Bir geminin bağlama limanı o gemiye ait seferlerin yönetildiği yerdir (TTK.md.946). Bağlama limanı, genelde donatanın ticaret merkezinin bulunduğu limandır. TTK. göre, geminin bağlama limanı olması zorunludur. Gemi, bağlama limanının tabi olduğu sicil müdürlüğünce tescil olunur (TTK.md.955/1). Gemi tescil olunurken bağlama limanının da tescili zorunludur⁹¹.

Bir geminin seferleri yabancı bir limandan veya bir kara kentinden yahut bizzat gemiden yönetildiği takdirde, malik, gemisini dilediği yer siciline tescil ettirebilir (TTK.md.955/2). Limanda bir iş merkezi bulunmayan geminin tescil olduğu liman, bağlama limanı olarak kabul edilir⁹². Malikin, Türkiye’de yerleşim yeri veya ticari işletmesi yoksa, TTK.’nda yazılı hakları kullanmak ve görevleri yerine getirmek üzere, sicil müdürlüğüne o bölgede oturan bir temsilci göstermesi gerekir (TTK.md.955/3).

Bağlama limanı, kaptanın donatanı temsil yetkisi ve açılacak davada yetkili mahkemenin tayini bakımından hukuki bir öneme sahiptir. Zira, kaptanın donatanı temsil yetkisinin kapsamı geminin bağlama limanında bulunup bulunmamasına göre değişmektedir (TTK.md.1103-1104). Geminin bağlama limanında bulunduğu sürece kaptanın temsil yetkisi sınırlı iken, geminin bağlama limanı dışında temsil yetkisi son derece genişlemektedir⁹³. Ayrıca, donatan ve donatma iştirakinde paydaş donatanlar veya bunlardan biri aleyhine bu sıfatla açılacak alacak davalarında geminin bağlama limanının bulunduğu yer mahkemesi de yetkili kılınmıştır (TTK.md.1063, 1087). Bağlama limanı ile ilişkili diğer konulara yeri geldikçe değinilecektir.

⁹⁰ KENDER/ÇETİNGİL/YAZICIOĞLU, s.40; ÇAĞA/KENDER, s.58; KENDER/ÇETİNGİL, s.39-40.

⁹¹ ÇAĞA/KENDER, s.57; KENDER/ÇETİNGİL, s.39.

⁹² KENDER/ÇETİNGİL, s.40.

⁹³ ÇAĞA/KENDER, s.58.

§ 2. DENİZ İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ KAYNAKLARI

I. ULUSAL KAYNAKLAR

A) Anayasa

Hukuk düzeninde normlar arasındaki hiyerarşide en üst norm Anayasadır. Anayasanın çalışma hayatına ilişkin düzenlemeleri deniz iş hukukunda gemi adamları ile işverenleri arasındaki iş ilişkilerinde uygulanacak temel normları içerir. Anayasanın Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler başlığını taşıyan 3. bölümünde, çalışma ve sözleşme hürriyeti (md.48), çalışma hakkı ve ödevi (md.49), çalışma şartları ve dinlenme hakkı (md.50), sendika kurma hakkı (md.51), toplu iş sözleşmesi hakkı (md.53), grev hakkı ve lokavt (md.54), ücrette adaletin sağlanması (md.55) ve sosyal güvenlik hakkı (md.60) düzenlenmiştir.

Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. Devlet, özel teşebbüslerin millî ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır (An.md.48). Deniz iş mevzuatına uygun olmak kaydıyla herkes dilediği kimse ile dilediği şartlarda deniz iş sözleşmesi yapabilme serbestiyetine sahiptir. Ancak Devlet (Bakanlar Kurulu), ekonomik ve sosyal gerekler dolayısıyla Deniz İş Kanunu hükümlerini Kanunun kapsamı dışında kalan gemiler ile gemi adamlarına ve bunların işverenlerine kısmen veya tamamen teşmil etmeye yetkilidir (Den. İş K.md.1/4).

Anayasanın çalışma ile ilgili hükümleri, deniz iş hukukuna yön veren, sözleşme ilişkisinde mutlaka gözetilmesi gereken hükümlerdir. Anayasaya göre, kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir (md.50). Sendika kurma ve sendikal faaliyetlerde bulunma, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı, gemi adamları için anayasal haklardır.

Ücrette adaletin sağlanması devletin ödevlerindendir. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur (An.md.55). İş sözleşmesi ile çalışan ve İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir (İş K.md.39). Devlet; yine Anayasa gereği, işçilerin adaletli bir ücret elde etmeleri yanı sıra, diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Örneğin, iaşe servisi kurulması zorunlu olmayan veya iaşenin zaruri sebeplerle uygulanamadığı gemilerde çalışan gemi adamlarına işverenler tarafından iaşe karşılığı olarak verilecek günlük iaşe bedeli, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çağrısı üzerine toplanacak ve Yönetmeliğe göre oluşturulan “Gemi adamları İaşe Bedeli Tespit Kurulu” tarafından, sahil bölgelerinin özelliklerine göre veya yurt çapında en geç bir yılda bir tespit edilir (GİYSİ.Yön.md.8).

B) Kanunlar

Deniz iş sözleşmesi bakımından bazı kanunlar doğrudan, bazı kanunlar ise dolaylı kaynak oluşturmaktadır. Deniz iş sözleşmesine ilişkin özel düzenlemeler, temel kanun olan 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nda yer almaktadır. Ayrıca, iş hukuku mevzuatında yer alan İş Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Hafta Tatili Kanunu, Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu da deniz iş sözleşmesinin önemli kaynakları arasındadır. Bunların dışında, Türk Ticaret Kanunu, Kabotaj Kanunu, Türk Uluslararası Gemi Sicili Kanunu, Denizde Can ve Mal Kurtarma Kanunu gemi, gemi adamı, gemi taşıma işleri ve denizcilik konularında deniz iş sözleşmesinin önemli bilgi kaynakları arasında yer almaktadır.

1. Deniz İş Kanunu

Deniz iş hukukunun temel yasası 854 sayılı Deniz İş Kanunu'dur. 29 Nisan 1967 tarihinde kabul edilmiş olan Kanun, 45 yıldır halen yürürlükte bulunmaktadır.

“Deniz İş Kanunu denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve 100 ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akdi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır” (Den. İş K. md.1/1). “Aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı 100 veya daha fazla olduğu veyahut işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı 5 veya daha fazla bulunduğu takdirde birinci bent hükmü uygulanır” (Den. İş K. md.1/2). Her ne kadar Kanun, “Deniz” İş Kanunu olarak ifade ediliyor ise de, denizlerin yanı sıra göllerde ve akarsularda çalışanları da kapsamına alan geniş bir uygulama alanına sahiptir.

Bir deniz işletmesinde çalışan kişiye Deniz İş Kanunu'nun uygulanabilmesi için,

1. Çalışanın gemi adamı olması,
2. İş sözleşmesi ile çalışması
3. Türk Bayrağı taşıyan gemide çalışması,
4. Çalışılan gemi tonajının 100 ve daha yukarı olması,

5. Bağlı olduğu işverene ait birden fazla gemi söz konusu ise, gemilerin toplam tonajlarının 100 ve daha yukarı olması veya işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı 5 veya daha fazla olması gerekir⁹⁴.

Deniz İş Kanunu'nun gemi adamı ve işveren ilişkilerini ilgilendiren tüm hususları eksiksiz olarak düzenlemiş olduğu söylenemez. Bugüne kadar ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan düzenlemeler karşısında bir iki düzenleme dışında ciddi bir değişiklik yapılmamış olan Kanun, gelişen denizcilik sektörü karşısında çalışanların ihtiyaçlarını artık karşılayamaz hale gelmiştir.

2003 yılında deniz iş hukuku alanında kabul edilen ILO İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi adamları) İlişkin 134 sayılı Sözleşme, Gemi Adamlarının

⁹⁴ Yalnız, Bakanlar Kurulu, ekonomik ve sosyal gerekler bakımından bu Kanun hükümlerini yukardaki bentlerin kapsamı dışında kalan gemiler ile gemi adamlarına ve bunların işverenlerine kısmen veya tamamen teşmile yetkilidir (Den. İş K.md.1/4).

Ulusal Kimlik Kartlarına İlişkin 108 sayılı Sözleşme, Gemi adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin 146 sayılı Sözleşme, Gemi Adamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin 166 sayılı Sözleşme, Gemi Adamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin 55 sayılı Sözleşme, Gemilerde Mürettebat İçin İlaçe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin 68 sayılı Sözleşme, Gemi Aşçıların Meslekî Ehliyet Diplomalarına İlişkin 69 sayılı Sözleşme, Gemi Adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbî Bakımına İlişkin 164 sayılı Sözleşme, Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin 152 sayılı Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmış, fakat bu Sözleşmeler iç hukuka tamamen uyarlanamamıştır. En önemlisi, 20 Ağustos 2013 tarihinde yürürlüğe girecek konsolide bir ILO Sözleşmesi olan Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (Maritime Labour Convention 2006) ⁹⁵ ise, henüz Türkiye tarafından onaylanmamıştır⁹⁶. Öneme binaen aşağıda ayrıntılı olarak açıklanacağı üzere, bu Sözleşme birçok ILO Sözleşmesi ve bunları tamamlayan Tavsiye Kararını (hükümlerini) değiştirmektedir. MLC-2006 yürürlüğe girdiğinde, 1920 yılından bu yana mevcut denizcilığe ilişkin 37 ILO Sözleşmesi ve bunlara ilişkin Tavsiye Kararlarının yerini alacaktır. Bunun anlamı, bu sözleşmeler halen onaylanmamışsa, MLC-2006'nın yürürlüğe girmesiyle onay için kapanacak ve Sözleşmenin (belirli) bir ülke için yürürlüğe girmesi, henüz onaylanmamış olan diğer sözleşmelerin de otomatik olarak onaylanmış olduğu anlamına gelecektir⁹⁷. Bu nedenle bir an önce Sözleşmenin onaylanıp, iç hukukumuzda uyarlanması ve Sözleşmeye uygun olarak Deniz İş Kanunu'nda gerekli değişikliklerin yapılması gerekir.

854 sayılı Deniz İş Kanunu uluslararası hukuktaki gelişmeleri takip edemediği gibi, iç hukuk bakımından da yetersiz kalmıştır. Kanunun kabulünden bu yana; iş hukuku mevzuatında yapılan değişiklikler karşısında, birçok konuda düzenleme boşlukları oluşmuştur. Şüphesiz, deniz iş hukuku sorunlarının öncelikle ilgili mevzuat çerçevesinde değerlendirilmesi ve buna göre çözüm aranması gerekir. Deniz İş Kanunu'nda boşluk bulunması halinde

⁹⁵ Bundan sonra MLC-2006 olarak ifade edilecektir.

⁹⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. **BEDÜK** "ILO - Deniz İş Sözleşmesi", s.242 vd.

⁹⁷ **DOUMBIA-HENRY**, Cleopatra/**DEVLIN**, Dominick/**McCONNELL**, Moira L., "The Maritime Labour Convention, 2006 Consolidates Seafarers' Labour Instruments", American Society of International Law, Volume 10, Issue 23, September 13, 2006, <http://www.asil.org/insights060913.cfm> (ET. 07.08.2012).

genel hükümlere başvurulmalıdır. Zira Türk Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu'nun genel nitelikteki hükümleri uygun düştüğü ölçüde özel hukuk ilişkilerine uygulanır (TMK.md.5)⁹⁸. Ayrıca, bu konuda Umumi Hıfzısıhha Kanunu, Hafta Tatili Kanunu gibi genel kanun hükümleri de uygulanabilecektir⁹⁹.

Öte yandan Deniz İş Kanunu hükümleri, gemi adamına daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi, örf ve adetlerden doğan haklara halel getirmez. Kanunun uygulanması sonucu olarak işverene düşen yükümlülükler, gemi adamlarının ücret ve diğer haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz (Den. İş K.md.48). Şu halde, Deniz İş Kanunu dışında başkaca düzenlemelerle gemi adamları lehine daha avantajlı hak ve menfaatler sağlanmaktaysa, bu düzenlemelerin dikkate alınması gerekir¹⁰⁰.

2. İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesine göre, deniz taşıma işlerinin yapıldığı işyerlerinde çalışan gemi adamları bu Kanun kapsamına girmemektedirler. Bununla birlikte, kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işlerinde, Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işlerde çalışanlar, İş Kanunu hükümlerine tabidir. Buna karşın balıkçılık, römorkaj, kurtarma yardım, dalgıçlık işleri, ne deniz taşıma, ne de yükleme ve boşaltma işlerindendir. O nedenle, bunlara hangi kanunun uygulanacağı tereddüt oluşturabilir. Anılan işlerin öncelikle Deniz İş Kanunu md.1 kapsamında değerlendirmesi isabetli olur. Çünkü Deniz İş Kanunu yöneldiği ilgi alanı yönünden özel bir kanun niteliğindedir¹⁰¹. Deniz İş Kanunu kapsamına girmiyorsa, römorkaj, kurtarma

⁹⁸ SÜZEK, s.35-36; aynı yazar, "İş Hukukunda Düzenleme Boşluklarının Doldurulması" (Düzenleme Boşlukları), Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara 1993, s.132 vd.; ÇELİK, s.15; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin, İş Hukuku, Ankara 2011, s.47-48.

⁹⁹ OĞUZMAN, M.Kemal, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s.28; ÇELİK, s.15.

¹⁰⁰ KAR, s.26.

¹⁰¹ GÜNER, s.11; DÜNDAR, s.143-144.

yardım, dalgıçlık işlerinin İş Kanunu kapsamında olduğunun kabulü gerekir. Zira İş Kanunu'nun 4. maddesinde tüm deniz işleri değil, bu konuda sadece taşıma işleri kapsam dışında bırakılmıştır. Ayrıca, denizlerde yapılan ve tarım işlerinden sayılmayan balıkçılık işleri Deniz İş Kanunu kapsamına girmiyorsa, İş Kanunu (md.4/2-f)¹⁰² kapsamında değerlendirmek gerekir. Ancak göllerde ve akarsularda yapılan ve tarım işlerinden sayılmayan balıkçılık işleri Deniz İş Kanunu kapsamı dışında ise, bu durumda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacaktır¹⁰³.

Her ne kadar İş Kanunu'nun, Deniz İş Kanunu'na göre genel kanun niteliğinde olduğu, Deniz İş Kanunu'nda boşluk bulunan hallerde İş Kanununa gidilmesinin uygun olacağı ileri sürülmüş¹⁰⁴ ise de, Öğretideki baskın görüşe göre, bu gibi durumlarda İş Kanunu değil, genel kanun kabul edilen Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri uygulanmalıdır¹⁰⁵. Zira Deniz İş Kanunu ile İş Kanunu arasında özel kanun – genel kanun ilişkisi bulunmamaktadır. Bu hususta Deniz İş Kanunu'nda, İş Kanunu'nun daha genel kanun niteliğinde olduğu yönünde bir anlatıma yer verilmemiştir. Aksine, İş Kanunu'nun hangi hallerde uygulanacağı, ayrıca ve açıkça ifade edilmiştir. Örneğin, 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu yasadaki asgari ücret hükmünün diğer iş yasalarına tabi işçilere de uygulanacağı (İş K.md.39)¹⁰⁶ ve iş yaşamının denetim ve teftişine ilişkin konularda (Den. İş K.md.49)¹⁰⁷ ve gemi adamlarından kesilen ücret kesimi cezaları hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı (Den. İş K.md.38/3) belirtilmiştir. O nedenle, Deniz İş Kanunu'nda boşluk bulunan hallerde kural olarak İş Kanunu'nun değil, Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümlerinin

¹⁰² Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, “denizlerde” çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler, bu Kanun hükümlerine tabidir.

¹⁰³ OĞUZMAN, Fesih, s.29 dn.111; SEVİMLİ, s.6; ayrıca bkz. YÜREKLİ, “Deniz İş Kanunu”, s.629-631.

¹⁰⁴ Bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.48-49; CENTEL, Tankut, İş Hukuku, C.I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, s.19; GÖKÇE, s.742; Yarg.9.HD. 21.10.1993, E. 1993/3494, K. 1993/14976, Çimento İşveren, Ocak 1994, s.28-29.

¹⁰⁵ OĞUZMAN, Fesih, s.28-29; ÇELİK, s.15-16; SÜZEK, s.36; SEVİMLİ, s.8.

¹⁰⁶ “Gemi adamlarının asgari ücretleri, İş Kanununun ilgili maddesi gereğince tespit olunur” (Den.İş K.md.37).

¹⁰⁷ “Bu Kanun hükümlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak üzere yapılması gereken takip, denetim ve teftişler Çalışma Bakanlığı tarafından yapılır. Bu konuda İş Kanunu'nun iş hayatının denetim ve teftişine ilişkin hükümleri ve aynı Kanun'un bu hükümlerle ilgili ceza maddeleri uygulanır” (Den.İş K.md.49).

uygulanması gerekir¹⁰⁸. Görüldüğü üzere, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu'na göre genel kanun değildir. Kanunda özel olarak yollama yapılmamış ise, Deniz İş Kanunu'nda yer almayan hususlarda 4857 sayılı İş Kanunu'na gidilemez. Hâkim önüne gelen uyuşmazlık hakkında Deniz İş Kanunu'nda hüküm yoksa, Borçlar Kanunu hükümlerine gidecek, burada da uygun bir düzenleme yoksa, TMK.md.2'ye dayanarak hukuk yaratmak suretiyle boşluğu dolduracaktır. Hâkim hukuk yaratırken; kanun koyucu gibi, uluslararası kaynaklardan, iş hukukunun genel esaslarından ve somut olarak İş Kanunu hükümlerinden de yararlanacaktır.

Konuyla ilgisi bulunduğu için ayrıca belirtmek gerekir ki, iş güvencesi, 4857 sayılı İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu) açıkça düzenlenmiş iken, Deniz İş Kanunu'nda böyle bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Aşağıda açıklanacağı üzere, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (SenTİSK.) md.24 hükmü uyarınca, sadece işyeri sendika temsilcileri için istisnai bir uygulama söz konusudur¹⁰⁹. Nitekim anılan nedenden dolayı Yargıtay, Deniz İş Kanunu kapsamında çalışanların iş güvencesi bulunmadığı için açılan işe iade davalarının reddine karar vermektedir¹¹⁰. Hâlbuki bu durum, 158 sayılı ILO Sözleşmesine uygun değildir. Yapılacak yasal değişiklikle bu eksikliğin giderilmesi gerektiği kanısındayız.

Öğretide bir görüşe göre, iş kanunları arasında bazı gereksiz farklılıklar yaratılmıştır. Deniz taşıma işlerinin özellikleri nedeniyle, Deniz İş Kanunu ile İş Kanunu'ndakinden farklı düzenlemelerin yapılmış olması haklı görülse de, iş kanunlarının değişik zamanlarda çıkarılması ve değiştirilmesinin de etkisiyle çalışanların tümü için tek bir iş kanunu ortaya koymak, daha uygun bir yol olacaktır. Böyle bir kanunun çıkarılması durumunda, deniz ve hava taşıma, basın ve tarım gibi özellikleri nedeniyle ayrı düzenlemeleri gerektiren işler için

¹⁰⁸ OĞUZMAN, Fesih, s.28-29; ÇELİK, s.15-16; SÜZEK, s.36-37; EKONOMİ, s.77-78; NARMANLIĞLU, s.74, dn.19; KAR, s.28.

¹⁰⁹ İşyeri sendika temsilcileri, kendilerinden beklenen işlevlerini rahatça ve her türlü baskıdan uzak bir şekilde işlerini kaybetme kaygısı olmadan yerine getirebilmelidir (bkz., SUR, s.60 vd.).

¹¹⁰ Yarg.9.HD. 06.06.2005, E.2005/12948, K.2005/20465; Yarg.9.HD. 23.12.2010, E.2009/43946, K.2010/39462, KAR, s.167-168.

kanuna özel hükümler konulabilecektir ¹¹¹ . Kanaatimizce, ayrı yasal düzenlemelerin yapılmış olması daha isabetlidir. Fakat bu düzenlemelerin farklı çalışma ilişkilerinin gerekli kıldığı farklılıklarla sınırlı olması gerekir. Özel kanun da olsa, diğer ortak konularda tüm işçiler için aynı hükümlerin öngörülmesi adalet ilkesi gereğidir.

3. Türk Ticaret Kanunu

1954 tarih ve 6379 sayılı Deniz İş Kanunu'nun yürürlüğüne kadarki dönemde gemi adamlarının iş sözleşmelerine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktaydı. Bu konudaki düzenlemeler, İş Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu'nun kaptana ilişkin hükümleriyle sınırlı idi. Deniz taşıma işlerinin ticari nitelikte olması dışında Türk Ticaret Kanunu, bazı temel kavramlara açıklık getirmesi bakımından deniz iş hukuku uygulamasında önemli bir kaynak oluşturmaktadır.

İşveren (donatan - donatma iştiraki), işveren vekili (kaptan), işyeri (gemi) gibi kavramlar, TTK. bakımından da önemli kavramlardır. Deniz ticaret hukukunun bu temel kavramları TTK.'nda tanımlanmış, taraflar arasındaki hak ve yükümlülükler belirlenmiştir. Özellikle donatan, kaptan, gemi ve gemi alacaklısı haklarına ilişkin TTK.'nda yer alan hükümler, Deniz İş Kanunu'nun yer ve kişi bakımından uygulama alanının belirlenmesinde ve gemi adamlarının işçilik alacakları bakımından önemli bir yere sahiptir.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun mevcut düzenlenmesinde, 6272 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun deniz ticaretinden bahseden 4. kitabındaki kaptan ile işveren arasındaki ilişkilere ait hükümler saklı tutulmuştur (Den.İş K.md.3). 6272 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 1015. maddesi uyarınca, Deniz İş Kanunu'na tabi olan bir gemide çalışan kaptanın belli bir hukuki olaydan doğan hakları, Deniz İş Kanunu ile bu Kanundan hangisinin hükümleri kaptanın daha lehine ise, o kanuna tabi olacağı belirtilmekte idi. TTK.md.1015/2 hükmü dolayısıyla, Ticaret Kanunu'nda yer alan feshe ilişkin hükümlerin Deniz İş Kanunu'nun gemi adamları için öngörülenden daha aleyhte olması nedeniyle, kaptana da Deniz İş Kanunu hükümlerinin

¹¹¹ ÇELİK, s.16-17.

uygulanması gerektiği öğretinin ortak görüşü idi¹¹². Alman Ticaret Kanunu’nun, TTK.md.1005’i karşılayan 545. paragrafı değiştirilerek kaptanın iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde de Deniz İş Kanunu hükümlerinin esas alınması benimsenmiş ve devamı olan 546-551. paragrafları kaldırılarak kaptanın bu konudaki haklarının düzenlenmesi Deniz İş Kanunu’na bırakılmıştır¹¹³.

13.01.2011 tarihinde 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun kabulü ile 6272 sayılı Türk Ticaret Kanunu yürürlükten kaldırılmış, yeni Ticaret Kanunu 01.07.2012 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir¹¹⁴. Her ne kadar 6272 sayılı Kanunun deniz ticaretinden bahseden 4. kitabındaki kaptan ile işveren arasındaki ilişkilere ait hükümler saklı tutulmuş ise de, ileride açıklanacağı üzere, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun deniz ticaretinden bahseden 5. kitabında öncekine benzer bir düzenlemeye yer verilmemiş, gemi adamının daha lehine olduğu gerekçesiyle bu konuda Deniz İş Kanunu hükümlerinin uygulanması esasının kabul edildiği anlaşılmıştır¹¹⁵.

4. Türk Borçlar Kanunu

Sözleşme hukukunun temel kaynağı olan Borçlar Kanunu, tüm özel borç ilişkilerinde uygulama alanı bulduğu için, deniz iş sözleşmesinin önemli kaynaklarından biridir. 11.01.2011 tarihinde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun kabulü ile 818 sayılı Borçlar Kanunu yürürlükten kaldırılmış, yeni Borçlar Kanunu 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir¹¹⁶.

Belirtildiği üzere, Türk Borçlar Kanunu (TBK) genel kanun niteliğinde kabul edildiğinden, Deniz İş Kanunu’nda boşluk olduğu hallerde, TBK.’nun genel hükümlerine başvurulabilecektir. Şu şartla ki, TBK.’nda benimsenen ilke ve kurallar, iş hukukunun özel karakterine aykırı düşmediği ölçüde ve işçi-

¹¹² ÇAĞA Tahir, Deniz Ticareti Hukuku, I, İstanbul 1995, s.154; ÇAĞA/KENDER, s.180; SEVİMLİ, s.117; SONGU, s.849.

¹¹³ ÇAĞA/KENDER, s.207; ÇAĞA, s.154; SONGU, s.849-850.

¹¹⁴ RG., 14.02.2011, S.27846.

¹¹⁵ ÇETİNGİL, Ergon /KENDER, Rayegan, “Türk Ticaret Kanunun Deniz Ticaretine Ayrılan Dördüncü Kitabındaki Hükümlerin Değiştirilmesine Dair Tasarı Taslağı” (Tasarı Taslağı), Deniz Hukuku Dergisi, Özel Sayı - Nisan 2002, s.3.

¹¹⁶ RG., 04.02.2011, S.27836.

işveren ilişkilerinin ağır basan toplumsal yanının elverdiği oranda uygulanmalıdır¹¹⁷.

Yukarıda açıklandığı üzere, deniz taşıma işinde çalışan işçinin çalıştığı gemi, Deniz İş Kanunu kapsamına girmiyor ise, bu gemi adamının işvereni ile olan iş ilişkisinden doğan uyuşmazlığın Borçlar Kanunu hükümlerine göre çözümlenmesi gerekir.

5. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu¹¹⁸

Kural olarak toplu iş hukuku alanındaki düzenlemelerden tüm işçiler yararlanabilmektedir. Toplu iş sözleşmesi özerkliği ve sendikal haklar, Deniz İş Kanunu kapsamında olan işçi ve işverenler için de geçerlidir. Çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi için gemi adamları ve işverenleri, sendika ve konfederasyonlar kurabilir, serbestçe üye olabilir ve sendikal faaliyetlerde bulunabilir, sendikal güvencelerden yararlanabilirler (An.md.51; SenTİSK.md.23-25). Böyle yasal imkânları bulunduğu halde denizcilik sektöründe, özellikle gemi adamlarının sendikalılaşma oranının çok düşük olduğu, bu işkolunda kurulu mevcut sendika sayısı ve bağittanan sözleşmelerden kolaylıkla anlaşılmaktadır. Bunun temel nedeni, gemi adamlarının sözleşme ilişkilerinin belirsiz süreli olmasından ziyade, belirli süreli veya belirli sefer üzerine akdedilmiş olması ve gemi adamlarının sürekli sefere çıkmalarıdır. Bu durum, gemi adamlarının örgütlü hareket etmelerini olumsuz yönde etkilemektedir. İş güvencesinin bulunmaması ve işsizlik sorunu da, gemi adamlarının sendikal faaliyetten uzak durmalarının önemli nedenlerinden biridir.

Faaliyet alanı itibarıyla gemi adamları ile işverenlerinin bulunduğu işkolu, “deniz taşımacılığı” iş koludur. İş Kolları Tüzüğü’nün 20 sıra numaralı deniz

¹¹⁷ **ESENER**, s.4; **ÇELİK**, s.15; **SÜZEK**, s.36; **aynı yazar** “Düzenleme Boşlukları”, s.132 vd.; **NARMANLIOĞLU**, s.25-26; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.47-48; **GÖKÇE**, s.740.

¹¹⁸ Tekrar belirtmek gerekir ki, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (SenTİSK) 18.10.212 tarihinde TBMM. tarafından kabul edilmiş ve Cumhurbaşkanının onayına sunulmuştur. Çalışmamızın yayımı aşamasında yeni Kanun henüz yürürlüğe girmemiş, fakat girmesi kuvvetle muhtemel olduğu için, değerlendirmelerimiz onaya sunulan bu Kanun hükümleri kapsamında olacaktır.

taşımacılığı işkolu ¹¹⁹, gemi ve benzeri taşıtlarla denizlerde, göllerde ve akarsularda her türlü yük ve yolcu taşınması ile bunlara bağlı deniz işlerinde çalışan ve Deniz İş Kanunu'na tabi gemi adamları ve gemi adamı yeterlik belgesine sahip kimselerin ve şehir ve körfez hatları iskelelerinde çalıştırılan iskele görevlilerinin yaptığı işler, deniz taşıtları ile yapılan liman hizmetlerini kapsamaktadır.

Aslında, gemi adamları ve işverenlerinin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkı, anayasal bir haktır (An.md.53). Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde gemi adamlarının grev hakkı bulunmaktadır. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları Kanunda düzenlenmiştir (An.md.54). Toplu iş sözleşmesinin kapsam ve düzeyi işyerinin gemi olması dikkate alınarak, Kanuna (SenTİSK.md.34'e) göre belirlenir.

Deniz İş Kanunu kapsamına giren işçiler, kural olarak iş güvencesi hükümlerinden yararlanamazlar. Zira Hizmet İlişkinde İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki 158 sayılı ILO Sözleşmesi ¹²⁰ ile iş güvencesi hükümlerinin tüm çalışanlar için getirileceği belirtilmiş ise de, düzenleme iç hukuka bırakılmıştır. İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda bu güvence sağlanırken, Deniz İş Kanunu kapsamındaki çalışanlar için yasal iş güvencesi sağlanmamıştır. Bununla birlikte, işyerinde sendikal örgütlenme varsa ve işçi işyeri sendika temsilcisi ise, bu sıfatı dolayısıyla 6356 sayılı SenTİSK.md.24 hükmü uyarınca iş güvencesinden yararlanabilecektir. Gemide belirsiz süreli iş sözleşmesiyle işyeri sendika temsilcisi olarak çalışmakta olan gemi adamının sözleşmesi haklı veya geçerli bir neden olmaksızın işveren tarafından feshedilmesi halinde, işçi SenTİSK.md.24 gereği, 4857 sayılı İş K.md.18 vd. maddelerinde yer alan iş güvencesi hükümlerinden yararlanacaktır. İşçinin temsilcilik sıfatından kaynaklanan bu güvence için ayrıca işyerinde çalışan işçi

¹¹⁹ SenTİSK.md.4/1'e ekli (1) sayılı cetvelde 16 sıra numaralı "Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk" işkolu.

¹²⁰ RG., 18.06.1994, S.21964.

sayısı ve en az 6 aylık kıdem şartı aranmamaktadır¹²¹. Temsilcinin iş sözleşmesinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, İş K.md.21/1 uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilir (SenTİSK.md.25/5).

Öğretide bir görüşe göre, gemi adamları sendikası ile işveren/işveren sendikası arasında akdedilecek toplu iş sözleşmesinde taraflar, 4857 sayılı İş K.md.18 vd. maddelerindeki iş güvencesi hükümlerinin işyerinde çalışan üye işçilere uygulanacağını kararlaştırmaları mümkündür. Bu durumda, işyerinde çalışan işçilerin İş Kanunu kapsamında kalıp kalmadıklarına bakılmaksızın İş K.md.21/son'daki emredici kural içinde kalmak kaydıyla iş güvencesi hükümlerinden yararlandırılması gerekir¹²². Gerçi iş güvencesi bulunmayan gemi adamlarının böyle etkin sendikal faaliyette bulunmaları nasıl mümkün olacağı da ayrı bir konudur. Böyle bir imkan belki kamu işverenleri ile akdedilecek toplu iş sözleşmelerinde söz konusu olabileceği görüşündeyiz.

6. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kanunu - Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

İşçiyi koruma ve gözetme borcu işverene düşen iş sözleşmesinden kaynaklanan bir borçtur. İşveren işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından kendisi için öngörülen gerekli yasal yükümlülükleri yerine getirmek zorundadır. Yeni yürürlüğe girecek olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu¹²³, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacaktır (İSGK.md.2). Ayrıca sosyal güvenlik hakkı herkese tanınmış anayasal bir haktır (An.md.60). Deniz İş Kanunu kapsamında çalışan gemi adamlarının iş sağlığı ve güvenliği iş mevzuatı

¹²¹ SÜZEK, s.666-668; ÇANKAYA, Osman Güven /GÜNAY, Cevdet İlhan /GÖKTAŞ, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005, s.157; KAR, s.32; Yarg.9.HD., 21.07.2008, E.2008/25552, K.2008/20932, Çalışma ve Toplum, 2009/2 (21), s.170-171.

¹²² Bkz. KAR, s.31-33 ve d.21.

¹²³ RG., 30.06.2012, S.28339. Madde gerekçesinde belirtildiği üzere, Kanun ile getirilen hükümlerin özellikle kapsamının genişlemesi sebebiyle uygulama alanına yeni dahil olan kamu kurumları ve 50'den az çalışanı bulunan (50 dahil) bazı işyerlerinde gerekliliklerin yerine getirilmesine uyum sağlanabilmesi için Kanunun 38. maddesinde değişik yürürlük tarihleri belirlenmiştir.

hükümleri çerçevesinde sağlanırken, sosyal sigorta ve sağlık güvenceleri, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu¹²⁴ ile karşılanmaktadır.

7. Kabotaj Kanunu

Deniz İş Kanunu kapsamında gemi adamı olabilme koşullarının başında T.C. vatandaşı olmak ya da T.C. veya K.K.T.C.'de denizcilik ile ilgili eğitim-öğretim gören ve/veya mezun olan K.K.T.C. vatandaşı olmak ya da 2527 sayılı Kanun kapsamındaki Türk soylu yabancı olmak gelmektedir. Yabancı gemi adamları Kanun kapsamı dışında bırakılmıştır. Nitekim, 815 sayılı Kabotaj Kanunu¹²⁵, nun 3. maddesi uyarınca, karasuları dâhilinde Türk deniz araç ve taşıtında kaptanlık, çarkçılık, kâtiplik, tayfalık, işçilik yapılması Türk uyuğunda olanlara münhasırdır. Bundan dolayı, yabancı gemi adamlarının kabotaj seferinde ve Türk karasuları dâhilinde Türk bayraklı gemilerde çalışması mümkün değildir. Yalnız karşılıklılık esaslarına göre Türk gemi adamlarına aynı mahiyette haklar tanıyan devletlerin uyuğunda olup Kanun kapsamına giren gemilerde çalışan gemi adamlarına Deniz İş Kanunu uygulanır (Den. İş K.md.4).

8. Türk Uluslararası Gemi Sicili Kanunu

4490 Sayılı Türk Uluslararası Gemi Sicili Kanunu¹²⁶, Türkiye'de ikamet eden Türk ve yabancı uyruklu gerçek kişiler ile Türkiye'de Türk mevzuatına göre kurulmuş şirketlere ait gemiler ve yatların TUGS'ne tescil edilmesine ilişkin hükümler içermektedir. Bu sicile tescil edilen ve Kanun uyarınca Türk Bayrağı çeken gemiler ve yatlar, milli mevzuatla tanınmış olan haklardan yararlanırlar. Türk Bayrağı çekme hakkına sahip olmayan gemiler ve yatlar, 815 sayılı Kabotaj Kanunu hükümlerinden yararlanamazlar (md.7).

4490 Sayılı Kanun, gemilerin ve yatların tabi olacakları esasların yanı sıra, gemi adamlarının uyuğu ve istihdamı (md.9), sosyal güvenliği ve çalışma koşulları (md.10), yabancı uyruklu gemi adamlarının ülkeye giriş-çıkış ve

¹²⁴ RG., 16.06.2006, S.26200.

¹²⁵ 815 sayılı Türkiye Sahillerinde Nakliyatı Bahriye (Kabotaj) ve Limanlarla Karasuları Dâhilinde İcrayı San'at ve Ticaret Hakkında Kanun (RG., 28.04.1926, S.358).

¹²⁶ 4490 Sayılı Türk Uluslararası Gemi Sicili Kanunu İle 491 Sayılı Kanun Hükmünde Karamamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (RG., 21.12.1999, S.23913).

konaklamalarına (md.11) ilişkin hükümler içermektedir. Kanunu'na göre bu Sicilde kayıtlı gemilerde ve yatlarda çalışan personele ödenen ücretler gelir vergisi ve fonlardan istisnadır (md.12/5).

9. Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanun

4922 sayılı Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanun¹²⁷, özellikle sefere çıkacak geminin denize elverişliliği konusunda hükümler içermektedir. Kanuna göre gemi limandan çıkış yapabilmesi için denize elverişli olan ticaret gemilerinin gemi adamları ile donatımı, yolcu sayısı ve yükün cinsi ve yükleme durumu bakımından denetlenmekte ve bu denetim sonucunda denize elverişlilik belgesi verilmektedir (md.2). Kanunda geminin sadece denize elverişliliği değil, ayrıca geminin yola elverişli olup olmadığının da denetleneceği belirtilmektedir (md.6).

Kanun denizde çatışmayı önleme konusunda köprü üstünde vardiyada bulunan kaptan veya mevzuata göre yetkili güverte zabıtlarına bazı sorumluluklar yüklemiştir (md.9, 10). Kanuna göre, denize ve yola elverişli olmayan gemi, gerekli izin ve belgeleri bulunmaksızın sefere çıkması halinde, derhal seferden alıkonularak muhafaza edilmek üzere en yakın elverişli limana çekilir. Donatanın yasal yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde limanda tutulan geminin satışına dahi karar verilebilir (md.20). Doğal olarak bu süreçte gemi adamlarının sözleşme ilişkisinin olumsuz yönde etkileneceği kaçınılmazdır.

C) Tüzük, Yönetmelik Ve Diğer Kaynaklar

Deniz İş Kanunu uygulamasında geminin önemli bir yeri bulunmaktadır. Gemilerin tescili, gemi üzerindeki hakların tescili, gemi sicilinin tutulması, gemi evrakları gibi konular Gemi Sicili Nizamnamesi¹²⁸'nde düzenlenmiştir. Ayrıca bir gemi Türk Bayrağını çekme hakkını yabancı memlekette bulunduğu sırada elde etmiş olursa gemi tasdiknamesi yerini tutmak üzere bir bayrak

¹²⁷ RG., 14.06.1946, S.6333.

¹²⁸ RG., 04.02.1957, S.9526.

şahadetnamesi düzenlenmesini öngören Gemi Bayrak Şahadetleri Hakkında Nizamname¹²⁹ mevcuttur.

Deniz İş Kanunu'nun 49. maddesi uyarınca, “bu Kanun hükümlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak üzere yapılması gereken takip, denetim ve teftişler Çalışma (ve Sosyal Güvenlik) Bakanlığı tarafından yapılır. Bu konuda İş Kanununun iş hayatının denetim ve teftişine ilişkin hükümleri ve aynı kanunun bu hükümlerle ilgili ceza maddeleri uygulanır”. Dolayısıyla bu amaçla çıkarılan İş Teftiş Tüzüğü¹³⁰’nü de ilgili kaynaklar arasında sayabiliriz.

Deniz iş mevzuatında yer alan deniz iş sözleşmesinin en önemli kaynaklarını yönetmelikler oluşturmaktadır. Bunların başında Gemi Adamları Yönetmeliği¹³¹ gelir. Yönetmelik, gemilerin yola elverişlilik bakımından donatılmalarında, gemi adamları ile ilgili gerekleri belirlemektedir (Gem.Ad.Yön.md.1). Bu Yönetmelik; Türk bayraklı gemilerde çalışan ve çalışacak olan gemi adamlarını ve bunların yeterlikleri, eğitimleri, sınavları, belgelendirilmeleri, sağlık durumları, kütükleme işlemleri ve vardiya tutma ile ilgili kuralları kapsar (Gem. Ad. Yön. md.2).

Diğer bir yönetmelik ise, Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmelik¹³²’tir. Bu Yönetmeliğin amacı, 854 sayılı Deniz İş Kanunu’na tabi gemilerde; gemi adamlarına tahsis edilen yatma, dinlenme ve yemek yerleri ile gemide bulundurulması zarurî olan ilâç, tıbbî âlet ve malzeme ile revirlerde bulunması gerekli şartları, gemi adamlarına verilecek iâşe maddelerinin ölçü ve nitelikleri, bu şart ve özelliklerden hangilerinin önemleri bakımından esasa dair ve birinci derecede mecburî, mecburî olmayan veya zarurî sebeplerle tatbik edilemeyen iâşenin işveren veya vekili tarafından nakden ödenmesini sağlamak maksadı ile İaşe Bedeli Tespit Kurulunun kurulması ve bu Kurulun görev ve yetkilerini belirlemektedir (GİYSİ.Yön.md.1).

¹²⁹ RG., 17.04.1957, S.9588.

¹³⁰ RG., 28.08.1979, S.16738.

¹³¹ Yönetmelik 31.07.2002 tarih ve 24832 sayılı RG.’de yayımlanmıştır. Daha sonra, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığının kurulması (26.09.2011 tarih ve 655 sayılı KHK) ve Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşme -STCW-78’in kabulü (20.04.1989 tarih ve 3539 sayılı Kanun) ile bir takım değişikliğe uğramış ve 23.08.2012 tarih ve 28390 sayılı RG.’de yayımlanan ilave ve değişiklikler ile son halini almıştır.

¹³² RG., 20.12.1989, S.20378.

Bu Yönetmelik, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 35. maddesine dayanılarak düzenlenmiş olup, 500 GT'dan daha küçük gemiler ile balık avı ve benzeri işlerde çalışan gemiler, römorkörler ve yüzer vinçler dışında, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun kapsamına giren gemiler ile bu gemilerde çalışan gemi adamları, bunların işverenleri ve işveren vekillerini kapsar (GİYSİ.Yön.md.2).

Bu iki yönetmelik dışında, dolaylı kaynak oluşturan diğer yönetmelikler; Gemi adamı Yetiştirme Kursları Yönetmeliği, Kılavuz Kaptanların Yeterlikleri, Eğitimleri, Belgelendirilmeleri ve Çalışma Usulleri Hakkında Yönetmelik, Telsiz Operatör Yeterlikleri ve Sınav Yönetmeliği, Türk Uluslararası Gemi Sicili Yönetmeliği, İç Sularda Çalışan Gemi ve İç Su Araçları Yönetmeliği, Gemi Adamı Yetiştirme Kursları Yönetmeliği, Liman Devleti Denetimi Yönetmeliği'dir.

Bunlardan başka, Gemilerin Gemi Adamları ile Donatılmasına İlişkin Yönerge, Gemi Adamları Eğitimlerinin Gerekleri ve Gemi Adamları Sınavları Konu İçerikleri Yönergesi, Gemi Adamları Sağlık Yönergesi ve Gemi İlaç ve Tıbbi Donanım Sertifikası Düzenlenmesinin Usul ve Esaslarına Dair Yönerge bulunmaktadır.

II. ULUSLARARASI KAYNAKLAR

Uluslararası iş hukuku kaynakları, uluslararası çalışma sözleşmeleri, Birleşmiş Milletler belgeleri, Avrupa sözleşmeleri gibi çok taraflı antlaşmalar sonucunda ortaya çıkabileceği gibi, sadece iki taraflı sözleşmeler yoluyla da oluşturulabilir¹³³. Konumuzla ilgili olarak çalışma ilişkilerine konu olan çalışma ve dinlenme hakkı, adil çalışma koşulları, işçi sağlığı ve güvenliği hakkı, eşit (adil) ücret hakkı, sendikal hak ve özgürlükler, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı, çocuk-geç-kadın işçilerin korunması, eğitim hakkı, eşit işlem görme ve fırsat eşitliği, sosyal güvenlik hakkı gibi hak ve özgürlükleri düzenleyen ve güvence altına alan uluslararası belgeler, deniz iş sözleşmesinin uluslararası kaynaklarını oluşturmaktadır.

Somut olarak, Birleşmiş Milletler belgeleri (İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ve Kadınlara Karşı

¹³³ SÜZEK, s.84.

Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşme ve Tavsiye Kararları, Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO) Sözleşmeleri (SOLAS, STCW ve MARPOL), Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Sözleşmeler (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı) ve Avrupa Birliği düzenlemeleri (Roma, Maastricht ve Amsterdam Antlaşmaları ile Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Birliği Sosyal Şartı) ve hukuki kaynakları (Avrupa Birliği Konseyi ve Komisyonu tüzük, yönerge ve kararları ile Avrupa Adalet Divanı kararları) deniz iş sözleşmesinin (doğrudan veya dolaylı) kaynakları arasında yer almaktadır.

Anayasaya göre, “Türkiye Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak antlaşmaların onaylanması, Türkiye Büyük Millet Meclisinin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır” (An.md.90/1). “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır” (An.md.90/son).

Anılan son hükme göre, Anayasa, temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşme hükümlerini yasa kurallarından üstün tutmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından temel insan haklarına ilişkin olarak kabul edilen ve Türkiye tarafından onaylanmış olan sekiz ILO Sözleşmesini¹³⁴ bu kapsamda değerlendirmek gerekir. Bunun dışında, temel hak ve özgürlüklere ilişkin olmayan uluslararası çalışma sözleşmeleri, iş kanunları ile eş değerdedir. Sözleşme ile kanun hükümleri arasında bir çatışma olursa, iki kanun arasındaki çatışmanın çözümünde uygulanacak kurallar (lex posterior

¹³⁴ 29 sayılı Zorla Çalıştırmaya İlişkin Sözleşme (1930); 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme (1948); 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Görüşme Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin Sözleşme (1949); 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliğine İlişkin Sözleşme (1951); 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme (1957); 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin Sözleşme (1958); 138 sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme (1973) ve 182 sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanmasına İlişkin Sözleşme (1999) (bkz. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm>).

veya *lex specialis*) geçerlidir. Diğer bir ifade ile sorunun, öncelik-sonralık, özellik-genellik kuralları çerçevesinde çözülmesi gerekir¹³⁵.

Uluslararası çalışma sözleşmelerinin onaylanması ile doğrudan iç hukukta uygulama alanı bulmaz¹³⁶. Sözleşme hükümlerinin doğrudan uygulanabilmesi için açık, kesin, somut ve başkaca bir düzenlemeye ihtiyaç bırakmayan nitelikte olması gerekir. Fakat genelde sözleşmeler, düzenlendikleri konularda genel, soyut, esnek ve program hüküm niteliğinde olup, istisnaların belirlenmesi iç hukuk düzenine bırakan, üye devletlere seçenek hakkı tanıyan ve alınacak hukuki önlemleri üye devletlere bırakan kurallar öngörmektedirler. Bu nedenle, sözleşme hükümlerinin uygulanabilmesi için üye devletin bunun için uyum yasaları çıkarması gerekir¹³⁷.

Deniz iş hukukunun başlıca uluslararası kaynakları ILO ve IMO tarafından kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararlarıdır. Deniz iş sözleşmesi ile ilgili bu kaynaklar hakkında aşağıda genel bilgi verilecek ve ileriki konularda yeri geldikçe bu düzenlemelere değinilecektir.

A. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO) DÜZENLEMELERİ

Sanayileşme süreci ile beraber ortaya çıkan çalışma ile ilgili sorunlar, tüm ulusların ortak sorunu haline gelmiştir. Benzer sosyal sorunların uluslararası platformda tartışılması ve bunlara ortak çözüm bulunması ve uluslararası çalışma normlarının oluşturulması ihtiyacı sonucu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuştur. ILO, 1919 yılında kurulmuş Birleşmiş Milletlere bağlı uzman bir kuruluştur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün evrensel ve sürekli barışın oluşturulması, sosyal adaletin sağlanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların ekonomik ve sosyal durumunu geliştirilmesi ve

¹³⁵ **ÖZBUDUN**, Ergun, Türk Anayasa Hukuku, Ankara 2009, s.394-395; **PAZARCI**, Hüseyin, Uluslararası Hukuk Dersleri, I. Kitap, Ankara 2004, s.33-36; **SUR**, Melda, Uluslararası Hukukun Esasları, İstanbul 2010, s.50-54; **SÜZEK**, s.88-89, 92.

¹³⁶ Uluslararası çalışma normlarının (ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının) Türk İş Hukukuna etkisi hakkında bkz. **GÜZEL**, Ali, "ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı" (ILO Normları), ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, Ankara 1997, s.16 vd.

¹³⁷ **SÜZEK**, s.91. Genel olarak uluslararası hukuk düzenlemelerinin Türk Hukuku sistemi içindeki yeri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz., **GÜZEL**, "ILO Normları", s.16-21; **KAYA**, Pir Ali, Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri, Ankara 1999, s.55 vd.

ülkeler arasında adil rekabet fırsatının sağlanması amacıyla faaliyetlerde bulunmaktadır. Bu amaçla hazırladığı sözleşme ve tavsiye kararlarıyla, çalışma hayatına ilişkin uluslararası (asgari) standartları belirlemektedir. İşçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan üçlü yapıya sahip olan ILO, Uluslararası Çalışma Konferansı, Yönetim Kurulu ve Uluslararası Çalışma Bürosu olmak üzere üç temel organ ile faaliyetlerini sürdürmektedir¹³⁸.

Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından hazırlanan uluslararası çalışma sözleşmeleri, üye devletin yasama organınca onaylanması halinde, o devlet için bağlayıcı nitelik kazanırlar. Üye devlet, mevzuatını ve uygulamasını sözleşme hükümlerine uyumlu hale getirmekle yükümlüdür¹³⁹. Sözleşmelerin uygulanıp uygulanmadığı ILO tarafından denetlenmektedir. Tavsiye kararları ise, üye devletlerin sosyal politikalarına yön veren, onaylanması gerekmeyen, dolayısıyla bağlayıcı olamayan yardımcı kaynaklardır¹⁴⁰.

Anayasa'nın 90. maddesine göre, Türkiye Cumhuriyeti adına milletlerarası kuruluşlarla yapılacak antlaşmaların onaylanması, TBMM tarafından onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır (An.md.90/1). İş hukuku alanında ILO tarafından kabul edilen birçok uluslararası sözleşme, Türkiye tarafından onaylanmıştır¹⁴¹.

Denizcilik sektörü, ILO açısından özel bir yere sahiptir. Bugüne kadar ILO tarafından kabul edilmiş, deniz iş hukukuna ilişkin birçok ILO sözleşme ve tavsiye kararları bulunmaktadır. Bu alanda kabul edilen çalışma standartlarından yansıdığı kadarıyla, diğer çalışma alanlarından farklı (özel) prosedür takip edilmektedir. Genellikle, bu sektördeki çalışma standartları Uluslararası Çalışma Konferansı'nın denizcilik konusunda yaptığı özel oturumlarda benimsenmiştir. Uluslararası Çalışma Konferansı'nın en son 10.

¹³⁸ Bkz. **WISSKIRCHEN**, Alfred, "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Norm Oluşturma ve Denetim Faaliyetleri: Sorunlar ve Deneyimler", TİSK Akademi, C.I, S.2, 2006/II, s.154-155; **KAYA**, s.1-2; **ALGANTÜRK LIGHT**, s.269.

¹³⁹ **GÜZEL**, "ILO Normları", s.12-13; **SÜZEK**, s.87.

¹⁴⁰ **SÜZEK**, s.86-87.

¹⁴¹ Bkz. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm>.

denizcilik oturumunda Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC-2006) kabul edilmiştir¹⁴².

1. Deniz İş Hukukuna İlişkin ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararları

Uluslararası Çalışma Örgütü, münhasıran deniz iş hukukuna ilişkin birçok sözleşme ve tavsiye kararları kabul ederek, üye devletlerin onayına sunmuştur. Bunlardan bazıları Türkiye tarafından onaylanmış ve iç hukuka uygun hale getirilmeye çalışılmıştır. Fakat belirtmek gerekir ki, deniz iş hukukuna ilişkin ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının büyük bir kısmı halen ülkemizce onaylanmamıştır. İş hukukuna ilişkin Türkiye tarafından bugüne kadar toplam 56 ILO sözleşmesi onaylanmış bulunmaktadır. Onaylanan Sözleşmelerin sadece 14'ü münhasıran deniz iş hukukuna ilişkindir ve bu Sözleşmelerin; 58 sayılı Deniz İşlerinde Çalıştırılacakların Asgari Yaş Haddine İlişkin Sözleşme dışında, hemen hemen hepsi iş mevzuatında köklü değişikliğin yapıldığı 2003 yılının sonunda kabul edilmiştir.

Aşağıda açıklanacağı üzere, teknolojik gelişmeler karşısında mevcut çalışma sözleşmelerinin bir kısmının uygulama alanını kaybetmesi, bir kısmının denizcilik sektöründe hiç bir şekilde kabul görmemiş olması, özellikle sözleşmelerde ve diğer düzenlemelerde yer alan bazı kavramların (örneğin, donatan veya gemi) farklı şekillerde tanımlanması veya bu tanımların bayrak devletinin tabi olduğu milli hukuka bırakılması nedeniyle, ortaya çıkan farklılıkların giderilmesi ve nihayet uluslararası alanda etkili olabilecek yeni standartların bir çatı altında toplanması amacıyla, en son ILO Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC-2006) kabul edilmiştir¹⁴³. Ağustos 2013 tarihinde yürürlüğe girecek olan bu Sözleşme, henüz ülkemizce onaylanmamıştır. MLC-2006'nın 10. maddesi uyarınca, Sözleşmenin yürürlüğe girmesi ile denizcilik alanındaki diğer tüm Sözleşmeler bundan etkilenecektir¹⁴⁴. Önemine binaen,

¹⁴² HARRISON, James, "Curent Legal Developments International Labour Organization" The International Journal of Marine and Coastal Law, 23 (2008), s.125-126.

¹⁴³ DOUMBIA-HENRY/DEVLIN/McCONNELL, "http://www.asil.org/insights060913.cfm; ALGANTÜRK LIGHT, s.270.

¹⁴⁴ BEDÜK, "ILO - Deniz İş Sözleşmesi", s.252-253.

bu Sözleşme hakkında aşağıda ayrıntılı açıklama yapılacaktır. MLC-2006'nın dışında deniz iş hukukuna ilişkin diğer ILO Sözleşmeleri şunlardır¹⁴⁵:

• 7 sayılı Deniz İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Haddinin Tespitine İlişkin Sözleşme, 1920.

Sözleşme, 27.09.1921 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşmeye taraf 52 devletten 49'u Sözleşmeden çekilmiştir.

15 sayılı Trimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaşının Tesbitine İlişkin Sözleşme, 1921.

Sözleşme, 20.11.1922 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşmeye taraf 67 devletten 61'i Sözleşmeden çekilmiştir. Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmıştır¹⁴⁶. Fakat 138 sayılı ILO Sözleşmesinin kabulü ile birlikte, Asgari Yaş Sözleşmesi md.10/5 uyarınca, bu Sözleşme yürürlükten kaldırılmıştır.

58 sayılı Deniz İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Haddinin Tespitine İlişkin Sözleşme 1936 (revize edilmiş).

Sözleşme, 11.04.1939 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşmeye taraf 50 devletten 39'u Sözleşmeden çekilmiştir. Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmıştır¹⁴⁷. Fakat 138 sayılı ILO Sözleşmesinin kabulü ile birlikte, Asgari Yaş Sözleşmesi md.10/5 uyarınca, bu Sözleşme yürürlükten kaldırılmıştır.

138 Sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme, 1973.

Sözleşme, 19.06.1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmıştır¹⁴⁸. Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 7, 15 ve 58 sayılı Sözleşmeler yürürlükten kaldırılmıştır (md.10/5).

• 8 sayılı Geminin Kayba Uğraması veya Batması Halinde Ödenecek İşsizlik Tazminatına İlişkin Sözleşme, 1920.

Sözleşme, 16.03.1923 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

¹⁴⁵ Sözleşmeler ilk başta konularına, daha sonra kabul tarihlerine göre sıralanmıştır. Bilgi için bkz. CENTEL, Tankut, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, İstanbul 2004, s.41 vd.; <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

¹⁴⁶ RG., 02.06.1959, S.10220.

¹⁴⁷ RG., 02.06.1959, S.10220.

¹⁴⁸ RG., 27.01.1998, S.23243.

• **9 sayılı Gemi Adamlarının İşe Yerleştirilmelerine İlişkin Sözleşme, 1920.**

Sözleşme, 23.11.1921 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

• **16 sayılı Denizde Çalışan Çocuk ve Genç Personelin Zorunlu Sağlık Muayenelerine İlişkin Sözleşme, 1921.**

Sözleşme, 20.11.1922 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

• **22 sayılı Gemi Adamları İle Akdedilen Anlaşma Hükümlerine İlişkin Sözleşme, 1926.**

Sözleşme, 04.04.1928 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

• **23 sayılı Gemi Adamlarının Ülkesine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme, 1926.**

Sözleşme, 16.04.1928 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

• **166 sayılı Gemi Adamlarının Ülkesine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme (Revize edilmiş), 1987.**

Sözleşme, 03.07.1991 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmıştır¹⁴⁹. Bu Sözleşme 1926 yılına ait Gemi Adamlarının Ülkesine Geri Gönderilmesine İlişkin 23 sayılı Sözleşmeyi yürürlükten kaldırmıştır (md.13, 20).

• **174 sayılı Gemi Adamlarının Ülkesine Geri Gönderilmesine İlişkin Tavsiye Kararı, 1987'de yayımlanmıştır.**

• **53 sayılı Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptan ve Gemi Zabıtlarının Mesleki Yeterliliklerinin Asgari Gereklerine İlişkin Sözleşme, 1936.**

Sözleşme, 29.03.1939 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmıştır¹⁵⁰.

• **54 sayılı Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme, 1936.**

Yürürlüğe girmemiştir.

¹⁴⁹ RG., 22.07.2003, S.25176.

¹⁵⁰ RG., 01.07.2003, S.25155.

• **55 sayılı Gemi Adamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme, 1936.**

Sözleşme, 29.01.1939 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmıştır¹⁵¹.

• **56 sayılı Gemi Adamlarının Hastalık Sigortasına İlişkin Sözleşme, 1936.**

Sözleşme, 09.12.1949 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

• **57 sayılı Gemide Çalışma Saatleri ve Personel Tahsisine İlişkin Sözleşme, 1936.**

Yürürlüğe girmemiştir.

• **68 sayılı Gemi Mürettebatının İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme (Revize edilmiş), 1946.**

Sözleşme, 24.03.1957 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmıştır¹⁵².

• **69 sayılı Gemi Aşçıların Sertifikasyonlarına (Meslekî Ehliyet Diplomalarına) İlişkin Sözleşme (Revize edilmiş), 1946.**

Sözleşme, 22.04.1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmıştır¹⁵³.

• **70 sayılı Gemi Adamlarının Sosyal Güvenliğine İlişkin Sözleşme, 1946.**

Yürürlüğe girmemiştir.

• **71 sayılı Gemi Adamlarının Emekliliğine İlişkin Sözleşme, 1946.**

Sözleşme, 10.10.1962 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

• **72 sayılı Gemi Adamlarının Ücretli Tatil İznine İlişkin Sözleşme, 1946.**

Yürürlüğe girmemiştir.

¹⁵¹ RG., 22.07.2003, S.25176.

¹⁵² RG., 22.07.2003, S.25176.

¹⁵³ RG., 22.07.2003, S.25176.

• **73 sayılı Gemi Adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme, 1946.**

Sözleşme, 17.08.1955 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmıştır¹⁵⁴.

• **74 sayılı Gemi Adamı Olabileceklerin Sertifikalandırılmasına İlişkin Sözleşme, 1946.**

Sözleşme, 14.07.1951 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

• **75 sayılı Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme, 1946.**

Yürürlüğe girmemiştir.

92 sayılı Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme (Revize edilmiş), 1949.

Sözleşme, 29.01.1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmıştır¹⁵⁵.

133 sayılı Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme (İlave Hükümler), 1970.

Sözleşme, 29.01.1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmıştır¹⁵⁶.

• **76 sayılı Ücretler, Çalışma Saatleri ve Gemi Adamı Tahsisine İlişkin Deniz Sözleşmesi, 1946.** Yürürlüğe girmemiştir.

93 sayılı Ücretler, Çalışma Saatleri ve Gemi Adamı Tahsisine İlişkin Deniz Sözleşmesi (Revize edilmiş), 1949.

Yürürlüğe girmemiştir.

109 sayılı Ücretler, Çalışma Saatleri ve Gemi Adamı Tahsisine İlişkin Deniz Sözleşmesi (Revize edilmiş), 1958.

Yürürlüğe girmemiştir.

¹⁵⁴ RG., 01.07.2003, S.25155.

¹⁵⁵ RG., 01.07.2003, S.25155.

¹⁵⁶ RG., 25.01.2004, S.25357.

• **91 sayılı Gemi Adamlarının Ücretli Tatil İznine İlişkin Sözleşme (Revize edilmiş), 1949.**

Sözleşme, 14.09.1967 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

• **108 sayılı Gemi Adamlarının Kimlik Belgelerine İlişkin Sözleşme, 1958.**

Sözleşme, 19.02.1961 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmıştır¹⁵⁷.

• **185 sayılı Gemi Adamlarının Kimlik Belgelerine İlişkin Sözleşme (Revize edilmiş), 2003.** Sözleşme, 09.02.2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

• **134 sayılı Gemi Adamlarının İş Kazalarının Önlenmesine İlişkin Sözleşme, 1970.**

Sözleşme, 17.02.1973 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmıştır¹⁵⁸.

• **145 sayılı Gemi Adamlarının Çalışmalarının Sürekliliğinin Sağlanmasına İlişkin Sözleşme, 1976.**

Sözleşme, 03.05.1979 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

• **146 sayılı Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme, 1976.**

Sözleşme, 13.06.1979 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmıştır¹⁵⁹.

• **147 sayılı Ticaret Gemilerinde Asgari Standartlara İlişkin Sözleşme, 1976.**

Sözleşme, 28.11.1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 10.01.2003 tarihinde Sözleşmeye ilişkin bir Protokol (Ticaret Gemilerinde Asgari Standartlara İlişkin Protokol, 1996) de yürürlüğe girmiştir.

¹⁵⁷ RG., 22.07.2003, S.25176.

¹⁵⁸ RG., 22.07.2003, S.25176.

¹⁵⁹ RG., 22.07.2003, S.25176.

• **163 sayılı Gemi Adamlarına Gemi ve Limanda Sosyal İmkanlar Sağlanmasına (Gemi Adamının Refahına) İlişkin Sözleşme, 1987.**

Sözleşme, 03.10.1990 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

• **164 sayılı Gemi Adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme, 1987.**

Sözleşme, 11.01.1991 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmıştır¹⁶⁰.

• **165 sayılı Gemi adamlarının Sosyal Güvenliğine İlişkin Sözleşme (Revize edilmiş), 1987.**

Sözleşme, 02.06.1992 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

• **178 sayılı Gemi Adamlarının Çalışma ve Yaşam Koşullarının Denetimine İlişkin Sözleşme, 1996.**

Sözleşme, 22.04.2000 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

• **179 sayılı Gemi Adamlarının İşe Alım ve Yerleştirilmesine İlişkin Sözleşme, 1996. .**

Sözleşme, 22.04.2000 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

• **180 sayılı Gemi Adamlarının Çalışma Saatleri ve Gemilere Personel Tahsisine İlişkin Sözleşme, 1996.**

Sözleşme, 08.08.2002 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

• **Denizcilik Çalışma Sözleşmesi, 2006.**

Sözleşme, 20 Ağustos 2013 tarihinde yürürlüğe girecektir.

2. Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (Maritime Labour Convention - MLC-2006)

Çalıştıkları denizcilik sektörünün küresel olma özelliğinden dolayı gemi adamlarının kendi milli hukuklarının dışında uluslararası alanda korunmasını gerekli kılmıştır. Denizcilik sektöründe çalışanların hukukuna ilişkin ILO tarafından 1920 yılından itibaren gerekli çalışmalar başlatılmış ve bugüne

¹⁶⁰ RG., 22.07.2003, S.25176.

kadar revize edilenlerle birlikte, denizcilik alanında toplam 68 Sözleşme kabul edilmiştir. Bu alanda kabul edilen en son sözleşme Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC-2006) olmuştur¹⁶¹.

Gemi adamlarının "Magna Carta'sı (temel haklar bildirgesi)" olarak belirtilen ¹⁶² MLC-2006, Uluslararası Denizcilik Örgütünün (IMO'nun) ¹⁶³ çevrenin korunması ve gemi emniyeti ve güvenliği konusundaki uluslararası deniz taşımacılığına ilişkin düzenlemeleri olan SOLAS¹⁶⁴, STCW¹⁶⁵ ve MARPOL¹⁶⁶ dan sonra uluslararası deniz hukukunun dördüncü saçı ayağını oluşturan önemli bir konvansiyondur^{167, 168}. Diğer üç sözleşme (SOLAS, STCW ve MARPOL), IMO tarafından kabul edilmiştir. MLC-2006 ise, aynı zamanda diğer uluslararası iş sözleşmelerinde bulunan temel prensipleri benimseyen, hali hazırda tüm uluslararası deniz iş sözleşmesi ve tavsiye kararlarını güncel haliyle bir araya getiren konsolide bir ILO Sözleşmesidir ¹⁶⁹. Uluslararası deniz hukukunun dördüncü saçı ayağını oluşmasıyla birlikte artık liman devleti, sadece IMO sözleşmeleri gereğince deniz güvenliğinin sağlanması ve deniz kirliliğinin önlenmesi konusundaki

¹⁶¹ Sözleşme üzerinde yapılan çalışmalara ilişkin ayrıntılı bilgi bkz. HARRISON, s.126 vd.; DIMITROVA, Desislava Nikolaeva, Seafarers' Rights in the Light of the Globalised Maritime Industry, Tilburg University Faculty of Law, Tilburg, the Netherlands 2009, s.94. Bu yüksek lisans tezi, Kluwer Law International tarafından 2010 yılında yayınlanmıştır. Tezin aslından yararlanıldığı için, yapılan atıflar tezin orijinaline göre yapılmıştır.

¹⁶² NEUMANN, Thilo /SALOMON, Tim René, "ILO Maritime Law Convention, 2006- a 'Magna Carta' for Seafarers?" International Foundation for the Law of the Sea, <http://www.iflos.org/media/96262/mt%202011%20conference%20report.pdf> (ET. 26.08.2012).

¹⁶³ Bundan sonra kısaca IMO (International Maritime Organisation) olarak ifade edilecektir.

¹⁶⁴ Safety of Life at Sea (SOLAS 1974): Uluslararası Denizde Can Güvenliği Sözleşmesi.

¹⁶⁵ Standards of Training, Certification and Watchkeeping (STCW 1978): Gemi Adamlarının Eğitimi, Sertifikalandırılması ve Vardiya Tutma Esasları İle İlgili Uluslararası Sözleşme.

¹⁶⁶ International Convention for the Prevention of Pollution from Ships (MARPOL 73/78): Gemilerden Kaynaklanan Deniz Kirliliğinin Önlenmesi Hakkında Uluslararası Sözleşme.

¹⁶⁷ DOUMBIA-HENRY, Cleopatra, "Bulding The Momentum For The ILO's Maritime Labour Convention, 2006 (1)", http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcm_04_1996.pdf, s.18 (ET. 13.08.2012); ALGANTÜRK LIGHT, s.270-271.

¹⁶⁸ MLC-2006, bir ILO konvansiyonudur. Konvansiyon terimi İş Hukuku literatüründe "Sözleşme" olarak ifade edildiği için, Maritime Labour Convention, "Deniz İş Sözleşmesi" olarak tercüme edilmiştir. Yoksa bununla, bir gemi adamının bağımlı olarak iş görmeyi ve gemi sahibinin (işverenin) de ücret ödemeyi üstlendiği bireysel iş hukuku sözleşmesi (labour contract) kastedilmemektedir. Karışıklığa sebebiyet vermemek için bu Konvansiyonu "Denizcilik Çalışma Sözleşmesi" olarak ifade etmeyi uygun gördük.

¹⁶⁹ BEDÜK, "ILO - Deniz İş Sözleşmesi", s.243. Sözleşme metni için bkz. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312331 (E.T. 26.08.2012).

standartları değil, aynı zamanda MLC-2006'da öngörülen çalışma standartlarına uygunluğu da denetleyecektir¹⁷⁰. Üye devletlerin onayı halinde bağlayıcılık kazanacak olan Sözleşme, taraf devletin milli hukuku üzerinde önemli etkiler doğuracaktır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 94. Konferansı'na katılan yüzden fazla ülkenin gemi adamları ve gemi sahipleri (işveren) birlikleri ile devlet temsilcilerinden oluşan toplam 314 delege tarafından hiç bir itiraz görmeksizin kabul edilmiş¹⁷¹ olmakla birlikte, öngörülen şartlar sağlanamadığı için Sözleşme henüz yürürlüğe gir(e)memiştir. MLC-2006'nın 4. maddesi uyarınca, bu Sözleşme ancak dünya gemi tonajının (grostonilatosunun) % 33'üne sahip olan en az 30 üye devlet tarafından kabul edildikten 12 ay sonra yürürlüğe girecektir. Anlaşılabacağı üzere, Sözleşmenin yürürlüğü için iki şartın birlikte gerçekleşmesi gerekir. Birinci şart, en az 30 üye devlet bu Sözleşme'ye taraf olmalı, ikincisi, taraf olan devletlerin dünya gemi tonajının en az % 33'üne sahip olmalıdır. Her iki şart gerçekleşmesi halinde, Sözleşme ancak 12 ay sonra yürürlüğe girecektir.

20 Ağustos 2012 tarihinde Rusya Federasyonu ve Filipinler¹⁷²'in onayı ile birlikte, Sözleşmenin en az 30 ILO üyesi ülke tarafından onaylanması şartı gerçekleşmiştir. Böylece ilk 30 ülke, gemi adamlarına (işçilere) insana yakışır çalışma imkânı sağlamak ve armatörlere (işverenlere) daha nitelikli faaliyet alanı oluşturmak için taahhüt ettikleri yükümlülükleri yerine getirmek üzere Sözleşmeyi onaylamış bulunmaktadır¹⁷³.

ILO kayıtlarına göre MLC-2006, Liberya, Marshall Adaları, Bahamalar, Panama, Norveç, Bosna-Hersek, İspanya, Hırvatistan, Bulgaristan, Kanada, Saint Vincent ve Grenadinler, İsviçre, Benin, Singapur, Danimarka, Antigua ve Barbuda, Letonya, Lüksemburg, Kiribati, Hollanda, Avustralya, Saint Kitts ve

¹⁷⁰ DIMITROVA, s.95.

¹⁷¹ BLANCK, John Isaac, "Reflections on the Negotiation of the Maritime Labor Convention 2006 at the International Labor Organization" Tulane Maritime Law Journal, Volume.31, No.1, Winter 2006, s.53; DIMITROVA, s.99.

¹⁷² "Philippines ratification marks global milestone for decent work for seafarers", http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_187712/lang-en/index.htm ET. 26.08.2012); BEDÜK, "ILO - Deniz İş Sözleşmesi", s.243, dn.13.

¹⁷³ "Milestone ratifications of seafarers' labour rights charter", http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_187660/lang-en/index.htm (ET. 28.08.2012).

Nevis, Tuvalu, Togo, Polonya, Palau, İsveç, Kıbrıs, Rusya, Filipinler olmak üzere toplam 30 ülke tarafından onaylanmıştır. Daha önceden, 2009 yılında, dünya gemi filosunun toplam grostonilatosunun % 33'ünü temsil eden ülkeler Sözleşmeye onay vermiş bulunduğundan¹⁷⁴, aranılan her iki şart gerçekleşmiş durumdadır¹⁷⁵.

MLC-2006'yı kabul eden ülkeler bakımından dikkat çeken husus, dünya ekonomisinin yaklaşık % 65'ini temsil eden G8 (Kanada, Fransa, Almanya, İtalya, Japonya, Rusya, İngiltere ve Amerika) ülkelerinden şimdilik Kanada ve Rusya, Avrupa Birliği'ne bağlı 27 ülkeden de henüz 9 ülkenin (İspanya, Bulgaristan, Danimarka, Letonya, Lüksemburg, Hollanda, Polonya, İsveç ve G.Kıbrıs'ın) Sözleşmeyi kabul ettikleri görülmektedir. ILO üyesi ülke temsilcilerinin üzerinde uzlaşma sağladığı Sözleşmenin yakın zamanda birçok devlet tarafından onaylanması beklenmektedir¹⁷⁶.

a) Sözleşmenin Amacı

MLC-2006'nın kabulüne ilişkin prosedür Ocak 2001 tarihinden itibaren başlatılarak, gemi sahipleri (armatör) örgütleri ile gemi adamları sendikaları, denizcilik sektörü alanındaki mevcut tüm ILO belgelerini konsolide etmek (birleştirmek) suretiyle, bu alanda yapılan çalışmaları daha ileri seviyelere taşıyacak tek bir belge üzerinde ortak bir kararın altına imza atmışlardır. İlginçtir ki, MLC-2006'nın kabul edilmesi fikri, armatör gruplarından gelmiştir¹⁷⁷. Daha nitelikli faaliyet alanı oluşturmak ve her yerde kaliteli deniz taşımacılığı hizmeti verilebilmek için, her iki tarafın başvurabileceği tek bir belgenin oluşturulmasını

¹⁷⁴ Sözleşmeye onay veren sadece 5 bayrak ülkesi (Panama, Liberya, Marshall Adaları, Norveç ve Bahama Adaları), dünya gemi filosunun toplam grostonilatosunun % 43'ünü temsil etmektedir ("**Panama and Norway ratify Maritime Labour Convention-Germanischer Lloyd Offers ILO Certification**", <http://worldmaritimenews.com/archives/12536> (ET. 26.08.2012).

¹⁷⁵ Hali hazırda 30 ülke, dünya gemi filosunun toplam grostonilatosunun % 60'ını oluşturmaktadır. Bu 30 ülkenin onayı ile birlikte MLC-2006'da şart koşulan toplam tonaj oranı neredeyse iki katına ulaşmıştır. Bunun sonucu olarak dünyadaki uluslararası gemi taşımacılığı işinde çalışan gemi adam(lar)ının yaklaşık % 50'sinden fazlası Sözleşme kapsamına alınmış bulunmaktadır ("**Milestone ratifications of seafarers' labour rights charter**", http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_18_7660/lang-en/index.htm, (ET. 28.08.2012); BEDÜK, "ILO - Deniz İş Sözleşmesi", s.243.

¹⁷⁶ BEDÜK, "ILO - Deniz İş Sözleşmesi", s.243-244.

¹⁷⁷ BLANCK, s.39.

bizzat işveren tarafı talep etmiştir. “Adil ekonomik rekabet” ilkesi Sözleşmede kesin olarak yer almamakla birlikte, armatörler arasında faaliyet alanının, gemilerin sicil durumunun, işgücü arzının (düzeltilmesinin) belirli bir kurala bağlanması isteği MLC-2006’nın kabulünün altında yatan temel sebeplerdir¹⁷⁸.

MLC-2006, istihdam koşulları, çalışma ve dinlenme saatleri, kalacak yer (barınma) ve yiyecek ve içecek sağlama, dinlenme ve eğlenme imkânı, işçi sağlığının korunması, tıbbi bakım, sosyal yardım ve sosyal güvenliğin sağlanması gibi hemen hemen her bakımdan gemi adamlarının çalışma koşullarının asgari gereklerini belirlemektedir¹⁷⁹. Genelde gemi adamları için “insan hakları beyannamesi” (“bill of rights”) olarak tanımlanan Sözleşme, ayrıca, standartların altındaki gemi faaliyetlerini dışlamak, standartlara uyan nitelikli gemi sahiplerine fırsat eşitliği sağlanmasına yardımcı olmak suretiyle adil rekabetin oluşmasını teminat altına almaktadır.

MLC-2006’nın temel amacı, uluslararası alanda deniz taşıma işkolunda hazırlanmış olan önceki tüm düzenlemeleri bünyesinde bulundurmak suretiyle geniş bir uygulama alanı sağlayarak denizde çalışanların haklarını tek bir sözleşme altında birleştirmektir. Sözleşme, bu alanda 1920–1996 yılları arasında kabul edilen önceki 68 ILO sözleşmesinin tamamını kapsayan ve bunları yenileyen konsolide bir Sözleşmedir. Sözleşme’nin tek amacı sadece uluslararası alanda denizde çalışma standartlarının birleştirilmesi değildir. Yeni Sözleşme; prensip olarak, mevcut ILO belgelerinin geçerliklerini yitirmekte olduğu konusundaki gemi adamı ve armatör birliklerinin ve daha sonra onlara destek veren hükümetlerin ciddi kaygılarını karşılamak üzere tasarlanmıştır. Teknolojik gelişmeler karşısında mevcut çalışma sözleşmelerinin bir kısmının uygulama alanını kaybetmesi, bir kısmının denizcilik sektöründe hiç bir şekilde kabul görmemiş olması, özellikle sözleşmelerde ve diğer düzenlemelerde yer alan bazı kavramların (örneğin, donatan veya gemi kavramının) farklı şekillerde tanımlanması veya bu tanımların bayrak devletinin tabi olduğu milli hukuka bırakılması nedeniyle ortaya çıkan farklılıkların giderilmesi ve nihayet

¹⁷⁸ DIMITROVA, s.95.

¹⁷⁹ BOLLÉ, Patrick, “The ILO’s New Convention on Maritime Labour: An Innovative Instrument”, International Labour Review, 135, 2006, s.139.

uluslararası alanda etkili olabilecek yeni standartların tek çatı altında toplanması amacıyla hazırlanmıştır¹⁸⁰.

b) Sözleşmenin Yapısı ve İçeriği

aa) Genel Olarak

Genel şekliyle MLC-2006, Gerekçe (Preamble) ve Madde (Articles) başlıkları ile birlikte 16 maddeden oluşmaktadır. MLC-2006 alışlagelmiş bir Sözleşme olmaktan ziyade, iki kategoriden oluşan bir temel haklar bildirgesidir. Birinci kategori Sözleşmenin 3. maddesinde düzenlenen “temel hak ve ilkeler”, ikincisi Sözleşmenin 4. maddesinde örneklerle açıklanan “gemi adamlarının çalışma ve sosyal haklarıdır”. MLC-2006’da yer alan temel hak ve ilkeler ile bağlantılı sekiz temel ILO Sözleşmesi bulunmaktadır¹⁸¹. Bu Sözleşmeler ile her üye devlet kendi mevzuatında çalışma yaşamına ilişkin temel haklar, örgütlenme ve toplu görüşme hakkı, her türlü zorla çalıştırmanın engellenmesi (kaldırılması), çocuk işçiliğinin yasaklanması, eşit ücret, iş ve meslek bakımından ayrımcılık konularına ilişkin gerekli düzenlemeleri yerine getirmeyi garanti etmektedir. Yalnız MLC-2006’da Sözleşmenin şartlarının yerine getirilmesi ve uygulanmasına ilişkin öngörülen başvuru yolları, temel hakların ihlali için geçerli değildir. Gemi adamları bu durumda ya iç hukuk yollarını tüketecek veya ILO Anayasasına göre belirlenmiş genel denetim prosedürünü işletmesi gerekecektir. İkinci kategori olan çalışma ve sosyal haklara ilişkin şartların yerine getirilmesi ve uygulanması bakımından ise, MLC-2006’da öngörülen mekanizma öncelikli ve büyük öneme sahiptir¹⁸².

Özetle, MLC-2006, gemi adamlarının yaşam ve çalışma koşullarına ilişkin denizcilik sektöründe yaşanan hemen hemen tüm sorunların ele alındığı,

¹⁸⁰ DOUMBIA-HENRY /DEVLIN /McCONNELL, “<http://www.asil.org/insights060913.cfm>; ALGANTÜRK LIGHT, s.270; BOLLÉ, s.138-139.

¹⁸¹ Anılan sekiz sözleşme, 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 ve 182 sayılı ILO Sözleşmeleri olup, Türkiye tarafından onaylanmıştır (bkz. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm>, (ET.10.09.2012).

¹⁸² DIMITROVA, s.99-100.

madde hükümleri, yönetmelik ve kılavuz hükümleri ile yüzden fazla sayfadan oluşan kapsamlı bir metindir¹⁸³.

bb) Sözleşmenin Yapısı

MLC-2006, bir çatı sözleşmesi olması nedeniyle diğer ILO sözleşmelerinden farklı olarak detaylı ve sistematik, özel bir yapıya sahiptir¹⁸⁴. Sözleşme yapı olarak geleneksel bir ILO sözleşmesinden çok bir IMO sözleşmesine benzemektedir. Normlar arasındaki hiyerarşi çok kesin (açık) olmakla birlikte bunu yorumlayan bir “Açıklama Notu” (Explanatory Note) ile desteklenmektedir¹⁸⁵. MLC-2006, birbiriyle ilişkili üç farklı bölümden oluşmaktadır: Sözleşme hükümleri (Articles), Yönetmelik (Regulations) ve Kod (Code). Sözleşme hükümleri (Articles) ve Yönetmelik (Regulations), Sözleşmeye taraf olan devletlerin temel yükümlülüklerinin yanı sıra temel hak ve ilkelerini düzenlemektedir. Bu hükümler ancak ILO Anayasasının 19. maddesi çerçevesinde Konferans tarafından değiştirilebilir (MLC-2006 md.14).

Sözleşme, Kod gibi genel hükümleri (prensipleri) içeren 16 maddeden (Articles) oluşmaktadır. Kod, standartlara göre gruplandırılmış belirli hükümleri içeren beş başlık halinde kaleme alınmıştır. Kod, Yönetmeliğin (Regulations) uygulanmasına ilişkin detayları içermektedir. (A) ve (B) Bölümü olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. (A) Bölümünde zorunlu standartlar ve (B) Bölümünde ise, zorunlu olmayan ancak uygulayıcılar için rehber niteliğindeki Kılavuz Hükümlere (Guidelines) yer verilmiştir. (B) Bölümünde yer alan rehber niteliğindeki standartlar özellikle Yönetmeliğin (Regulations) ve (A) Bölümündeki zorunlu standartların anlaşılabilmesi için gereklidir¹⁸⁶. Kod, Sözleşmenin 15. maddesinde belirtilen basitleştirilmiş usuller ile Sözleşme ve Yönetmeliğe (Regulations) uygun şekilde değiştirilebilir¹⁸⁷. Diğer bir ifadeyle devletler farklı uygulama önlemleri almakta serbesttir. Yönetmelik (Regulations), prensip olarak tam olarak uygulanması gerekir, ancak bir

¹⁸³ DIMITROVA, s.100; BEDÜK, "ILO - Deniz İş Sözleşmesi", s.245.

¹⁸⁴ BOLLÉ, s.139-140; ALGANTÜRK LIGHT, s.272.

¹⁸⁵ DOUMBIA-HENRY /DEVLIN /McCONNELL, "http://www.asil.org/insights060913.cfm.

¹⁸⁶ ALGANTÜRK LIGHT, s.272-273.

¹⁸⁷ PENTSOV, s.301; DOUMBIA-HENRY /DEVLIN /McCONNELL, "http://www.asil.org/insights060913.cfm.

ülke sözleşmeyi onaylarken beyan etmek şartıyla "büyük ölçüde eşdeğer" (substantially equivalent) bir düzenlemeyi uygulaması mümkündür¹⁸⁸.

Her bir başlık numaralandırılmak suretiyle belli hak veya ilkeye (veya Başlık 5'de yer alan uygulamaya) ilişkin bir takım hükümleri içermektedir. Örneğin Başlık 1'deki birinci grup, Yönetmelik (Regulation) 1.1, Standart A1.1 ve Kılavuz (Guideline) B1.1, asgari yaşa ilişkindir (Açıklama Notu - Explanatory Note 6 prag.)¹⁸⁹.

Her yapılan düzenlemenin başında, o kuralın veya standardın veyahut kılavuz hükmünün arkasında yatan özel bir amaç belirtilir. MLC-2006 şekillendirilirken üç ana hedef takip edilmektedir. Birincisi, belirli bir takım hakların kabulü, ikincisi üye devletlere önemli ölçüde esneklik tanımak ve son olarak bu hakların doğru bir şekilde uygulanmasını sağlamaktır¹⁹⁰.

cc) Sözleşmenin İçeriği

Yukarıda da ifade edildiği üzere, Standart ve Kılavuz Hükümleri (Guidelines) içeren Yönetmelik (Regulations) ve Kod (Code), beş ana başlık altında düzenlenmiştir.

1. Başlık: “Gemi Adamları İçin Aranılan Asgari Çalışma Şartları” (*Minimum requirements for seafarers to work on a ship*). İşe alım ve yerleştirmenin yanı sıra asgari yaş, sağlık raporu, eğitim ve yeterlilik (qualifications) gibi konulara ilişkin şartları ele almaktadır.

2. Başlık: “Çalışma Koşulları” (*Conditions of employment*). Gemi adamlarının iş sözleşmeleri, ücretleri, çalışma ve dinlenme süreleri, işten ayrılma hakları, ülkelerine geri gönderilmeleri (yurda iadeleri), geminin kaybolması veya batması halinde gemi adamının alacağı tazminat, gemi mürettebatının derecelendirilmesi, mesleki ilerleme ve beceri kazandırılması ve gemi adamlarının çalışma imkânları konularını kapsamaktadır¹⁹¹.

¹⁸⁸ PENTSOV, s.302.

¹⁸⁹ BLANCK, s.42; PENTSOV, s.301.

¹⁹⁰ DIMITROVA, s.100.

¹⁹¹ Bkz. COUPER, Alastair, “The Maritime Labour Convention, Seafarer’s Rights International”, <http://www.iflos.org/media/81892/presentation%20alastair%20couper%20script.pdf> (ET. 30.08.2012).

3. Başlık: “Konaklama (Yatacak ve Kalacak Yer), Sosyal İmkânlar (Dinlenme ve Eğlenme İmkânları) İaşe ve Yemek Hizmetleri” (Accommodation, recreational facilities, food and catering). Söz konusu hizmetleri ele almaktadır.

4. Başlık: “Sağlığın Korunması, Tıbbi Bakım, Sosyal Yardım ve Sosyal Güvenlik Hakkı (Güvencesi)” (Health protection, medical care, welfare and social security protection). Gemide ve kıyıda tıbbi tedavi ve armatörün ilgili yükümlülükleri, sağlık ve güvenliğin korunması; kazanın önlenmesi, kıyıda konuşlanmış sosyal tesislere erişim ve sosyal güvenlik ile ilgili hükümleri kapsamaktadır.

5. Başlık: “Şartları Sağlama ve Uygulama” (Compliance and enforcement). Anılan şartların yerine getirilmesi ve uygulanması. Geminin bayrağını taşıdığı ülkeye karşı yükümlülüklerine ilişkin şartlar, denizcilik çalışma sertifikası ile ilgili yükümlülükler ve çalışma uygunluk belgesi, liman devletinin sorumlulukları ve işgücü arzına ilişkin gereklilikleri düzenlemektedir¹⁹².

Bu başlıkların içeriklerine ilişkin özet bir bilgi verildiği takdirde, Sözleşmede ele alınan temel konular hakkında genel bir bilgi sahibi olmak mümkündür¹⁹³. O nedenle anılan 5 başlığın içeriklerini kısaca açıklamakta yarar görüyoruz.

1) Gemide Çalışması İçin Gemi Adamları İçin Aranan Asgari Çalışma Şartları

Kodun (Code) bu bölümünde yer alan asgari şartlar 4 kısma ayrılarak şu şekilde özetlenebilir;

- **Asgari Yaş Şartı:** Asgari çalışma yaşı sınırı 16’dır. 18 yaşından küçükler gece ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.
- **Tıbbi (Sağlık bakımından) Yeterlilik:** Yaptıkları iş işçiler için tıbbi açıdan uygun olmalıdır. Ülkeler, STCW’de (veya kullanılan benzer standartta) tanımlandığı gibi sağlık raporu vermelidir.
- **Eğitim:** Personel güvenlik eğitiminin yanı sıra gemi adamlarının yerine getirdikleri görevler için gerekli eğitimlerin verilmesi gerekir.

¹⁹² PENTSOV, s.301.

¹⁹³ Bkz. BEDÜK, "ILO - Deniz İş Sözleşmesi", s.246 vd.

▪ *İşe alma ve yerleştirme:* Üye devletlerde veya üye devletlerin bayrağını taşıyan gemilerde, uygun işe yerleştirme prosedürü, kayıt işlemi, şikâyet prosedürü, personel alımında hukuka aykırılık hallerinde tazminat ödenmesine imkânı bulunmalıdır.

2) Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları başlığında, gemideki çalışma şartlarının yanı sıra sözleşme ve ödeme koşulları belirtilmektedir.

▪ *Sözleşmeler:* Sözleşme açık ve hukuki açıdan uygulanabilir olmalı ve mevcut ise toplu iş sözleşmesini kapsamına dâhil etmelidir.

▪ *Ödemeler:* Ücretler en geç ayda bir ödenmelidir. İstenildiği takdirde düzenli olarak gemi adamının ailesine gönderilebilmelidir.

▪ *Çalışma ve Dinlenme Süreleri:* Dinlenme süreleri milli hukuktaki yasal düzenlemelere göre uygulanır. Bu düzenlemede çalışma saatleri herhangi bir 24 saatlik dönem içinde 14 saati ve herhangi bir yedi günlük dönem içinde 72 saati aşamaz ya da asgari dinlenme süresi herhangi bir 24 saatlik dönem içinde 10 saatten ve herhangi bir yedi günlük dönem içinde 77 saatten az olamaz. Ayrıca, her gün en azından 6 saat aralıksız dinlenme süresi verilmelidir.

▪ *İzin:* Gemi adamlarının karaya çıkma izni yanı sıra yıllık izin hakkı bulunmaktadır.

▪ *Ülkesine geri gönderme:* Gemi adamlarının yurda iadeleri ücretsiz sağlanmalıdır.

▪ *Geminin kaybolması veya batması:* Geminin kaybolması veya batması halinde gemi adamlarının işsizlik ödeneği talep hakkı bulunmaktadır.

▪ *Yeterli Personel seviyesi:* Geminin türü ve tonajına uygun olarak her geminin yeterli düzeyde personeli bulunmalıdır.

3) Barındırma (Yatacak ve Kalacak Yer), Dinlenme ve Eğlence Tesisleri, İlaçe ve Yeme-İçme Hizmeti

Bu başlıkta, yeme içme hizmetlerinin yanı sıra barınma, dinlenme ve eğlence tesislerine ilişkin ayrıntılı kurallar belirlenmektedir. Örneğin gemide kalacakları yaşam ve çalışma alanları gemi adamlarının sağlığına ve rahatına uygun olmalıdır. Personel odaları, dinlenme/eğlence odaları, yatma yerleri gibi çeşitli tipteki odalar için aranan asgari şartlar, uyulması gereken hükümler ile kılavuz hükümlerde ayrıntılı olarak düzenlenmektedir. Su da dâhil gıda kalitesi

ve miktarı, bayrak devleti tarafından düzenlenmelidir. Ayrıca aşçılar yeterli eğitime sahip olmalıdır.

4) Sağlığın Korunması, Tıbbi Bakım ve Sosyal Güvenlik Hakkı ve Sosyal Yardım Güvencesi

Gemi çalışanları için en önemli hususların başında sağlık ve huzurları gelmektedir. Çünkü bu çalışanlar çoğu zaman uzun yol deniz seferine çıktıkları için, genelde gemilerinde izole edilmiş durumdadırlar. Vize sorunu olmadığı durumlarda sadece kısa bir süreliğine yabancı limanlarda karaya çıkarak vakit geçirebilmektedirler. Birçok zamanı gemide geçen gemi adamlarının sağlık ve tıbbi yardım ihtiyacı doğduğunda, yanında çalıştığı gemi sahibi tarafından gerekli yardımın karşılanması gerekir¹⁹⁴.

Bu başlıkta sağlık, tıbbi bakım (sağlık yardımı), sosyal güvenlik, sosyal yardım ve gemi sahiplerinin sorumluluklarını içeren beş husus ele alınmaktadır;

- *Gemide veya kıyıda sağlık yardımı;* Gemi adamlarının gemide de kıyıdaki sağlık hizmetleri kalitesinde ve kural olarak ücretsiz olarak geçici bir süreliğine sağlık yardımından yararlandırılmalıdır. Üye ülkeler kendi karasularından geçen bir gemide çalışanlara yönelik ciddi vakalarda tedavi garantisi vermelidir.

- *Gemi sahiplerinin (Armatörlerin) sorumlulukları;* Gemi adamları, hastalık, yaralanma ya da çalışmalarına bağlı olarak meydana gelen ölüm olaylarının mali sonuçlarından korunmalıdır. Hastalıktan itibaren en az 16 hafta daha ücret ödemesinin yapılması da buna dâhildir.

- *Sağlığın korunması ve iş güvenliğinin sağlanması ve kazanın önlenmesi;* Hem çalışma ve hem de dinlenme süreleri içinde gemi adamlarına güvenli, temiz ve sağlıklı (hijyenik) bir ortam sağlanmalıdır ve iş güvenliği açısından gerekli güvenlik önlemleri alınmalıdır.

- *Kıyıdaki sosyal faaliyet ve imkânlara erişimin sağlanması;* Liman devleti, gemi adamları için kıyıdaki sosyal, kültürel, eğlence ve dinlenme tesislerine ve danışma gibi hizmetlere kolayca erişimi sağlamalı ve bunlardan

¹⁹⁴ BAUER, s.674.

yararlanmalarına imkân tanınmalıdır. Bu erişim ırk, cinsiyet, dini inanç ve siyasi düşünce ayırımı yapılmaksızın tüm gemi adamlarına açık olmalıdır.

- *Sosyal güvenlik*; Gemi adamları sosyal güvenlik kapsamında olmalıdır.

5) Sözleşmenin Şartlarının Sağlanması ve Uygulanması

Sözleşmenin şartlarının sağlanması ve uygulanması, bayrak devletinin yükümlülüklerine, özellikle denizcilik çalışma sertifikası (maritime labour certificate) ve denizde çalışmaya uygunluk beyannamesine (declaration of maritime labour compliance) ilişkin koşulları belirlemekte, liman devleti ve işgücü arzı temin edenlerin sorumluluklarını düzenlemektedir¹⁹⁵.

c) Sözleşmenin Uygulama Alanı

Denizcilikle ilgili sözleşmeler açısından MLC-2006 ile ilerleme kaydedilen önemli hususlardan biri Sözleşmenin kapsamıdır. Zira, gemi adamı ve gemi sahibi Sözleşmede daha spesifik olarak tanımlanmaktadır. Sözleşmenin kapsam ve tanımlara ilişkin düzenlemesi, herhangi bir olay karşısında belirli bir gemi, gemi adamı veya tek bir sorumlu işveren için (alt işveren sorumluluğu söz konusu da olsa) Sözleşmenin uygulanmasına imkan sağlamaktadır¹⁹⁶. MLC-2006, bu Sözleşmenin uygulama alanına giren bir gemide istihdam edilen, herhangi bir görevi icra etmek üzere görevlendirilmiş ya da herhangi bir sıfatla çalışan, tüm gemi adamlarını kapsamaktadır. Sözleşmenin uygulama alanına giren bir gemide istihdam edilen, herhangi bir görevi icra etmek üzere görevlendirilmiş ya da herhangi bir sıfatla çalışan kişilere “gemi adamı” denir (MLC-2006, md.2/1-f). Gemi adamının mutlaka geminin işletilmesi veya teknik sevk ve idaresinde yer alması şart değildir. Örneğin bir yolcu gemisinde çalışan kaptandan garsona kadar tüm çalışanlar gemi adamıdır. İşveren ise, geminin gerçek maliki veya gemi işletme müteahhidi gibi gemi işletilmesinden sorumlu gerçek veya tüzelkişi(ler)dir (MLC-2006, md.2/1-j)¹⁹⁷.

Aksi yönde açık bir hüküm yoksa bu Sözleşme, balıkçılık ya da benzer faaliyetlerde kullanılan gemiler, geleneksel yelkenli tekneler gibi özel üretilmiş

¹⁹⁵ BOLLÉ, s.141.

¹⁹⁶ DIMITROVA, s.95.

¹⁹⁷ ALGANTÜRK LIGHT, s.274.

gemiler ve donanmaya ait gemiler dışında, kamuya ve özel mülkiyete ait olup olmadığına bakılmaksızın genel olarak ticari faaliyetlerde bulunan tüm gemileri kapsamaktadır (MLC-2006, md.2/4).

d) Sözleşmenin Sağladığı Avantajlar

MLC-2006 yürürlüğe girdiğinde tüm ülke gemilerindeki çalışma koşullarını etkileyecektir¹⁹⁸. Uluslararası Çalışma Örgütünün deniz iş hukuku alanında kabul edilen dünya çapında bir referans kaynağı olarak değerlendirdiği bu Sözleşmenin denizcilik sektörü ile ilgili her kesim için büyük avantajlar sağlayacağı öngörülmektedir¹⁹⁹. Sözleşme ile devlet, gemi sahipleri ve gemi adamları için sağlanan avantajlar özetle şu şekilde sıralanabilir²⁰⁰:

aa) Devletler Bakımından

- Birden çok sözleşme yerine, tek bir sözleşme ile raporlama yükümlülüğünde kolaylık tanınması,
- Sözleşme ile devletlere tüm gemiler üzerinde daha geniş yetki sağlaması,
- Denizcilik sektöründe hizmet kalitesinin artması,
- Deniz çevre korumasının artması,
- Sözleşme ile tanınan kesin hakların yanı sıra üye devletlere Sözleşmeyi onaylaması ve uygulamasında esneklik tanınması,
- Belgelendirme sisteminin sadece 500 GT ve üzeri gemiler için zorunlu olması,
- Sözleşmeyi onaylamamış olan ülkelerin gemileri için "daha fazla avantajlı muamele" yapılmaması ("no more favourable treatment") suretiyle standart altı gemilerin yol açtığı haksız rekabetten korunmanın sağlanması,
- Beşinci bölüm dışında yerine getirilmesi zorunlu kılınan şartların "büyük ölçüde eşdeğer" (substantially equivalent) nitelikte düzenlemeler ile yerine getirilmesine imkân tanınmasıdır.

¹⁹⁸ DOUMBIA-HENRY, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcm_041996.pdf.

¹⁹⁹ http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_153450/lang-en/index.htm (ET. 10.09.2012)

²⁰⁰ Ayrıca bkz., ALGANTÜRK LIGHT, s.271-272.

bb) Gemi Sahipleri Bakımından

- Standartların altında ticari faaliyette bulunan kötü armatörleri marjinalleştirmek (sistem dışı bırakmak) suretiyle, adil rekabetin gerçekleşmesine yardımcı olmak için daha seviyeli bir faaliyet alanı oluşturmak,
- Belgeleme sisteminden yararlanma, özellikle 500 GT'dan küçük olan gemilerin donatanlarının talebi halinde dahi bu sistemden yararlanma imkânı tanınması,
- Sosyal açıdan daha sorumlu bir denizcilik sektörünün oluşması,
- Daha etkili ve daha iyi korunan bir iş gücünün bulunması,
- Gemilerin daha kaliteli ve güvenli işletilmesine katkıda bulunularak, limanlarda daha az sorun çıkması ve buna bağlı olarak ortaya çıkan gecikmenin azalması,
- Birçok gemi sahibi tarafından kolayca kabul edilebilecek asgari standartlar sayesinde bugünkü denizcilik sektöründe çalışma koşulları açısından ortak bir uyum ve yeknesak bir hukuk düzenin sağlanmasıdır.

cc) Gemi Adamları Bakımından

- ILO tarafından kabul edilen temel hakların yanı sıra geniş kapsamlı bir dizi temel denizcilik çalışma ilkeleri ve haklarının düzenlenmesi,
- Gemi adamlarının çalışma haklarının esaslarının çok açık ve net olarak ortaya konulması ve ayrıntılı olarak açıklanması,
- Gemi adamlarının hakları ve alacakları konusunda daha iyi bir şekilde bilgilendirilmesi,
- Gemi adamlarının asgari çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesinin sağlanması,
- Gemi adamlarının hem karada hem de gemide iken şikâyet hakkının bulunmasıdır.

e) MLC-2006'nın Diğer ILO Sözleşmeleri Üzerindeki Etkisi

Belirtildiği üzere MLC-2006, konsolide bir ILO Sözleşmesidir. Hatta, “Birleştirilmiş Denizcilik Çalışma Sözleşmesi” (consolidated Maritime Labour Convention) olarak da adlandırılmaktadır. Sözleşmenin kabulü ve değişikliğine ilişkin takip edilen usul bakımından değerlendirildiğinde, bu Sözleşme 37 ILO Sözleşmesi ve bunları tamamlayan 29 Tavsiye Kararını (hükümlerini) değiştirmektedir. MLC-2006 yürürlüğe girdiğinde, 1920 yılından bu yana

mevcut denizciliğe ilişkin 37 ILO Sözleşmesi ve bunlara ilişkin Tavsiye Kararlarının yerini alacaktır (MLC-2006, md.10)²⁰¹. Bunun anlamı bu sözleşmeler halen onaylanmamışsa, MLC'nin yürürlüğe girmesiyle onay için kapanacak ve Sözleşmenin (belirli) bir ülke için yürürlüğe girmesi, henüz onaylanmamış olan diğer sözleşmelerin de otomatik olarak onaylamış olduğu anlamına gelecektir²⁰².

Ekleme gerekir ki, MLC-2006'yı onaylamamış olan ILO üyesi devletler, daha önce onaylamış oldukları Sözleşmeler ile bağlı kalmayı sürdürecektir²⁰³.

f) Sözleşmenin Yürürlüğü

MLC-2006, 20 Ağustos 2012 tarihi itibarıyla Rusya Federasyonu ve Filipinler ile birlikte toplam 30 ülke tarafından onaylanmış bulunmaktadır. Daha önceden, 2009 yılında, Dünya gemi filosunun toplam grostonilatosunun % 33'ünü temsil eden ülkelerin Sözleşmeye onay vermiş olduğu için, öngörülen iki şart gerçekleşmiştir. Yalnız Sözleşmenin yürürlüğü (etkin hale gelmesi) için anılan şartların yerine getirilmesinin üzerinden bir yıl geçmesi gerekir. Bu nedenle Sözleşme, ancak bir yıl sonra, yani 20 Ağustos 2013 tarihinde yürürlüğe girmiş olacaktır²⁰⁴.

B) ULUSLARARASI DENİZ ÖRGÜTÜ (IMO) DÜZENLEMELERİ

1. Genel Olarak

Deniz taşımacılığı, büyük miktarda yükün daha az maliyetle, temiz ve güvenli bir şekilde taşınması suretiyle dünya ticaretinin %90'ından fazlasına hizmet veren, belki de uluslararası en büyük sektördür. Bir geminin mülkiyeti ve işletilmesi, uluslararası hukuk bakımından büyük önem arz eder. Zira birçok

²⁰¹ Bkz. BEDÜK, "ILO - Deniz İş Sözleşmesi", s.252-253.

²⁰² DOUMBIA-HENRY /DEVLIN /McCONNELL, "http://www.asil.org/insights060913.cfm.

²⁰³ Örneğin, 68 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 20. maddesinde açıkça şöyle ifade edilmektedir: "İşbu Sözleşme, sözleşmeyi onaylayan fakat tadil edici sözleşmeyi onaylamayan üyeler için, mevcut şekil ve kapsamı ile yürürlükte kalacaktır".

²⁰⁴ "Philippines ratification marks global milestone for decent work for seafarers", http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_187712/lang--en/index.htm (ET.26.08.2012).

gemi kendi sicil çevresi dışında, ülkesinden uzak, başka devletlerin yetki alanında ekonomik faaliyetini sürdürmekte ve bu durum denizcilik faaliyetinin uluslararası standartlara kavuşturulmasını gerekli kılmaktadır²⁰⁵. Bu amaçla uluslararası bir denizcilik örgütünün kurulması gündeme gelmiştir. Birleşmiş Milletler Teşkilatı tarafından ilkin 1948'de Cenevre'de yapılan bir konferansta, denizcilikle ilgili konularda yapılacak çalışmalar ve uygulamalara yönelik olarak Uluslararası Denizcilik Örgütü'nün kurulmasına ilişkin sözleşme kabul edilmiştir. Daha sonra 1958 yılında resmen çalışmalarına başlayan Örgüt, Hükümetler-arası Denizcilik Danışma Örgütü (Inter-Governmental Maritime Consultative Organisation - IMCO) adı ile anılırken, yapılan değişiklik ile Örgütün adı, Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO) adını almıştır²⁰⁶.

IMO, gemi emniyeti ve güvenliğinin sağlanması ve gemilerin yol açtığı deniz kirliliğinin önlenmesinden sorumlu, denizcilik alanında uluslararası düzenlemeler hazırlayan Birleşmiş Milletler Teşkilatının uzman bir kuruluşudur. IMO Sözleşmesi'nin 1. maddesinde²⁰⁷ özetle belirtildiği üzere, IMO'nun amacı, uluslararası deniz taşımacılığını (ticaretini) etkileyen her türlü teknik konularda gerek düzenleme, gerek uygulama açısından hükümetler arasında işbirliği sağlamak, deniz emniyetinin temini, deniz yolculuğunun etkin kılınması ve gemilerin yol açtığı deniz kirliliğinin kontrol altına alınması ve önlenmesi ile ilgili konularda genel kabul gören en yüksek uygulanabilir standartların oluşumuna imkân sağlamak ve teşvik etmektir. Örgüt ayrıca, bu amaçlara bağlı olarak yasal ve idari konularla ilgilenmesi konusunda yetkili kılınmıştır.

IMO, denizcilik alanında uluslararası standartların oluşması amacıyla birçok sözleşme, tavsiye kararları ve kodlar hazırlayarak üye ülkelerin onayına sunmuştur. Bu düzenlerin başında Uluslararası Denizde Can Güvenliği Sözleşmesi (Safety of Life At Sea - SOLAS), Gemi Adamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Tutma Standartları Sözleşmesi (Standards of

²⁰⁵ Bilgi için bkz. <http://www.imo.org/About/Pages/Default.aspx> (ET.20.08.2012).

²⁰⁶ HARVEY, Marianne, "The Origins of IMO", IMO Maritime Knowledge Centre, 2012, s.2, <http://www.imo.org/KnowledgeCentre/ReferencesAndArchives/Documents/Harvey%2c%20Marianne.%20The%20Origins%20of%20the%20International%20Maritime%20Organization-%20Information%20Resources.%20%20%20IMO%2c%202012.pdf> (ET.10.09.2012).

²⁰⁷ Sözleşme metni için bkz. http://www.jus.uio.no/english/services/library/treaties/14/14-01/imo_consolidated.xml#treaty-header1-1 (ET.10.09.2012).

Training, Certification and Watchkeeping Convention - STCW) ve Gemilerden Kaynaklanan Kirliliğin Önlenmesine İlişkin Sözleşmesi (Marine Pollution - MARPOL) gelmektedir.

Deniz emniyeti, güvenliği ve deniz çevresinin korunması, gemi mürettebatından, kıyı yönetimi, düzenleyici organlar ve diğerlerine kadar geniş bir kesimi ilgilendiren ve etkileyen çok boyutlu karmaşık konulardır. IMO düzenlemelerinin insani yönünü, IMO'nun uzmanlık alanı olan deniz emniyetinin teknik boyutu ile denizde işleyen emniyetin insani boyutu bakımından aralarında yakın ilişki kurularak değerlendirmek mümkündür²⁰⁸.

IMO tarafından kabul edilen ve taraf devletlere yükümlülükler getiren sözleşme ve kararlar, gemi adamları, donatan ve gemi üzerinde önemli hukuki sonuçlar doğurduğundan, taraflar arasındaki sözleşme ilişkisini etkileyebilmektedir. Nitekim IMO tarafından kabul edilen bazı sözleşme ve kararlarında gemi adamlarının eğitimi, sertifikalandırılması ve vardiya tutmaları konusunda bir takım esaslar kabul edilmiştir. Keza, gemi emniyetinin sağlanması, deniz kazaları ve deniz kirliliğinin önlenmesi amacı ile geminin inşasından, gemi adamı ile donatılmasına kadar birçok konuda donatanın belirli standartlara uyması öngörülmüştür. Belirlenen standartlara uyulmaması halinde geminin alıkonulmasına kadar varan bir takım tedbirler, taraflar arasındaki sözleşme ilişkisinin geleceği üzerinde önemli sonuçlar doğuracağı şüphesizdir. O bakımdan, çalışma konumuz ile doğrudan ve dolaylı olarak ilgili gördüğümüz IMO Sözleşmelerinden SOLAS (ve ona dâhil olan ISM ve ISPS Kodlarıyla), MARPOL ve STCW Sözleşmelerine kısaca değinmekte yarar görüyoruz.

²⁰⁸ **CHRISTODOULOU-VAROTSI**, Iliana, "The IMO Instruments and the Human Element", Maritime Work Law Fundamentals: Responsible Shipowners, Reliable Seafarers (Ed. Iliana Christodoulou-Varotsi · Dmitry A. Pentsov), Berlin Heidelberg 2008, s.420.

2. Uluslararası Denizde Can Güvenliği Sözleşmesi (SOLAS- Safety of Life At Sea)

a) Genel Olarak

Uluslararası Denizde Can Güvenliği Sözleşmesi (SOLAS), denizde seyir ve can güvenliği sağlanması amacıyla gemilerin inşası, teçhizatı ve işletilmesine ilişkin asgari standartları içeren bir IMO Sözleşmesidir. Türkiye, 06.03.1980 tarih ve 8/522 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Sözleşmeye taraf olmuştur²⁰⁹.

SOLAS Sözleşmesi, uluslararası sefer yapan ticaret gemilerinin emniyeti ile olup, savaş gemileri ve askeri nakliye gemileri, 500 GT'dan küçük gemileri, ilkel şekilde yapılan ağaç gemileri, ticari olmayan eğlence gemileri (yatlar) ve balıkçı gemilerini kapsamamaktadır (Bölüm I, Düzenleme 3).

Sözleşmeye göre, bayrak devleti, kendi bayrağını taşıyan gemilerin sözleşmedeki standartlara uymasını sağlamakla yükümlüdür. Sözleşme ile ilgili belgeleri düzenleme ve sözleşmeyi uygulama konusunda temel sorumluluk bayrak devletine aittir. Sözleşmede deniz kazalarına ilişkin olarak taraf devletlerin kendi bayrağını taşıyan gemiler tarafından yapılan kazalarla ilgili soruşturma yapma ve soruşturmanın sonuçlarını IMO'ya bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Ayrıca, liman devleti de denetim ile yetkili kılınmıştır. Liman devletleri, Sözleşmeye taraf diğer devletlerin gemilerini sözleşmedeki ilgili belgelerin gemide bulunup bulunmadığı konusunda denetleme yapma yetkisine sahiptir. SOLAS Sözleşmesi, gemilerin emniyeti ile ilgili birçok belgenin gemide bulunmasını zorunlu kılmaktadır. Gemide geçerli bir belge yoksa ya da geminin ve teçhizatının mevcut durumunun belgeden esaslı şekilde ayrıldığına inanmak için gerekçeler mevcutsa, liman devleti yetkilileri geminin yolcular ya da mürettebat için tehlike arz etmeksizin denize çıkabilecek hale gelmeden sefere çıkmaması için gerekli önlemler alabilir. Liman devleti yetkilisi gemideki eksiklikler giderilinceye kadar gemiyi seferden men edebilir (Bölüm I, Düzenleme 19). Kural olarak liman devleti, yalnızca ilgili belgeleri

²⁰⁹ RG., 25.05.1980, S.16998. Yalnız 1978 ve 1988 yılında yapılan konferanslarda sözleşmede değişiklik öngören protokoller henüz Türkiye tarafından kabul edilmemiştir.

denetlemekle sınırlıdır. Tam denetim ancak geminin durumunun belirlenen standart altında olduğu açık olduğu hallerde yapılabilmektedir²¹⁰.

b) Uluslararası Güvenlik Yönetimi Kodu (ISM Kodu-International Safety Management Code)

Çevreye büyük zarar veren deniz kazaları sonrasında seyir güvenliği, çevrenin korunması ve kazaların önlenmesi amacıyla uluslararası bir takım düzenlemelerin yapılması gündeme gelmiştir. Yapılan araştırmalarda deniz kazalarının birçoğu personel/mürettebat hatalarından kaynaklanmaktadır. Bunun yanı sıra, geminin yapı ve teçhizat yetersizliği de bu kazaların oluşumunda önemli rolü bulunmaktadır. Geminin sevk ve idaresinden ve mürettebatından sorumlu olan kaptan kadar bu konuda donatan ve gemi işleten diğer kimselerin de sorumluluğu söz konusudur²¹¹.

Gemilerin denizde güvenli işletilebilmesi, kazaların ve deniz kirliliğinin önlenmesi için IMO tarafından bir takım kararlar alınmıştır. Bu kararlardan biri de ISM Kodunun Uygulanması Hakkında Esaslar ile ilgili A.788 (19) sayılı Karardır²¹². ISM Kodu, uluslararası sularda çalışan tüm gemiler için zorunlu olup, Kod'a tabi tüm gemiler "ISM Kodu Uygunluk Belgesi"ne sahip olan bir şirket tarafından işletilmesi gerekir. Bayrak devleti tarafından 5 yıllık bir süre için verilen bu uygunluk belgesi, gemide bulundurulması zorunlu bir belgedir. Güvenlik Yönetimi Sistemi, şirketlerin emniyetli şekilde işletilmesi amacıyla kurulmaları ve uygulamaları gereken bir sistemdir. ISM Kodu uyarınca, her geminin sisteme uygun olduğunu gösteren bir Güvenlik Yönetimi Belgesi bulundurması gerekir. Güvenlik Yönetimi Sistemi, uluslararası standartlara uyulmasının sağlanması, kazaların önlemede yardımcı olunması, personelin yeterli eğitime ve görevini yerine getirmede yeterli kaynaklara kavuşmasının sağlanması, tüm faaliyetlerin planlanmış, denetlenmiş ve doğrulanmış olmasının sağlanması, liman devleti denetimlerindeki aksaklıkların

²¹⁰ OKUR, s.111-112.

²¹¹ ILGIN, Sezer, "ISM" (Uluslararası Güvenlik Yönetimi) Kodu Uygulaması", Deniz Hukuku Dergisi, Y.3, S.1-2, Mart-Haziran 1998, s.61.

²¹² Bkz. PAMBORIDES, P. George, "The ISM Code: Potential Legal Implications" International Maritime Law, Vol.2, 1996, s.56-62; ILGIN, s.62 vd.

azaltılmasının sağlanması, gemideki güvenlik standartlarının geliştirilmesi ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması gibi birçok amaçları bulunmaktadır. Liman devleti denetimleri sonucunda Güvenlik Yönetimi Belgesi veya Uygunluk Belgesi'nin nüshasının, gemide bulunmaması durumunda liman devleti yetkilisi gemiyi limanda alıkoyabilecektir²¹³. ISM ile ilgili olarak getirilmiş olan bu esaslar devletlerin ticari amaçla işletilmeyen gemilerine uygulanmamaktadır²¹⁴.

c) Uluslararası Gemi ve Liman Tesis Güvenlik Kodu (ISPS Kodu – International Ship and Port Facility Security Code)

ISPS Kodu ile deniz yoluyla olabilecek güvenlik tehditlerinin önlenmesi ve karşı tedbirlerin geliştirilmesi için, uluslararası sefer yapan gemi ve bu gemilere hizmet veren liman tesislerine yönelik güvenlikle ilgili zorunlu tedbirler öngörülmüştür²¹⁵.

Uluslararası Gemi ve Liman Tesis Güvenlik Kodu Uygulama Yönetmeliği²¹⁶'nin 20. maddesi uyarınca, IMO tarafından hazırlanan "Denizde Güvenliği Artırmak için Kontrol ve Uygunluk Tedbirleri Rehberi" ²¹⁷ doğrultusunda, gemi tarafından limana gelmeden önce İdare tarafından belirlenen bilgiler yanaşma ordinosu ile birlikte geminin Türkiye'de bağlı bulunduğu acente aracılığı ile ilgili Liman Başkanlığına iletilir. ISPS Koda tabi olup da ISPS Koda ilişkin olarak hiçbir sorumluluğu yerine getirmeyen liman tesisine, ISPS Koda tabi gemiler alınmaz. Gemiden yanaşma öncesinde alınan söz konusu bilgilerin incelenmesi neticesinde, geminin, uluslararası gemi güvenlik sertifikası veya geçici uluslararası gemi güvenlik sertifikası ve onaylı gemi güvenlik planına sahip olmadığının anlaşılması halinde; eğer gemi, ISPS Koda tabi olan ve liman tesis güvenliği planı onaylanmış bir liman tesisine yanaşacak ise, bu durumda eksikliklerini tamamlayana kadar liman tesisine alınmaz ve demirde bekletilir. Eğer gemi, ISPS Koda tabi olup liman tesis güvenliği değerlendirmesi onaylanmış ve liman tesis güvenliği planı hazırlanma

²¹³ OKUR, s.112-113.

²¹⁴ ILGIN, s.64.

²¹⁵ Bkz. OKUR, s.114-117.

²¹⁶ 20.03.2007 tarih ve 26468 sayılı RG.

²¹⁷ Guidance On Control And Compliance Measures To Enhance Maritime Security-Resolution MSC.159 (78).

aşamasında olan bir liman tesisine yanaşacak ise, İdare tarafından belirlenecek yeni bir talimata kadar her seferinde güvenlik deklarasyonu ile limana alınır. Güvenlik deklarasyonunun yapılmadığı tespit edilirse operasyon durdurulup gemi liman dışına çıkarılır. Geminin, uluslararası gemi güvenlik sertifikası veya geçici uluslararası gemi güvenlik sertifikası ve onaylı gemi güvenlik planına sahip olmadığı limana yanaşması sonrasında yapılan denetimde anlaşılması halinde ise; ISPS Koda tabi olan ve liman tesisi güvenlik planı onaylanmış liman tesislerinde, gemiye bu eksikliklerini tamamlayana kadar operasyon izni verilmez.

Türk Bayraklı gemilerin yabancı limanlarda ISPS Kod eksikliklerinden dolayı tutulmalarının önlenmesini teminen, yapılan denetimler sonucunda eksiklikleri olduğu tespit edilen gemilerin, bu eksiklikler giderilene kadar yabancı bir limana gitmesine izin verilmez (Yön.md.20/9).

Kısaca değinildiği üzere, ISPS Kodu, Sözleşmeye taraf devletlere liman tesislerinin güvenliği ile ilgili olarak da çeşitli yükümlülükler öngörmektedir²¹⁸. Sonuç itibarıyla liman tesislerinde alınan güvenlik önlemleri ve yapılan işlemler ister istemez gemi ve çalışan personel açısından önemli hukuki sonuçlar doğurmaktadır. Zira gemiye yapılan müdahaleler veya gecikmeye neden olacak şekildeki uygulamalar, sözleşme ilişkisini de ister istemez olumsuz yönde etkileyecektir.

ISPS Kodunda bulunan hiçbir hususun; ILO'nun İşçinin İşyerindeki Esas Hak ve Özgürlükleri Deklarasyonu dahil uluslararası düzenlemelere ve gemi adamları ve liman işçileriyle ilgili uluslararası standartlarda belirlenen asli hak ve özgürlüklere aykırı bir şekilde yorumlanamayacağı ve uygulanamayacağı kabul edilmiştir. Yabancı gemilerin gemi adamlarının limanda gemilerinin limana gelişyle ilgili işlemlerin eksiksiz şekilde yerine getirilmesi şartıyla ve kamu sağlığı, kamu güvenliği veya kamu düzeni sebepleri hariç, gerekçesiz olarak karaya çıkmalarının önlenemeyeceği, yabancı gemi personelinin karaya çıkmalarına izin verileceği; bu konuda Konvansiyona taraf devletlerin, gemi ve liman tesisi emniyet planlarını onaylarken, gemi adamlarının gemide yaşadığı ortamı ve bunların gemide çalıştıklarını ve personelin sağlığı ile ilgili hususlar

²¹⁸ OKUR, s.117.

dâhil gemi adamlarının sahildeki sosyal tesislere gidebilmelerinin sağlanacağı hususlarının dikkate alınması kararlaştırılmıştır²¹⁹.

3. Gemilerden Kaynaklanan Deniz Kirliliğinin Önlenmesi Hakkında Uluslararası Sözleşme (MARPOL - Marine Pollution)

MARPOL Sözleşmesi, gemilerden kaynaklanan deniz kirliliğinin önlenmesine ilişkin bir IMO Sözleşmesidir. Sözleşme, gemilerle taşınan petrol ve türevleri gibi tüm zararlı maddeler tarafından deniz çevresinin kirlenilmesinin önlenmesi ve bu zararlı maddelerin deniz kazaları sonucu denize yayılmasını asgari seviyeye indirme konusunda kurallar içermektedir²²⁰. Türkiye, bu Sözleşmeyi 03.05.1990 tarih ve 90/442 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile onaylamıştır²²¹.

MARPOL Sözleşmesine göre, bayrak devleti ihlalin meydana geldiği yere bakılmaksızın kendi bayrağını taşıyan gemilerle ilgili her türlü düzenleme yapma yetkisine sahiptir (Söz.md.4). Ayrıca, bayrak devleti kendi siciline kayıtlı olan veya kontrolünde bulunan gemileri ilgili konularda düzenli aralıklarla denetleme yapmakla yükümlüdür. Liman devleti de geminin kendi limanına veya açık kıyı terminallerinde boşaltma ihlalinde bulunup bulunmadığı hususunda denetleme yetkisine sahiptir (Söz.md.6). Diğer IMO uygulamalarında olduğu gibi, gemi bulunması gereken geçerli bir belge (örneğin bayrak devleti tarafından verilen petrol kirliliğinin önlenmesine ilişkin belge) bulunmazsa veya geminin ya da teçhizatının mevcut durumun belge ile önemli ölçüde uyuşmadığına inanmak için açık gerekçeler mevcutsa, liman yetkilileri geminin fiziki denetimini yapabilirler. Denetim sonucunda geminin yola devamında deniz çevresine zarar verme tehlikesi ihtimali varsa, liman devleti söz konusu eksiklikleri giderilmeden geminin yola çıkmasını sağlamak zorundadır²²². Bu gibi uygulamaların; diğer sözleşmelerde açıklandığı gibi, sözleşme ilişkisi üzerinde olumsuz etkiler doğurabileceğini söylemek mümkündür.

²¹⁹ **ILGIN**, Sezer, “Denizde Emniyet İle İlgili Uluslararası Diplomatik Konferans, Sonuçları ve “ISPS” Kodu” (Security Conference & ISPS Code)”, Deniz Hukuku Dergisi, Y.6-7 (2001-2002), S.1-4, s.42-43.

²²⁰ **OKUR**, s.100-101.

²²¹ RG., 24.06.1990, S.20558.

²²² Bkz. **OKUR**, s.103-106.

4. Gemi Adamlarının Eğitimi, Sertifikalandırılması ve Vardiya Tutma Esasları İle İlgili Uluslararası Sözleşme (STCW - Standards of Training, Certification and Watchkeeping Convention)

Gemilerin seyir emniyeti bakımından, yeterli nitelik ve sayıda mürettebatla donatılması gerekir. Bu nedenle IMO tarafından ilk olarak 1978 yılında kabul edilen Gemi Adamlarının Eğitimi, Sertifikalandırılması ve Vardiya Tutma Esaslarına İlişkin Uluslararası Sözleşme (STCW) ile gemi adamlarının eğitim ve nitelikleri konusunda uluslararası düzeyde asgari standartlar ortaya konulmuştur²²³. Türkiye, 20.04.1989 tarihli 3539 sayılı Kanun ile Sözleşmeye taraf olmuştur²²⁴.

Denizde çalışma hayatını standart altına almayı hedefleyen, deniz, gemi ve gemi adamı güvenliğini esas alan STCW, denizde çalışmak isteyenlerin öncelikle alması gereken eğitimleri, yeterlilik yükseltmelerini, eğitim kalite standartlarını ve benzeri birçok konuyu açıklığa kavuşturmaktadır. Örneğin, tüm gemi adamlarının denizde çalışabilmeleri için 5 temel STCW sertifikasına (deniz güvenlik eğitimi ve belgelerine) sahip olmaları gerekmektedir. STCW-78 Sözleşmesinin VI/1 ve VI/2 Kuralları ile Kod bölümünün A-VI/1 ve A-VI/2 Kısmı hükümleri uyarınca tüm gemi adamları, a) Denizde kişisel can kurtarma teknikleri eğitimi, b) Temel ilkyardım eğitimi, c) Yangın önleme ve yangınla mücadele eğitimi, d) Personel güvenliği ve sosyal sorumluluk eğitimi, e) Can kurtarma araçlarını kullanma yeterliği eğitimi görmek zorundadırlar. Eğitim sonunda İdare tarafından kendilerine yeterlik belgesi verilen tüm gemi adamları bu konularda yeterli olduklarını tekrar kanıtlamak için, her 5 yılda bir idarenin öngördüğü değerlendirme sınavından geçerek belgelerini yenilemek zorundadırlar. Bu değerlendirmede başarısız olan gemi adamları, başarısız olduğu konularda tekrar eğitime tabi tutulmaktadır (Gem.Ad.Yön.md.19).

Kısaca, STCW, gemilerde uygun nitelikte gemi adamlarının istihdamının sağlanmasına ilişkin önemli kurallar içermektedir. Her geçen yıl ek bölümlerde yapılan değişiklikler ve ilave düzenlemeler ile Sözleşme ileri seviyeye taşınmıştır. En son STCW 2010 değişiklikleri Türkiye tarafından kabul edilmiş ve Gemi

²²³ CHRISTODOULOU-VAROTSI, s.420.

²²⁴ RG., 28.04.1989, S.20152.

Adamları Yönetmeliği'nde gerekli değişiklikler yapılarak, Sözleşmeye uyum sağlanmaya çalışılmıştır²²⁵.

1995 yılında Sözleşmede yapılan değişiklikler ile STCW Kodu ilave edilmiştir. STCW Kodu iki bölümden oluşmaktadır. Kod-A, gemi adamlarının eğitim ve vardiya esaslarına ilişkin zorunlu kuralları ve belge örneklerini düzenlemektedir. Kod-B ise, sözleşmenin uygulanmasında kolaylık sağlanması amacını taşıyan rehber niteliğindeki hükümlerdir. Sözleşme, seyir güvenliğinin sağlanması ve deniz kirliliğinin önlenmesi amacıyla, bayrak devletlerine gemi adamlarının eğitimi, sertifikalandırılması ve vardiya tutma esaslarına ilişkin asgari standartların uygulanması konusunda bir takım yetki ve sorumluluklar vermiştir. Ayrıca liman devletleri de belgelerin denetimi ve gerektiğinde geminin alıkonulması konularında yetkili kılınmıştır (STCW, md.10)²²⁶.

Liman devleti görevlileri tarafından denetim yapılırken, geminin büyüklüğü ve tipi ile yapacağı seferin mesafesi ve niteliği dikkate alınarak STCW Sözleşmesi'nde belirtilen aykırılıkların giderilmemesi ve bu durumun can, mal ve çevre açısından tehlike oluşturduğunun saptanması durumunda, liman devleti görevlileri tehlike ortadan kaldırılacak şekilde bu gerekler karşılancaya kadar geminin seferden alıkonulması için gerekli önlemleri alacaktır (STCW Söz.md.10/3). Bu durum, ister istemez, gemi işletmesi ile ilgili birçok zararlara yol açacağı gibi, işveren ile gemi adamları arasında mevcut sözleşme ilişkisini de olumsuz yönde etkileyecektir. O nedenle, denetim yapılırken gemi gereksiz yere alıkonulmamalı ve geciktirilmemelidir. Aksi halde, bundan dolayı meydana gelecek zarar ve hasarlar nedeniyle donatanın tazminat talep hakkı doğacaktır (STCW Söz.md.10/4)²²⁷.

STCW 2010 değişikliklerde öngörüldüğü üzere, gemide vardiya tutma ile ilgili düzenlemeler, vardiya tutacak gemi adamlarının yorgun düşerek

²²⁵ 2010 yılında yapılan Uluslararası Manila Konferansında, STCW Sözleşmesinde ciddi değişiklikler yapılmış, yenilenen STCW konvansiyonu ve yasası birçok ülke tarafından ciddi kabul görmüştür. 01.01.2012 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiş olan yasa, gemi adamlarının yetiştirilmesi, sertifikasyonu, güvenliği ve çevre konusunda küresel standartlar içermektedir. Gemi adamlarının yeni teknolojiler çerçevesinde eğitimi, alkol ve uyuşturucu haplarının kullanımı, çalışma saatleri, sertifikasyon gereklilikleri konusunda düzenlemeler yapılmıştır. STCW Sözleşmesi, gemi adamlarının çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin 2010 yılı Manila Konferansında yapılan değişiklikler sonrasında, ILO MLC 2006 Sözleşmesi ile uyumlu olduğu görülmektedir (DÜNDAR, s.120, 123, 166).

²²⁶ OKUR, s.119-120.

²²⁷ OKUR, s.120-121.

verimliliklerini azaltmayacak bir biçimde ve Sözleşmede yer alan esaslara uygun olarak yapılacaktır. Gemi Adamları Yönetmeliği'nin 84. madde hükmünde de yer verilen bu esaslara göre, gemide vardiya tutan gemi adamları ve emniyet, kirliliğin önlenmesi ve güvenlikle ilgili görevleri bulunan gemi adamları; günde en az 10 saat, 7 günlük bir periyod içerisinde en az 77 saat dinlendirilecektir. Birbirini takip eden dinlenme periyodları arasındaki süre 14 saati aşamaz. Günlük dinlenme süreleri en fazla 2 bölüme ayrılabilir. Bu halde dinlenme sürelerinden biri 6 saatten az olamaz. Günde en az 10 saat olan dinlenme süresi acil durum ve role talimleri gibi olağandışı durumlarda 6 saatten az olmayacak biçimde kısaltılabilir. Ancak kısaltılan dinlenme süresi dinlenme saatlerini minimum seviyede bölecek şekilde olacak ve yorgunluk yaratmayacaktır. Toplam dinlenme süresi haftada 77 saatten az olmayacaktır²²⁸.

²²⁸ IMO ve ILO Sözleşmelerinin çalışma ve dinlenme süreleri bakımından karşılaştırılması konusunda bkz. **DÜNDAR**, s.124-126; ayrıca bkz. **TUNCAY**, "Gemiadamlarının Çalışma ve Dinlenme Süreleri", s.119.

§ 3. GEMİ ADAMLARI İLE İLGİLİ TEŞKİLAT

Çalışma hayatını, işçi-işveren ilişkilerini, işçi sağlığı ve iş güvenliğini düzenlemek, denetlemek, sosyal güvenlik imkânını sağlamak, bu imkânı yaygınlaştırmak ve geliştirmek, yurt dışında çalışan işçilerin çalışma hayatından doğan hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın temel amaç ve görevlerindendir (3146 sayılı K.md.1)²²⁹. Bakanlığın görev alanları Teşkilat Kanunu'nun 2. maddesinde ayrıntılı olarak açıklanmıştır²³⁰. Bakanlık teşkilâtı; merkez, taşra ve yurt dışı teşkilâtı ile bağlı ve ilgili kuruluşlardan meydana gelir (md.3).

Gemi adamları, işçi olmaları bakımından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, deniz ve içsularda seyreden gemilerde istihdam edilmelerinden dolayı da Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı'nın sorumluluk alanına girmektedirler. Bir yıl öncesine kadar denizcilik ve ulaşım konusunda Denizcilik Müsteşarlığı yetkili iken, 1 Kasım 2011 tarihli mükerrer Resmi Gazetede yayımlanan 655 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile "Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı" kurulmuş ve teşkilatlandırılmış, Denizcilik Müsteşarlığı kaldırılmıştır²³¹. Bakanlığın sadece denizcilik değil, ulaşım ve haberleşme alanında görev, yetki ve sorumlulukları bulunmaktadır. Bakanlık bünyesinde denizcilik ile doğrudan ilgili olarak, Deniz ve İçsular Düzenleme Genel Müdürlüğü, Deniz Ticareti Genel Müdürlüğü, Tersaneler ve Kıyı Yapıları Genel Müdürlüğü, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Araştırmaları Merkezi gibi hizmet birimleri bulunmaktadır.

²²⁹ 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun (RG., 18.01.1985, S.18639).

²³⁰ Bakanlığın bireysel iş hukuku alanında olduğu kadar, toplu iş hukuku alanında da önemli görevleri bulunmaktadır (ÇELİK, s.27).

²³¹ "Kamu Hizmetlerinin Düzenli, Etkin ve Verimli Bir Şekilde Yürütülmesini Sağlamak Üzere Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Teşkilat, Görev ve Yetkileri ile Kamu Görevlilerine İlişkin Konularda Yetki Kanunu"nın verdiği yetkiye dayanılarak, Bakanlar Kurulunca kararlaştırılmıştır.

Gemi adamlarına ilişkin olarak; deniz ve içsular ulaştırması alanında liman, iskele veya kıyı yapısı işletmecisi ile gemi işletmecisi, organizatör, acente, komisyoncu ve benzeri faaliyette bulunanlar ile gemi adamları başta olmak üzere bu işlerde çalışanların mesleki yeterlik şartlarını belirlemek, bununla ilgili eğitim vermek veya verdirmek, sınav yapmak veya yaptırmak ve bunları yetkilendirmek ve denetlemek, Deniz ve İçsular Düzenleme Genel Müdürlüğü'nün başlıca görevleri arasındadır (655 sayılı KHK.md.9/d). Gemi adamlarının sicilinin tutulmasına ilişkin usul ve esasları belirlemek ve bunların sicilini tutmak da yine bu Genel Müdürlüğün görev alanına girmektedir (655 sayılı KHK.md.9/f).

Tehlikeli mal taşımacılığı alanında faaliyette bulunanlar ile şoförler, makinistler, hava ve deniz araçlarının ilgili personeli başta olmak üzere bu işlerde çalışanların mesleki yeterlik şartlarını belirlemek, bununla ilgili eğitim vermek veya verdirmek, sınav yapmak veya yaptırmak ve bunları yetkilendirmek ve denetlemek Tehlikeli Mal ve Kombine Taşımacılık Düzenleme Genel Müdürlüğü'nün görevleri arasındadır (655 sayılı KHK.md.10/d).

Gemi adamları Yönetmeliğinin 6. maddesinde öngörüldüğü üzere, Gemi adamlarının eğitimleri, denizcilik eğitimi veren Milli Eğitim Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı ve Yüksek Öğretim Kuruluna bağlı örgün ve yaygın eğitim kurumları tarafından sağlanmaktadır. Bu kurumlar, STCW-78 Sözleşmesinin (ve STCW-2010 değişikliklerinin) öngördüğü eğitim standartlarını sağlayıp uygulamakla mükelleftir. Söz konusu eğitim standartlarını içeren müfredatlar ve bağlı yönergelerle istenen diğer hususlar, Deniz ve İçsular Düzenleme Genel Müdürlüğü tarafından Sözleşmeye, Gemi Adamları Yönetmeliğine ve bağlı yönergelere uyumluluğu bakımından incelenir. Uygun bulunursa onaylanır ve ilgili tarafa bildirilir. Uygun bulunmayan hususlar ise, düzeltilmek üzere ilgili tarafa iade edilir.

Yönetmelikte yapılan değişiklikle birlikte²³², denizcilik ile ilgili eğitim, sınav ve belgelendirme yapan kurum ve kuruluşlar, Sözleşmede belirtilen hedefleri sağlamak için eğitim, yeterlik değerlendirmesi, Sözleşmenin Kod A-I/9

²³² Değişik 3.fıkra (RG., 23.8.2012, S.28390).

kısmı uyarınca Gemi Adamı Sağlık Yoklama Belgesi düzenleme prosedürleri de dâhil olmak üzere belgelendirme, uygunluk onayı ve belge yenileme çalışmaları ile eğitimcilerin ve değerlendiricilerin nitelikleri ile deneyimleri yönünden, Sözleşmenin I/8 Kuralı ile Kod A-I/8 Kısmı uyarınca kalite standartları sistemi ile İdare tarafından 67. madde hükmüne göre devamlı olarak izlenir ve değerlendirilir. Bu değerlendirme, en son verilen ülke raporundan sonra ulusal mevzuatta yürürlüğe giren tüm değişiklikler ile Sözleşmede yapılan tüm değişikliklere uyum amacıyla yapılan düzenlemeleri kapsar (Gem. Ad. Yön. md.6/3).

İdare, Sözleşme, Yönetmelik ve bağlı yönergelerin gereklerini yerine getiremeyen eğitim kurumlarından mezun olanlara gemi adamı cüzdanı ve/veya yeterlik belgesi vermez. Eğitimleri uygun bulunmayan okullarda okuyan öğrenciler ile belgelendirilmemiş mezunlar, aynı eğitimi vermekte olan ve uygun bulunan eğitim kurumlarında tamamlama kurslarını bitirdikten sonra sınava katılma hakkını kazanırlar (Gem.Ad.Yön.md.6/4).

İKİNCİ BÖLÜM

**DENİZ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASI,
TARAFLARIN BORÇLARI, İŞİN DÜZENLENMESİ,
SÖZLEŞMEDEN DOĞAN HAKLARIN KORUNMASI**

§ 4. İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI

Deniz iş sözleşmesi, denizcilik mesleği ve çalışma koşullarından kaynaklanan kendine özgü özellikleri olan bir özel hukuk sözleşmesidir. Sözleşmenin yapılmasında kanun ve uluslararası sözleşmelerde bir takım sınırlamalar getirilmiştir. Gemi adamlarının istihdamında aranan asgari yaş sınırı ve belirli yerliliğe sahip olma şartları, gerek sözleşmenin yapılabilmesi ve gerekse bu kişilerin çalıştırılabilmesi için büyük önem taşır. Sözleşme yapma özgürlüğü yaş, eğitim ve yabancılık durumlarına bağlı olarak sınırlandırılırken, eski hükümlü ve özürsüz istihdamı yasal olarak zorunlu kılınmıştır. Taraflar sözleşme özgürlüğü kapsamında belirli şekil ve türde sözleşme yapabilme hakkına sahiptirler. Dilerse sözleşme ilişkisinin başında deneme süresi öngörebilirler.

I. SÖZLEŞME YAPILABİLMESİ İÇİN ARANAN EHLİYET

Deniz iş sözleşmesi yapılırken iki husus önem taşır. Biri işveren ile gemi adamı arasındaki çalışma ilişkisinin koşullarının sözleşmeye bağlanması, diğeri ise gemi sahibinin, gemiyi işletebilmesi için gemiyi yola elverişli kılmasıdır. Bu bakımdan geminin mevzuata uygun olarak gemi adamı ile donatılması gerekir. O nedenle gemi adamının sözleşme yapma ehliyetine sahip olması sözleşmenin kurulması için yeterli olmakla birlikte, gemide işçi çalıştırılabilmesi için Gemi adamları Yönetmeliğinde ayrıntılı olarak belirlenen asgari gereklerin de sağlanması gerekir. Şu halde, deniz iş sözleşmesinin yapılabilmesi için her iki ehliyetin (sözleşme ehliyeti ve çalışma yeterliliğinin), bulunması gerekir.

A) SÖZLEŞME EHLİYETİ

Geçerli bir iş sözleşmesi kurulabilmesi için tarafların öncelikle sözleşme yapma ehliyetine sahip olmaları gerekir. Daha açık bir ifade ile yasal olarak taraflar, ayırt etme yeteneğine sahip ve ergin olmalı, kısıtlı olmamalıdır (TMK.md.10, 11). Gemi adamlarının deniz iş hukuku mevzuatında özellikle öngörülen asgari yaş şartına da sahip olmaları gerekir. Asgari yaş şartı öngörüldüğü için, TMK.md.11 ve 12'de öngörülen evlenme ve yargısal yolla ergin olma gemi adamının sözleşme yapabilmesi için yeterli değildir.

Ayırt etme yeteneğine sahip, 18 yaşını doldurmamış, sınırlı ehliyetsizler, ancak veli veya vasilerinin izni ile iş sözleşmesinin tarafı olabilirler (TMK.md.16). Ana, baba veya vasi, küçüğün bir meslek veya sanat ile uğraşmasına aile dışında yaşamasına izin vermişlerse, küçüğün ya da vesayet altındaki kişinin iş sözleşmesi yapabilmesi için ayrıca rızaya gerek yoktur (TMK.md.359, 453). Ana ve babanın menfaatine olarak çocuk ile üçüncü kişi arasında yapılacak bir hukuki işlemle çocuğun borç altına girebilmesi, bir kayının katılmasına ve hakimın onayına bağlıdır (TMK.md.345)¹.

Aşağıda çalışma ehliyeti bakımından da değerlendirilecek olan yaş şartı, ayrıca iş sözleşmesinin kurucu unsurlarından biridir. Bu bakımdan ehliyetsizlik mutlak butlan sebebidir, sözleşmeyi geçersiz kılar. Türkiye'nin taraf olduğu 15, 58 ve 138 sayılı ILO Sözleşmelerinde, deniz işlerinde çalıştırılacak çocuklar (genç işçiler) için asgari yaş sınırı getirilmiştir. Bu konuda en son onaylanmış olan 138 sayılı Sözleşme uyarınca, asgarî yaş, zorunlu okul eğitiminin tamamlandığı yaştan aşağı ve her halükârda 15 yaşından aşağı olmayacaktır (md.2/3). Şu halde, gemilerde 15 yaşından küçük çocuklar çalıştırılmaz². Bu şartlara aykırı sözleşmeler geçersizdir.

İşveren tüzel kişi ise, iş sözleşmesi yetkili organları tarafından yapılır. Tüzel kişilerin taraf olacağı iş sözleşmesini organ adına ise, organ olarak hareket eden kimse yapar. Organın yaptığı iş sözleşmesi tüzel kişiliği bağlar (TMK.md.50). Donatma iştirakinin tüzel kişiliği yoktur. Müşterek ortaklar veya

¹ SÜMER, Halûk Hâdi, İş Hukuku, Konya 2011, s.51.

² Daha önceki yıllarda uygulama alanı bulan 15 sayılı ILO Sözleşmesinde, 18 yaşından küçükler trimci ve ateşçi olarak gemilerde çalıştırılmayacağı öngörülmüştür (md.2).

yetkili kıldıkları ortaklardan biri veyahut gemi müdürü gemi adamı ile iş sözleşmesi yapabilir³. Ayrıca yetkili olmak kaydıyla işveren vekili de; örneğin kaptan da, işveren adına iş sözleşmesi yapabilir.

B) ÇALIŞMA YETERLİLİĞİ

Gemi adamının genel olarak sözleşme yapma ehliyetine sahip olması deniz iş sözleşmesi için yeterli değildir. İşçinin gemide çalışabilmesi için ayrıca mesleki yeterliliğe de sahip olmalıdır. Bu bakımdan, işçinin gemi adamı cüzdanı ve/veya yeterlik belgesinin bulunması gerekir.

Gemi adamlarının yeterlik şartları Gemi Adamları Yönetmeliğinin İkinci Bölümünde, md.8 vd. hükümlerinde ayrıntılı olarak belirlenmiştir. Yönetmelikte, gemi adamları, belirli sınıflara ayrılarak, her bir sınıf içinde yer alan gemi adamlarının yeterlilik belgesi alabilmesi için gerekli yaş, eğitim-öğretim ve deniz hizmet sürelerine ilişkin şartlar gösterilmiştir.

Gemi adamı olabilmek için gerekli koşulları taşıyan kişilerden; tayfalar ile sınırlı vardiya zabiti, sınırlı kaptan, elektro-teknik zabiti, sınırlı makine zabiti, sınırlı başmakinist yeterlikli gemi adamları ile yardımcı sınıf gemi adamları, yat kaptanı ve balıkçı sınıfı gemi adamlarına İdare tarafından gemi adamı cüzdanından bağımsız gemi adamı yeterlik belgesi, gemi adamı uzmanlık belgeleri ve belge kanıtlarını da içeren " Gemi Adamı Yeterlik Belgesi" veya istekleri halinde "Gemi Adamı Cüzdanı" verilir (Gem.Ad.Yön.md.51/1-a)⁴. Sınırlı yeterlikler dışındaki zabitan sınıfı gemi adamları ile telsiz zabitleri ve stajyerlere ise, gemi

³ ÇAĞA /KENDER, s.186-189; KENDER /ÇETİNGİL /YAZICIOĞLU, s.98-99.

⁴ **Gemi adamı yeterlik belgesi**, STCW Sözleşmesinin II, III, IV veya VII Bölümlerine uygun olarak verilen ve belge sahibi gemi adamına belgede belirtilen sorumluluk seviyesindeki tüm görevleri yapma hakkı veren, gemi adamı cüzdanının içerisinde yer alan veya gemi adamlarının kimlik bilgilerini de içerecek şekilde gemi adamları belgesi adı altında bağımsız bir belge olarak düzenlenen, şekli İdare tarafından belirlenmiş belgedir (Gem.Ad.Yön.md.4/63).

Gemi Adamı Cüzdanı, 5682 sayılı Pasaport Kanunu'nun 20. maddesine göre, Türkiye karasuları dışına çıkan Türk gemilerinin Türk vatandaşı olan mürettebatına usulüne uygun olarak Bakanlık adına Liman Başkanlıkları tarafından verilen resmi bir kimlik belgesidir (cüzdandır). İl Emniyet Müdürlüğü tarafından vize edildikten sonra pasaport yerine geçerli bir belge olarak kullanılabilir. Geçerlilik süresi 5 yıldır.

adamı yeterlik belgesi, gemi adamı uzmanlık belgeleri ve belge kanıtlarını da içeren "Gemi Adamı Cüzdanı" verilir (Gem. Ad. Yön. md.51/1-b)⁵.

Bunun dışında, içerikleri ve süreleri Eğitim - Sınav Yönergesi ile belirlenecek denizcilikle ilgili eğitimleri gören gemi adamlarına İdare tarafından o eğitimlerin (eğitim) belgeleri verilir (Gem.Ad.Yön.md.52).

Gemi adamının mesleki niteliği ve aldığı eğitim iş sözleşmesi yapılırken önem taşır. Fakat gemi adamının yeterlik ve/veya uzmanlık belgesinin⁶ olması iş ilişkisinin kurucu unsuru değildir⁷. Ancak 53 sayılı Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabitlerinin Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin ILO Sözleşmesi uyarınca, zorunlu haller için getirilen istisnalar dışında hiç kimse, bu Sözleşmenin uygulandığı bir gemide kaptan, nöbetçi güverte zabiti, çarkçıbaşı, nöbetçi çarkçı gibi işlerde, bu geminin kayıtlı olduğu ülkenin yetkili makamınca verilen veya onaylanan ve bu işler için yeterli olduğunu gösteren bir belge olmadan işe alınamaz veya çalıştırılmaz" (md.3). Hiçbir kimseye; ilgili belgenin verilmesi için öngörülen yaşa ulaşmamışsa, asgarî meslekî deneyim süresini tamamlamamışsa ve talip olunan belgelerin karşılığı olan görevlerin yerine getirilmesi bakımından gerekli niteliklere sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla yetkili makam tarafından düzenlenen ve denetlenen sınavlarda başarılı olmamışsa, yeterlilik belgesi verilmez (md.4/1).

Belirtildiği üzere, gemi adamının yeterlik belgelerinin bulunması, iş sözleşmesinin kurucu bir unsuru olmamakla birlikte, geminin denize elverişli yani en azından yeterli sayı ve nitelikte gemi adamı ile donatıldığına delil bu belgelerin gemide hazır bulundurulması gerekir. Belgeler olmaksızın gemi adamı çalış-

⁵ Gem.Ad.Yön.md.51 hükmü en son olarak bu şekilde düzenlenmiştir (bkz. 23.08.2012 tarih ve 28390 sayılı RG.). Bu ara belirtmek gerekir ki, kendilerine 51. maddede belirtilen yeterliklerine uygun olarak gemi adamı cüzdanı düzenlenmiş olan yakın kıyısıal sefer ve uzak seferde çalışan gemi adamları çalıştıkları gemilerden ayrılırken, gemiye katılış ve ayrılış tarihlerini gemi adamı cüzdanına işleterek gemi kaptanına onaylat(malıd)ırlar. Gemi kaptanı tarafından onaylanmamış çalışma süreleri deniz hizmetinden sayılmaz (Gem.Ad.Yön.md.57/2). Gemi adamı cüzdanı ve yeterlik belgesi için bkz. Gem.Ad.Yön.md.74 vd.

⁶ **Gemi adamı uzmanlık belgesi**, STCW Sözleşmesinin II/4, III/4, VII/2, II/5, III/5, III/7, VII/2, V/1-1, V/1-2, V/1, V/2, VI/3, VI/4, VI/5 ve VI/6 bölümlerine uygun olarak gemi adamı yeterlik belgesi dışında gemi adamlarına verilen ve gemi adamının Sözleşmede belirtilen eğitim, yeterlilikler veya açık deniz hizmetleriyle ilgili gereklilikleri karşıladığını belirten belgedir (Gem.Ad.Yön.md.4/65).

⁷ **KAR**, s.57; **aynı yazar**, "Deniz İş Sözleşmesi", s.46.

tırılması, gemi sahibi/işleteni (ve kaptan) için bir takım hukuki ve cezai sorumluluklara yol açar (53 sayılı ILO Söz.md.6)

MLC-2006'da bu husus üzerinde önemle durulmuştur. Standart A2.7 uyarınca, her Taraf Devlet, gemilerin emniyetli, etkin ve güvenlik kurallarına uygun bir şekilde işletilmesi için bayrağını taşıyan tüm gemilerin yeterli sayıda gemi mürettebatına sahip olmasını zorunlu kılmaktadır. Her gemi, geminin ve mürettebatın emniyet ve güvenliğini garanti altına almak amacıyla, tüm işletme koşulları altında, gemi adamı donatımında asgari emniyet belgesi ya da yetkili bir makam tarafından verilen eşdeğer bir belgeye dayanarak ve işbu Sözleşme kapsamındaki standartlara uygun olarak, sayı ve nitelik bakımından uygun bir mürettebat ile donatılacaktır⁸.

II. SÖZLEŞMENİN ŞEKLİ VE SÖZLEŞMEDE YER ALMASI GEREKEN HUSUSLAR

A) SÖZLEŞMENİN ŞEKLİ

Özel borç ilişkilerinde sözleşmenin yapılmasında şekil serbestisi esastır. Gerek Türk Borçlar Kanunu ve gerekse İş Kanunu'na göre iş sözleşmesi, kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir (TBK.md.12, İş K. md.8). Hâlbuki Deniz İş Kanunu, iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmasını öngörmektedir. Kanunun açık ifadesiyle, "Hizmet akdi işveren veya işveren vekiliyle gemi adamları arasında yazılı olarak iki nüsha yapılır ve taraflardan her birine birer nüsha verilir." (Den. İş K.md.5)⁹. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan işçiler için kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi herhangi bir şekle bağlı olmadığı halde, belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı yapılması zorunlu kılınmıştır (md.11).

854 sayılı Deniz İş Kanunun 7. maddesine göre, iş sözleşmesi belirli bir süre veya sefer için yahut süresiz olarak yapılabilir. Ancak hangi tür sözleşmenin yazılı olacağı konusunda Kanunda herhangi bir açık hüküm bulunmamak-

⁸ PENTSOV, s.311.

⁹ 6379 sayılı Deniz İş Kanununda iş sözleşmelerinin Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilmesi yersiz bir formalite olarak görüldüğünden 854 sayılı Kanunda bu hükme yer verilmemiştir (ÜNVER, s.125).

tadır. Bundan dolayı belirli süreli veya belirli bir sefer için yahut belirsiz süreli olarak kararlaştırılmış olan bir deniz iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması yasal bir zorunluluk olduğu sonucuna varılmaktadır. Yalnız bu zorunluluğun sözleşme için geçerlik şartı mı, yoksa ispat şartı mı olduğu konusunda yasal bir açıklık bulunmamaktadır. Türk Borçlar Kanunu'na göre, Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz (TBK.md.12/2). Buna karşın diğer madde hükümleri ile birlikte değerlendirildiğinde, Deniz İş Kanunu'nun aradığı yazılı şeklin bir geçerlik şartı olmadığı söylenebilir. Sözleşmenin yazılı yapılması, sözleşmeyi geçersiz kılmaz¹⁰. Belki taraflar arasındaki sözleşme ilişkisini gösteren en önemli ispat aracından yoksun bırakır. Tabii bu, gemi adamı aleyhine bir durumdur. O nedenle ki, kanun koyucu yasal şartın yerine getirilmemesi halinde işverene veya işveren vekili için idari para cezası öngörmüştür. Gemi adamları ile yazılı sözleşme yapmayan 5 işçiye kadar (5 işçi dâhil) işçi çalıştıran işveren veya vekiline 2.037 TL, daha fazla işçi (5 işçiden fazla) çalıştıranlara 4.076 TL idarî para cezası verilir¹¹ (Den. İş K.md.50/a).

Gemi adamlarıyla, işveren veya işveren vekili arasında akdedilen deniz iş sözleşmeleri adi yazılı olabileceği gibi, noter vasıtasıyla resmi şekilde de yapılabilir. Deniz iş sözleşmeleri her türlü resim ve harçtan muaftır (Den. İş K.md.9).

B) SÖZLEŞMEDE YER ALMASI GEREKEN HUSUSLAR

Deniz İş Kanunu'nun 6. maddesine göre yapılacak yazılı sözleşmelerde aşağıdaki hususların bulunması gerekir:

1. İşverenin adı, soyadıyla ikametgâh adresi,
2. Gemi adamının adı, soyadı, doğum tarihi ve yeri, sicil numarası ve ikametgâh adresi,

¹⁰ Aynı görüşte, **ULUCAN**, s.24; **AKYİĞİT**, Ercan, En Son Tarihli Yargı Kararları Eşliğinde İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı (Kıdem Tazminatı), Ankara 2010, s.900; **aynı yazar**, "Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin", s.12; **AYBAY**, Gündüz, Denizciler, İşletmeciler ve Yöneticiler İçin Deniz Hukuku, İstanbul 1998, s.1014; **ÖZBEK**, s.30; **KAR**, s.95; **aynı yazar**, Deniz İş Hukuku (Ders Kitabı), Ankara 2012, s.125; **aynı yazar**, "Deniz İş Sözleşmesi", s.48; **PEKDEMİR**, s.47; **ÇİL**, Kıdem Tazminatı, s.79.

¹¹ İdari para cezası tutarları 2012 yılı için geçerli olup, söz konusu cezalar 213 sayılı Vergi Usul Kanunu uyarınca her yıl yeniden değerlendirilme oranında artırılır.

3. Gemi adamının çalışacağı geminin ismi, sicil numarası, grostonilatosu ve kaydedildiği sicil dairesi (gemi adamının aynı işverenin farklı gemilerinde çalışma ihtimali varsa, bu durum iş sözleşmesinde ayrıca belirtilir),

4. Sözleşmenin yapıldığı yer ve tarih,

5. Gemi adamının göreceği iş¹²,

6. Gemi adamının işe başlayacağı tarih ve yer,

7. İş sözleşmesinin belli bir süre için yapılmış olup olmadığı, belirli süreli ise, süresi veya sefer üzerine ise hangi sefer olduğu,

8. Kararlaştırılan ücret esasları ile miktarı,

9. Ücretin ödeme zamanı ve yeri ile (zorunlu tutulan işverenler için) gemi adamının ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının ödeneceği banka özel hesap numarası,

10. Avans şartları,

11. Diğer iş şartları¹³.

Anılan hususların mutlaka iş sözleşmesinde bulunması gerekir. Bunların dışında taraflar sözleşmede ek bilgilere de yer verebilir. Gemi adamının sendikası olup olmadığının ve sendikası ise üye olduğu sendikanın hangisi olduğunun da belirtilmesinde yarar vardır¹⁴. Bununla birlikte sözleşme ilişkisinde hangi hukuk kurallarının geçerli olduğu ve uyuşmazlık halinde hangi mahkemelerin yetkili olacağı taraflarca kararlaştırılabilir.

¹² Gemi adamının unvanı ve gemideki çalışma pozisyonunun - süvari, ikinci kaptan, başmühendis şeklinde belirtilmesi yerinde olur.

¹³ Trimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaşının Tesbitine İlişkin 15 sayılı ILO Sözleşmesi (1921), 138 sayılı İstihdamda Kabulde Asgari Yaşa İlişkin ILO Sözleşmesinin kabulü ile birlikte, Sözleşmenin md.10/5 uyarınca, anılan Sözleşme yürürlükten kaldırılmıştır. Bu nedenler Sözleşme özetinin iş sözleşmesinde bulunmasına artık gerek yoktur.

¹⁴ ULUCAN, s.25; ÖZBEK, s.33; KAR, s.96; aynı yazar, Ders Kitabı, s.125.

III. SÖZLEŞME YAPMA ÖZGÜRLÜĞÜ VE SINIRLARI

A) SÖZLEŞME YAPMA ÖZGÜRLÜĞÜ

Deniz iş sözleşmesi, bir özel hukuk sözleşmesi olması nedeniyle gemi adamları ve işverenleri sözleşme yapıp yapmama, istedikleri kişi ile sözleşme yapma, sözleşmenin içeriğini ve şeklini diledikleri gibi belirleyebilme ve sözleşmeyi sona erdirmeye özgürlüğüne sahiptir. Sözleşme yapma hakkı (özgürlüğü) taraflara tanınmış anayasal bir haktır (An.md.48/1).

Taraflar, sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler (TBK.md.26). Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür (TBK.md.27/1). Sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur (TBK.md.27/2).

B) SÖZLEŞME YAPMA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN SINIRLANDIRILMASI

1. Genel Olarak

Deniz yolculuğu, gerek gemi ve gerekse insan kaynaklı birçok risklerle doludur. Fırtına, dalga, gel-git, akıntı, sis, tipi vb. haller yolculuğun doğal riskleridir. Seyir, yükleme hataları, çatışma, karaya oturma kazaları insan kaynaklı riskleri; yangın, alabora, su alma, patlama vb. gemi ve yükten kaynaklanan riskleri oluşturur. Gemi adamları, her zaman bu gibi risklerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle gemi adamlığı bilgi, beceri gibi hem gemide ve hem de eğitim yoluyla eğitim kurumlarında kazanılan niteliklerin yanında, deneyim gibi gemide işbaşında kazanılan meslek becerilerin kazanılmasını gerektirir. Bu kazanımlar geminin yapacağı yolculuğun olağan tehlikelerine karşı koyabilmek bakımından büyük önem taşımaktadır¹⁵.

¹⁵ AKTEN, s.117.

Gemi adamının gemide istihdamı için deniz iş mevzuatında öngörülen koşulları sağlaması gerekir. Yukarıda sözleşme yapma ve çalışma ehliyeti konusunda açıklandığı üzere, gemi adamlarının gemide çalışabilmesi için asgari bazı şartları sağlamalıdır. Asgari yaş, sağlık durumu, eğitim ve mesleki nitelik gibi konularda mevzuatta bazı sınırlamalar öngörülmüştür.

Deniz iş sözleşmesi yapma özgürlüğüne getirilen sınırlamaların temelinde gemi adamının (işçinin) korunması ilkesi yatmaktadır. Gemi emniyeti, gemidekilerin can ve mal güvenliği de böyle sınırlandırılma yapılmasını gerektiren diğer önemli nedenlerdir.

Kural olarak “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” (An.md.50). Deniz iş mevzuatında sözleşme yapma koşulları yaş, eğitim, sağlık, yabancılık gibi hallerde sınırlandırılırken, eski hükümlü ve özürlü çalıştırılması gibi bazı hallerde ise, sözleşme yapma, yasal bir zorunluluk olarak öngörülmektedir.

2. Sözleşme Yapma Koşulları ve Sınırları (Yasakları)

a) Yaş Durumu

Deniz İş Kanununda asgari yaş konusunda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Gemi adamlarının çalıştırılmasında asgari yaş konusunda ILO tarafından kabul edilen 15, 58 ve 138 sayılı Sözleşmeler Türkiye tarafından onaylanmıştır. Gerçi, 138 Sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaşa ilişkin Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 7, 15 ve 58 sayılı ILO Sözleşmeleri yürürlükten kaldırılmıştır (138 s. Sözleşme md.10/5). 138 sayılı Sözleşmeye göre, üye devlet kendi ülkesinde ve kendi ülkesinde kayıtlı bulunan ulaşım araçlarında istihdama veya çalışmaya kabul için asgari yaş sınırını belirleyecektir; Sözleşmenin 4. ve 8. maddeleri saklı kalmak üzere, hiç bir kimse bu yaştan altında herhangi bir meslekte istihdama ve çalışmaya kabul edilmeyecektir (md.2/1). Belirlenen asgari yaş sınırı, zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaştan, altında ve her halükarda 15 yaştan altında olmayacaktır (md.2/3). Sözleşmenin 3. maddesinde genç işçilerin çalıştırılmasında kural olarak 18 yaş sınırlaması öngörülmüştür.

Daha önce açıklandığı üzere, Gemi Adamları Yönetmeliği'nde her dereceden yeterlilik belgesi almak üzere başvuran adaylar tarafından ulaştırılması gereken asgarî bir yaş ve tamamlanması gereken bir asgarî meslekî deneyim süresi öngörülmüştür. Türkiye'nin taraf olduğu, 53 sayılı Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabitlerinin Meslekî Yeterliliklerinin Asgarî İcaplarına İlişkin ILO Sözleşmesi uyarınca, yeterlilik belgesi olmadan gemi adamının işe alınması ve çalıştırılması yasaklanmıştır (md.3). Yine Sözleşmeye göre, gemi adamı ilgili belgenin verilmesi için diğer koşullarla birlikte öngörülen yaşa ulaşmamışsa, kendisine yeterlilik belgesi verilemez (md.4/1)¹⁶.

Türkiye tarafından henüz onaylanmamış olan 180 sayılı ILO Sözleşmesi ile en son kabul edilen MLC-2006'da asgarî yaş üzerinde önemle durulmuştur. Gemi adamlarının Çalışma Saatleri ve Gemilerin (Gemi adamları ile Donatılmasına) Personel Tahsisine İlişkin 180 sayılı ILO Sözleşmesinin (1996) 6 ve 12. maddeleri ve benzer bir şekilde MLC-2006'da da asgarî yaş sınırlaması öngörülmüştür. Sözleşmenin Standart A.1.1'e göre, 16 yaşından küçük olan gemi adamlarının; gemide istihdam edilmesi, bir işte görevlendirilmesi veya çalıştırılması yasak olduğu gibi, 18 yaşın altındakilerin de gece çalıştırılması yasaktır. Bununla birlikte İstihdama Kabulde Asgarî Yaşa ilişkin 138 Sayılı ILO Sözleşmesinin (1973) 3. maddesinde öngörüldüğü gibi¹⁷, MLC Standart A.1.1. ayrıca, ilgili gemi sahipleri ve gemi adamları örgütlerine danışıldıktan sonra, geçerli uluslararası standartlara uygun olarak bu tür iş kollarının belirlenmesini ulusal yasa ve tüzüklere ya da yetkili mercilere bırakarak, söz konusu işin işçi sağlığı ve güvenliğini tehlikeye sokabilecek yerlerde, 18 yaşın altındaki gemi adamlarının istihdamı, görevlendirilmesi ve çalıştırılmasını yasaklamaktadır. Görüldüğü üzere, asgarî yaş konusunda her iki Sözleşmede, mevcut olan standartlar benzer şekilde düzenlenmiştir¹⁸.

¹⁶ Bununla birlikte, Sözleşmeyi onaylayan her üye, etkin bir denetim sistemi kurarak sözleşmenin gerektiği biçimde uygulanmasını sağlar (md.5/1). Ulusal yasalar veya yönetmelikler, bir üyenin yetkili makamlarının, sözleşme hükümlerinin ihlali nedeniyle ülkede kayıtlı gemileri seferden alıkoymabilecekleri durumları belirler (md.5/2). Bu sözleşmeyi onaylayan bir üyenin yetkili makamları, aynı şekilde sözleşmeyi onaylamış bir başka üye ülkede kayıtlı bir gemide sözleşme hükümlerinin ihlâl edildiğini belirlemesi durumunda ülkesinde o geminin kayıtlı olduğu üyenin konsolosu ile temasa geçebilirler (md.5/3).

¹⁷ "Gençlerin sağlık, güvenlik ve ahlâkına zarar verebilecek özellik veya şartları taşıyan her çeşit istihdam veya işe kabul için asgarî yaş 18'in altında olmayacaktır" (138 Sayılı ILO Sözleşmesi, md.3/1).

¹⁸ PENTSOV, s.303.

b) Eğitim Durumu

Gemi adamlarının gemilerde çalışabilmesi için çalışacakları pozisyonlara uygun eğitim almış olmaları gerekir. Bu, gemi adamlarının yeterlilikleri açısından aranan önemli bir unsurdur. STCW-78 Sözleşmesinin VI/1 ve VI/2 Kuralları ile Kod bölümünün A-VI/1 ve A-VI/2 Kısmı hükümleri uyarınca tüm gemi adamları,

a) Denizde kişisel can kurtarma teknikleri eğitimi,

b) Temel ilkyardım eğitimi,

c) Yangın önleme ve yangınla mücadele eğitimi,

d) Personel güvenliği ve sosyal sorumluluk eğitimi,

e) Can kurtarma araçlarını kullanma yeterliği eğitimi görmek zorundadırlar (Gem.Ad.Yön.md.19/1).

Tüm gemi adamlarının gemilerde çalışacakları pozisyonlara uygun yeterlik şartları (almaları gerekli olan eğitimler) Gemi Adamları Yönetmeliği'nde ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Gemi adamlarının eğitimi, MLC-2006'da da üzerinde önemle durulan konulardan biridir. Sözleşme uyarınca, gemi adamları gerekli eğitimleri almadığı ya da sertifikalara sahip olmadığı veyahut görevlerini icra edecek nitelikleri taşımadığı sürece gemide çalışamazlar (MLC Standart A1.3, par.1). Denizde kişisel güvenliğini korumak amacıyla aldığı eğitimi başarıyla tamamlamamış gemi adamlarının gemide çalışmasına izin verilemez. (MLC Standart A1.3, par. 2). Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO) tarafından benimsenen zorunlu mevzuatlar çerçevesindeki eğitim ve sertifikasyonun yukarıda belirtilen gereklilikleri yerine getirdiği varsayılır¹⁹.

c) Sağlık Durumu

Bir kimsenin gemi adamı olabilmesi için en başta sağlık durumunun deniz hizmetine elverişli olduğunu Gemi Adamları Yönetmeliğinin ilgili hükümlerine göre belgelemesi gerekir (Gem.Ad.Yön.md.50/1-c). Gemi adamı olmak,

¹⁹ PENTSOV, s.304.

gemi adamı cüzdanı veya gemi adamı yeterlik belgesi almak isteyenler Yönetmelik gereği mutlaka sağlık raporu almaları gerekir (Gem. Ad. Yön. md.74/1-f).

Gemi adamları, iki yılda bir Gemi Adamları Sağlık Yönergesi hükümlerine göre periyodik sağlık yoklaması yaptırırlar (Gem.Ad.Yön.md.61). İlk kez gemi adamı cüzdanı ve gemi adamı yeterlik belgesi alacak olanların gemi adamı olabilmeleri için, Sağlık Yönergesi hükümlerine göre gemi adamı olmaya engel sakatlık ve hastalığı olmaması gerekir. Yönerge hükümlerine göre sağlık yoklamasından geçirilen gemi adamı adaylarından "Gemi Adamı Olur" kararlı sağlık raporu alanlar gemi adamı olabilirler (Gem.Ad.Yön.md.64/1). Periyodik sağlık yoklaması ile "Denizde Çalışmasına Engel Bulunmamaktadır" kararlı sağlık raporu alanlar, gemi adamı olarak denizde çalışmalarını sürdürebilirler. Periyodik sağlık yoklamasında Yönerge hükümlerine göre denizde çalışmaya engel durumu bulunan gemi adamlarının denizde çalışmasına izin verilmez ve gemi adamı yeterlik belgesi ve/veya gemi adamı cüzdanı liman başkanlıklarınca geçici olarak geri alınarak durumları Türk Gemi Adamları Kütüğüne işlenir (Gem.Ad.Yön.md.64/2).

Türkiye, Gemi Adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin 73 Sayılı ILO Sözleşmesine taraftır. Gemi adamlarının gemide istihdamının sağlanması için sağlık muayenesi konusunda Sözleşme ve Yönetmelikte yer alan hükümlere uyulması zorunludur. Aksi halde sağlık durumu yetersiz gemi adamları bu gemilerde çalıştırılmaz.

MLC Standart A1.2 'de yer alan düzenlemede gemi adamlarının denizde icra edecekleri görevleri gerçekleştirmeye sağlık açısından uygun olduklarını gösteren geçerli bir sağlık raporunun gerekliliği üzerinde durulmuştur. Bu raporların geçerlilik süreleri söz konusu gemi adamı tarafından icra edilecek bazı özel görevler sebebiyle ya da STCW uyarınca daha kısa bir süre gerekmediği durumlarda: (a) gemi adamı 18 yaşın üzerinde ise, sağlık raporu en fazla 2 yıl süre için geçerli olacaktır. 18 yaşın altındaki kişiler için bu geçerlilik süresi bir yıldır; (b) renk görme yetisine dair hazırlanan bir rapor en fazla altı yıl geçerli olacaktır (MLC Standart A1.2, par. 7).

Gemi Adamlarının Sağlık Muayenesine ilişkin 73 Sayılı Sözleşme ile karşılaştırıldığında, MLC-2006, sağlık raporunun olmaması ya da geçerlilik süresinin dolması bakımından daha kısıtlayıcı bir çerçeve çizmektedir. İlk olarak, 73 sayılı Sözleşmeye tabi olduğunda, acil durumlarda yetkili makam tek bir

deniz seyahati için istihdam edilecek bir kişinin sağlık raporu alma yükümlülüğüünü yerine getirmeksizin çalışmasına izin verebilmektedir (73 sayılı Söz.md.6/1). MLC-2006'ya göre ise, benzer bir durumda, yetkili makam, gemi adamının geçerli bir sağlık raporu olmaksızın çalışmasına ancak söz konusu izin süresi 3 ayı aşmamak ve söz konusu gemi adamının geçerlilik süresi dolmuş ancak güncel tarihli bir sağlık raporuna sahip olması halinde gemi adamının uygun nitelikteki bir hekimden sağlık raporu alabileceği bir sonraki uğrama limanına kadar izin verilebilmektedir (Standart A1.2, par. 8). Sağlık raporunun geçerlilik süresinin seyahat süresi içinde sona ermesi durumunda, 73 Sayılı Sözleşmeye göre; söz konusu belge, yolculuk sonuna kadar yürürlükte kalacaktır. Buna karşın MLC-2006'ya göre, sürenin 3 ayı aşmaması kaydıyla, belge, gemi adamının uygun nitelikteki bir hekimden sağlık raporu alabileceği bir sonraki uğrama limanına kadar geçerlidir (Standart A1.2, par. 7)²⁰.

d) Yabancılık Durumu

Deniz İş Kanunu yabancı bandıralı gemilerde çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanamaz (Den. İş K. md.1/1). Türk bayrağı taşıyan ve Deniz İş Kanunu kapsamında bulunan gemi adamı yabancı uyruklu ise, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun 4. maddesi uyarınca, Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, yabancıların Türkiye'de bağımlı veya bağımsız çalışmaya başlamadan önce izin almaları gerekir²¹. Uyuşunda olduğu devletin karşılıklılık esaslarına göre Türk gemi adamlarına aynı mahiyette haklar tanınması kaydıyla Deniz İş Kanunu kapsamına giren gemilerde çalışan yabancı gemi adamlarına da bu Kanun hükümleri uygulanır (4817 sayılı K.md.4).

815 sayılı Kabotaj Kanunu'nun 3. maddesi uyarınca, karasuları dâhilinde Türk deniz araç ve taşıtında gemi adamı olarak çalışma hakkı, sadece Türk uyruğunda olanlara tanınmıştır. 4490 sayılı Türk Uluslararası Gemi Sicili Ka-

²⁰ PENTSOV, s.303-404.

²¹ Türk gemilerinde yabancı işçi çalışabilmesi 4817 sayılı Kanun uyarınca izne tabidir. Ancak, yabancı bir gemi adamı çalıştırmak için gerekli izin almak en az 4 ay sürmekte, zaruri durumlarda gemi adamı değiştirmek veya yeni bir personel almak bürokratik nedenlerle mümkün ol(a)mamaktadır (ŞAKAR, "Denizde Çalışmanın Düzenlenmesi", s.348).

nunu'nda yabancı gemi adamlarının istihdamı, sosyal güvenliği, çalışma koşulları, ülkeye giriş-çıkış ve konaklamalarına ilişkin bir takım kurallar getirilmiştir.

3. Sözleşme Yapma Zorunluluğu

Sözleşme özgürlüğü ilkesi gereği kişinin sözleşme yapıp yapmama ve sözleşme yapacağı kişiyi seçme serbestisi, iş hukukunda sosyal nedenlerle bazı hallerde işverene sözleşme yapma zorunluluğu getirmek suretiyle sınırlandırılmıştır²². 854 sayılı Deniz İş Kanunu hazırlanırken, İş Kanunu'nda olduğu gibi aynı ölçü ve esaslar dairesinde gemilerde sakat ve eski hükümlü çalıştırılması bir zorunluluk olarak öngörülmüştür²³. 854 sayılı Kanuna göre, bu Kanun kapsamına giren işveren veya işveren vekilleri, işyerlerinde İş Kanunu'nun ve bununla ilgili Yönetmeliğin²⁴ bu konuda koyduğu hükümler, esaslar, ölçüler ve şartlara göre sakat ve eski hükümlü gemi adamı çalıştırmak zorundadır (Den. İş K. md.13). Yalnız, bugüne kadar madde hükmünde herhangi bir değişiklik yapılmazken, İş Kanunu ve ilgili maddelerinde köklü değişikliklere gidilmiştir. Son olarak sakat (özürlü) ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu konusunda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesi ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan Yönetmeliklerde ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Kanuna göre "İşverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde % 3 özürlü, kamu işyerlerinde ise % 4 özürlü ve % 2 oranında eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır"²⁵.

Deniz İş Kanunu'nun 13. maddesi uyarınca, bu Kanun kapsamına giren işveren veya işveren vekilleri, işyerlerinde İş Kanununun ve bununla ilgili Yö-

²² SÜZEK, s.320.

²³ Madde gerekçesi için bkz. ÜNVER, s.126.

²⁴ Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte bu husus tüzük ile düzenlenmiş idi. En son 4857 sayılı İş Kanunu'nda, özürlü ve eski hükümlü çalıştırılmasına ilişkin düzenlemenin yönetmelik ile düzenlenmesini öngörülmüş (md.30), bu konuda gerekli düzenleme ve değişiklikler yapılmıştır.

²⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. BEDÜK, Mehmet Nusret, "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Eski Hükümlü Çalıştırılması" (Eski Hükümlü), Kamu-İş (İş Hukuku ve İktisat Dergisi), C.11, S.2, 2010, s.47-87, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1123.pdf>.

netmeliğin bu konuda koyduğu hükümler, esaslar, ölçüler ve şartlara göre sakat ve eski hükümlü gemi adamı çalıştırmak zorundadır. Bu yükümlülüğe uymayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her sakat veya eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için idarî para cezası verilir (Den. İş K. md.50/ç)²⁶.

IV. SÖZLEŞME TÜRLERİ

Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. Deniz iş sözleşmesini diğer iş sözleşmeleri gibi belirli veya belirsiz süreli yapabilecekleri gibi, çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilirler.

A) BELİRLİ SÜRELİ – BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

Deniz iş sözleşmeleri belirli süreli veya belirsiz süreli olarak yapılabilir. Bunun dışında taraflar belirli bir sefer için de sözleşme yapabilirler. Belirli bir sefer için yapılan sözleşmeler, belirli süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilir ve bu tür sözleşmelere ilişkin hükümlere tabidir. Kanun hükmünde iş sözleşmesinin süresiz olarak yapılabileceği ifade edilmiş ise de, kanaatimizce aslında süresiz ifadesinden sözleşmenin belirsiz süreli olması kastedilmiştir. Zira iş sözleşmeleri niteliği gereği sürekli sözleşmelerdir. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir (İş K. md.10). Kanun koyucu Deniz İş Kanunu'nda "Hizmet akdi belirli bir süre veya sefer için yahut süresiz olarak yapılabilir" (Den. İş K. md.7) hükmü ile kastettiği, deniz iş sözleşmesinin belirli süreli veya belirli sefer için veyahut belirsiz süreli olarak yapılabileceğidir. Anlam karışıklığına yol açabileceği için "süresiz" ifadesinin "belirsiz süreli" olarak değiştirilmesi yerinde olacaktır.

Deniz İş Kanunu'nda ne tür iş sözleşmeleri yapılabileceği belirtilmiş, fakat bu tür sözleşmelerin hukuki nitelikleri üzerinde durulmamıştır. Bu konuda 4857

²⁶ 2012 yılı itibarıyla idarî para cezası, her ay için 2.717 TL.'dir.

sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan hükümler açıklayıcı niteliktedir.

1. Belirli Süreli İş Sözleşmesi

a) Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanunu göre, belirli süreli iş sözleşmesi, belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan bir sözleşmedir (İş K. md.11/1). Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir (İş K. md.11/2). Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar (İş K. md.11/3).

Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması ve yenilenmesi konusunda 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda objektif ve/veya esaslı bir nedene dayanma koşulu-na yer verilmemiştir. Gemi adamları ile yapılacak deniz iş sözleşmesinin belirli süreli olmasının yasal bir sınırlaması bulunmamaktadır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 430. maddesine göre, “Belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer. Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir”.

Deniz iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması, esas itibariyle sözleşmenin sona ermesi ve buna bağlanan sonuçları bakımından önem taşır. Bunun dışında kural olarak belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımının sözleşmenin içeriği ve çalışma koşulları bakımından fark doğurmaz²⁷. Belirli süreli iş sözleşmesi sürenin bitiminde sona erer. Fakat iş sözleşmesi gemi seyir halinde iken sona erdiği takdirde, sözleşme geminin ilk limana varmasına ve güvenlik altına alınmasına kadar devam eder (Den. İş K.md.7/1). Geminin ilk limana

²⁷ ALPAGUT, Gülsevil, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Ankara 1998, s.7.

varması ve güvenlik altına alınması halinde sözleşme kendiliğinden sona erer. İlk limanın Türk veya yabancı bir liman olması gerekmez. Geminin herhangi bir limana ulaşması ve ayrıca güvenlik altına alınması şartıyla sözleşme son bulur.

Belirli bir süre için yapılmış olan iş sözleşmesinin sonunda gemi adamı dilerse gemiden ayrılabilir. Bununla birlikte, süre sonunda çalışmaya devam etmek isterse, işveren veya işveren vekilinin onayını alması gerekir. Bu takdirde, sözleşme aynı süre için uzatılmış sayılır (Den. İş K.md.8/2).

Deniz İş Kanununa göre, iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır (Den. İş K. md.5). Bu, işveren veya işveren vekili için yasal bir yükümlülüktür (İş K. md.50/a). Belirli süreli iş sözleşmesinin süre sonunda tarafların karşılıklı rızasıyla uzatılmasına karar verilmiş ise, uygulamada sorun yaşanmaması için, bu anlaşmanın yazılı olarak yapılması isabetli olur²⁸.

Belirli süreli iş sözleşmesi uzatılmış ise, uzatılan süre sonunda sözleşme kendiliğinden sona erer. İkinci bir yenileme konusunda Kanunda bir açıklık yoktur. Belirli süreli iş sözleşmesi, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, genel hükümler uygulanmalıdır. Bu durumda sözleşme, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli iş sözleşmesi yapmak mümkündür (TBK.md.430/2).

Belirli süreli iş sözleşmesi kararlaştırılan süreden önce sona ermesi, ancak sözleşmenin haklı bir nedenle feshedilmesi veya tarafların sözleşmeyi sona erdirmeye konusunda anlaşması (ikale) halinde mümkündür. Aksi takdirde, sözleşmeyi süresinden önce fesheden taraf diğer tarafa tazminat ödemek zorunda kalır (TBK.md.438).

b) Belirli Sefer İçin Yapılan İş Sözleşmesi

Belirli sefer için yapılmış bir iş sözleşmesi, niteliği itibarıyla belirli süreli olup, geminin çıkacağı belli bir sefer üzerine kurulmuştur. Belirli sefer için yapılmış iş sözleşmesi, sözleşmede yazılı seferin sonunda geminin vardığı limanda yükünü boşaltmasıyla sona erer (Den. İş K.md.7/2). Bu tür sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesinden farkı da budur. Zira gemi limana varmakla sefer sona ermiş, dolayısıyla sözleşme de sona ermiş sayılmaz. Gemi adamları yükün bo-

²⁸ ÖZBEK, s.35.

şaltılması esnasında, yükün ve geminin güvenliği için liman işçilerine refakat etmeleri gerekir²⁹.

Belirli sefer için yapılan sözleşme sefer sonunda kendiliğinden sona erer. Sözleşme bu şekilde sona erdikten sonra, gemi yine bir sefere çıkacak olursa, gemi adamı işveren veya işveren vekilinin onayıyla işe devam eder, iş sözleşmesi bu sefer süresince uzatılmış sayılır (Den. İş K.md.8/1)³⁰.

2. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi

4857 sayılı İş Kanunu göre, iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmış ise sözleşme belirsiz süreli sayılır (İş K. md.11/1). Taraflar belirli süreli iş sözleşmesi kararlaştırmış olsalar da, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) belirli süreli iş sözleşmesi yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir (İş K.md.11/2). Belirli süreli iş sözleşmesinde, sözleşmenin fesih bildirimiyle sona ereceği kararlaştırılmış ve iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa, sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür (TBK.md.430/4).

Belirsiz süreli iş sözleşmesi, ancak tarafların anlaşması, ölüm, haklı nedenle veya bildirimli fesih hallerinde sona erer. Sözleşme genelde; taraf iradesiyle, bildirimli fesih yoluyla sona erdirilmektedir.

Deniz İş Kanunu'nun 16. maddesine göre gemi adamı veya işvereni bildirimli fesih ile belirsiz süreli iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkına sahiptir. Ancak belirsiz süreli iş sözleşmesi, Kanunun 14. maddesinde yazılı durumlar dışında gemi adamının işe alınmasından itibaren 6 ay geçmedikçe bozulamaz (Den. İş K.md.16/A). Böyle bir sözleşme, niteliği itibarıyla asgari süreli iş sözleşmesidir³¹. Asgari süreli iş sözleşmesinde sözleşme, sürenin sonuna kadar belirli süreli; sürenin sonunda tarafların fesih beyanında bulunmamaları durumunda, belirsiz süreli iş sözleşmelerine uygulanan kurallara tabidir³². Maddede

²⁹ PEKDEMİR, s.54.

³⁰ Uygulamaya ilişkin eleştiriler için bkz. GÜNÇEL, Sabahattin, "Deniz İş Hukukumuzda "Muayyen Bir Sefer İçin" Yapılan İş Akitlerinin Gemiadamları Bakımından Arzettiği Boşluklar", Sosyal Hukuk Mecmuası, Y.2, S.8, Şubat-Mart 1958, s.373-376; BİROL, s.12.

³¹ Bkz. OĞUZMAN, s.12-13; ALPAGUT, s.13; NARMANLIOĞLU, s.178-179.

³² OĞUZMAN, Fesih, s.13-14; ALPAGUT, s.13.

yer alan 6 aylık süre, deniz işinin özelliğinden kaynaklanmakta ve söz konusu düzenleme ile uzun yola gidecek gemi adamlarına 6 aylık asgari bir iş güvence- si sağlamaktadır³³. Yalnız bu husus, bildirimli fesihler için geçerlidir. Bildirimsiz fesih veya sözleşmenin kendiliğinden sona erdiği hallerde 6 aylık süre aranmaz. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin bu süre bitiminden önce haklı bir neden olmadığı halde feshi halinde, karşı taraf asgari süre sonuna kadarki süreye ilişkin zararlarını (ve mahrum olduğu haklarını) talep edebilir³⁴.

Şu halde, gemi adamı ile yapılan belirsiz süreli iş sözleşmesi haklı bir neden yoksa 6 aya kadar işveren tarafından feshi mümkün değildir. Sözleşme, bu süre geçtikten sonra Kanunda öngörülen bildirim süreleri sonunda sona erer. Bu sınırlama fesih bildirim hakkını kullanan gemi adamı için de geçerlidir.

Şunu da belirtmek gerekir ki, her ne kadar belirli bir süre ve belirli bir sefer için sözleşme yapılması düzenlenmişse de, kanun hükümleri belirsiz süreli iş sözleşmesi temel alınarak suretiyle düzenlenmiştir.

B) DENEME SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

Deneme süresi, işverenin gemi adamının bilgi, beceri ve yetenekleri konusunda bilgi sahibi olmak, gemi adamının da geminin ve çalışma koşullarının kendisine uygun düşüp düşmeyeceği konusunda karar verebilmesi için öngörülen bir süredir. Deneme süreli iş sözleşmesi ayrı bir iş sözleşmesi değildir. Her iş sözleşmesinde mutlaka deneme süresi kaydı bulunması gerekmez. Taraflar sözleşmeye deneme süresi koyup koymamakta serbesttir. İşçinin ilk defa işe girmiş olması taraflarca deneme süresinin öngörüldüğüne tek başına delil olmaz. Deneme süresi, belirli süreli olsun ya da olmasın bütün sürekli iş sözleşmeleri için söz konusu olabilir³⁵. 4857 sayılı Kanuna göre, “Taraflarca iş söz-

³³ ULUCAN, s.48; SONGU, s.847; KAR, “Deniz İş Sözleşmesi”, s.50.

³⁴ KAR, s.98. Uygulamada ise, özellikle kamuya ait deniz nakliyatın da özel sektöre devri ile neredeyse sınırlı birkaç istisna dışında uzak yol seferi yapan gemilerde hiçbir şekilde belirsiz süreli iş sözleşmesi uygulanmamaktadır. Bu durumda aynı işveren ile birbiri ardına tekrarlanan belirli süreli sözleşmeleri, esaslı bir neden olmadıkça, başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilmelidir.

³⁵ OĞUZMAN, Fesih, s.15; ESENER, s.136-137.; ÇELİK, s.108; SOYER, Polat, “Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri”, Çalışma ve Toplum 2008/1, s.29-30; SÜZEK, s.269; KAR, Bektaş, “Deneme Süreli İş Sözleşmesi”, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Ankara 2010, s.15, 18; aynı yazar, Ders Kitabı, s.130.

leşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok 2 ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle 4 aya kadar uzatılabilir (İş K. md.15). İşten ayrılan işçinin yeniden aynı işe alınması halinde tekrar deneme süresinin kararlaştırılması makul görülemez³⁶. 4857 sayılı İş Kanununda olduğu gibi, 854 sayılı İş Kanunu'nda da bir deneme süresi öngörülmüştür.

Deniz İş Kanunu'na göre, deneme süresi, sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ve en çok bir aylık süre için kararlaştırılabilir (Den. İş K.md.10). Kanunu'na göre, gemi adamları ile yapılacak sözleşmede deneme süresi kaydı ancak belirsiz süreli iş sözleşmeleri için geçerlidir. Belirli süreli veya belirli sefer için yapılacak iş sözleşmesinde deneme süresi kararlaştırılıp kararlaştırılmayacağına ilişkin Kanunda herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Hâlbuki 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, taraflar belirli süreli olsun ya da olmasın bütün sürekli iş sözleşmelerinde deneme süresi öngörebilir. Keza, 4857 sayılı Kanunda öngörüldüğü gibi, tarafların toplu iş sözleşmesi ile bu süreyi arttıracaklarına ilişkin Deniz İş Kanununda herhangi bir hükme yer verilmemiştir. İşçi aleyhine olması bir yana, Kanunun açık hükmü gereği, toplu iş sözleşmesi ile dahi olsa bir aydan fazla deneme süresi kararlaştırılması mümkün değildir. Aksi kararlaştırılmış ise, deneme kaydı geçerli sayılarak bir ayı aşan kısım geçersiz kabul edilmelidir (TBK.md.27/2)³⁷.

Den. İş K.md.10 hükmü öğretide eleştirilmiştir. Bir görüşe göre, vasıfsız bir gemi adamı için belirli yeterlik derecesi olduğu için deneme süresi bir aydan fazla uzatılması gereksizdir. Ancak kaptan, zabıt, başmakineci gibi özel bilgi ve yetenek isteyen işlerde çalışan gemi adamlarının deneme sürelerinin 3 aya kadar uzatılmasına izin verilmesi gerekli ve faydalıdır³⁸. Diğer bir görüşe göre, gemi adamı ile yapılan iş sözleşmesinin belirli sefer için yapılmış olması nedeniyle, süreli sayılan bu gibi hallerde ayrıca bir deneme süresi kararlaştırılmasına imkân tanınmaması işin niteliğine uygun düşmektedir. Buna karşın; örneğin,

³⁶ OĞUZMAN, Fesih, s.16; ESENER, s.137; EKONOMİ, s.86; ÇELİK, s.108; NARMANLIOĞLU, s.185, dn.153; SOYER, "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri", s.31-32; CENTEL, s.93 vd.; KAR, "Deneme Süreli İş Sözleşmesi", s.15-16.

³⁷ SÜZEK, s.270; ULUCAN, s.26; ÖZBEK, s.39; SOYER, "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri", s.33-34; AKYİĞİT, "Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin", s.12; KAR, s.98-99; aynı yazar, Ders Kitabı, s.129-130; aynı yazar, "Deniz İş Sözleşmesi", s.50-51.

³⁸ ÖZBEK, s.40.

bir geminin 2 yıl işletilmek üzere kiralanması durumunda, kaptan ile yapılan 2 yıl süreli bir iş sözleşmesine deneme süresi koyma imkânının tanınmaması isabetli sayılabilecek bir çözüm tarzı değildir³⁹. Kanaatimizce, belirli sefer için yapılan iş sözleşmeleri dışında, belirli süre içinde birden çok sefer yapması planlanan bir gemide çalışacak gemi adamları ile yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri için deneme süresi kararlaştırılabilmesi ve buna yasal imkân sağlanmalıdır. Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulacak ise, bu sürenin 4857 sayılı İş Kanunu'nda olduğu gibi, en çok 2 ay olmalı ve toplu iş sözleşmeleriyle 4 aya kadar uzatılabilir.

Deneme süresi öngörüldüğü hallerde, taraflar, deneme süresi içinde, bildirimde bulunmaksızın ve tazminatsız bir şekilde iş sözleşmesini feshedebilir. Ancak gemi adamının çalıştığı günler için ücret hakkı saklıdır (Den. İş K.md.10/2). Anılan ücret, iş görme edimi karşılığı olan ücretin yanı sıra, hafta tatili ulusal bayram, genel tatil ücreti ve fazla çalışma ücretlerini de kapsamaktadır⁴⁰.

Deneme süresinin geçmesi halinde taraflar iş sözleşmesini feshetmemişler ise, sözleşme baştan itibaren geçerliliğini sürdürür. Bundan sonra sözleşmenin sona ermesi durumunda, Deniz İş Kanunu'nun iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin genel hükümleri uygulanır. İşçinin çalışma sürelerinin esas alındığı hallerde, özellikle ihbar ve kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin hakkının doğum ve hesabında deneme süreleri de dikkate alınır⁴¹.

Öğretide bir görüşe göre, gemi seferde iken deneme süresinin dolması halinde, gemi adamının gemiden ayrılması, hem kendisi için, hem de yolculuğun selameti için uygun olmayacağından ve bu ara yerine başka bir gemi adamı bulmak işveren için sıkıntılı olacağından, deneme süresi sefer sonuna kadar uzatılmış kabul edilmelidir. Deniz İş K.md.17'de belirtildiği gibi, iş sözleşmesinin feshinde fesih keyfiyeti, gemi seyir halinde ise, kararlaştırılmış limanda ve kararlaştırılmış liman değiştirildiği takdirde ilk uğrayacağı limanda geminin emniyet altına alınmasına kadar uzatılmış sayılmalıdır. Bu durumun

³⁹ SOYER, "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri", s.30.

⁴⁰ EKONOMİ, s.88; ÇELİK, s.109; SOYER, "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri", s.37; CENTEL, s.97; KAR, s.100.

⁴¹ ÇELİK, s.102; SOYER, "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri", s.37.

farklı anlaşılmaması için, sürenin uzatıldığıнын yazılı olarak tespiti, karşı tarafa bildirilmesi gerekir⁴². Kanaatimizce de, gemi seferde iken, bir aylık deneme süresi dolmadan taraflardan birinin iş sözleşmesinin feshetmesi halinde, gemi adamı bir aydan fazla çalış(tırıl)ması ihtimal dâhilindedir. Fakat somut duruma göre, gemi adamının çalış(tırıl)masının zorunlu olması halinde, sözleşme ilişkisinin geminin ilk limana varıncaya kadar devam edeceği kabul edilmelidir. Böyle bir zorunluluk söz konusu değil ise, sözleşmenin deneme süresi içinde sona erdiğine hükmetmek gerekir. Birinci ihtimal karşısında, süre aşımı dolayısıyla aksi iddialara karşı durumun yazılı tespiti yerinde olur⁴³. Sözleşmenin işveren tarafından feshi halinde gemi adamının yurda iade hakkı saklıdır.

C) ALT İŞVEREN, GEMİ KİRALAMA ve GEÇİCİ (ÖDÜNCÜ) İŞ İLİŞKİSİ

Gemi adamları aşağıda ele alacağımız sözleşmelerin doğrudan tarafı olmadıkları halde, deniz iş hukuku uygulaması bakımından değerlendirilmesi gerektiğini düşündüğümüz üç sözleşme türü bulunmaktadır. Bunlar; alt işveren sözleşmesi, gemi kiralama sözleşmesi ve geçici (ödünç) iş sözleşmesidir. Alt işveren ve geçici iş sözleşmeleri, 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiş iken, gemi kiralama sözleşmesi 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda yer almaktadır. Her üç sözleşme de gemi adamlarını doğrudan ilgilendirdiği için, bu sözleşme ilişkileri konusunda açıklama yapılmasında yarar görüyoruz.

1. Alt İşveren İlişkisi

Gemiler sadece deniz ticaretinde mal taşımacılığında değil, yolcu taşımacılığı ve bazen eğitim, araştırma ve eğlence amacıyla kullanılan vasıtalarlardır. Genellikle, çoğu işveren, sahibi olduğu veya işlettiği gemisini kendi mürettebatı ile donatır, sevk ve idaresini sağlar. Bununla birlikte, bazı işverenler, aldığı işi zamanında yerine getirebilmek, kendisinde bulunmayan bilgi, teknoloji ve ekipmanlardan (makine ve teçhizattan) ve insan kaynaklarından yararlanabilmek veya kendi uzmanlık alanı dışındaki işlerde daha kaliteli üretim veya hizmet sunabilmek için, işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yar-

⁴² ÖZBEK, s.40.

⁴³ Karş. ÖZBEK, s.40; PEKDEMİR, s.51-52.

dımcı işleri veya asıl işin bir bölümünü, bu işte uzman başka işverenlere devretmeyi daha uygun görmektedir. Bu durum, o bölümde ya da işte, başka işverenlere ait işçilerin çalıştırılmasını gerektiren alt işveren ilişkisini ortaya çıkarmaktadır. Böylece, asıl iş sahibi olan işveren, işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde çalıştırmak için başka işçi almaksızın işlerini gördürmektedir⁴⁴.

4857 sayılı İş K.m.d.2/7'de asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak tanımlanan bu ilişkide asıl işveren, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri diğer işverene (alt işverene) veren, asıl işte kendisi de işçi çalıştıran gerçek veya tüzelkişi yahut kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır (Alt İşverenlik Yön.md.3/ç). Alt işveren, asıl işverenin işyerinde; mal ve hizmet üretiminin esasını oluşturan, asıl işin bir

⁴⁴ Bkz. **ESENER**, s.79; **ÇELİK**, s.45 vd.; **SÜZEK**, s.152 vd.; **EKONOMİ**, s.53; **NARMANLIOĞLU**, s.111-112; **CENTEL**, s.66; **aynı yazar**, "Alt İşverene İlişkin İş Kanunu'ndaki Son Değişiklik", Sicil İHD., S.10 Haziran 2008, s.5; **ŞAHLANAN**, Fevzi, "Türk İş Hukukunda Alt İşveren", İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN Anısına, İstanbul 1997, s.191; **aynı yazar**, "Türk Hukukunda Alt İşveren", İHD., C.2, S.3, Temmuz-Eylül 1992, s.325; **GÜZEL**, Ali, "Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri" (Alt İşveren (Taşeron) Uygulaması), Çimento İşveren, C.7, S.5, Eylül 1993, s.7; **TUNCAY**, A. Can, "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi" (Asıl İşverenin Alt İşverenin İşçilerine Karşı Sorumluluğu - Alt İşveren İşçilerinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaları), Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri (16-19 Mayıs 1991) Ankara 1991, s.65; **SOYER**, Polat, "4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları" (Alt İşveren İlişkisi), Sicil İHD., Mart 2006, s.20 vd.; **SÜMER**, Halûk Hâdi, İş Hukuku Uygulamaları (Uygulamalar), Konya 2010, s.18-19; **KAPLAN**, E. Tuncay, "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Muvazaalı İşlem Sorunu", Prof. Dr. A. Can TUNCAY'a Armağan, İstanbul 2005, s.153 vd.; **CANBOLAT**, Talat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992, s.12; **AYDEMİR**, Murteza, Türk İş Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları, İstanbul 1993, s.119; **AYDINLI**, İbrahim, Görünürdeki İşlemler Açısından Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu (Alt İşveren), Ankara 2008, s.153 vd.; **AKTAY**, Nizamettin, "Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar", Kamu-İş, Ocak 1994, s.11-12; **GEREK**, Nüvit /**ORAL**, İlhan, "Belediyelerin Çöp Toplama İşlerini Alt İşverene Vermeleri ve Bunun Yarattığı Sorunlar", Sicil İHD., Mart 2006, s.29 vd.; **ŞEN**, Sebahattin, "Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi", Çalışma ve Toplum, 2006/3 (10), s.71 vd.; **ÖZDEMİR**, Burhan, "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Yargıtay'ın Konu Hakkındaki Yeni Kararı", Çimento İşveren, C.11, S.2, Mart 1997, s.3-4; **ELBİR**, Halid Kemal, "Asıl İşveren-Alt İşveren (Müteahhit-Taşeron) Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler", İHD., C.1, S.1, 1991, s.5 vd.; **ÇANKAYA**, Osman Güven **ÇİL**, Şahin, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2009, s.16 vd.; **ÇANKAYA**, Osman Güven, "Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar", Yargıç Dr. Aydın ÖZKUL'a Armağan, Kamu-İş, C.6, S.4, 2002, s.15 vd.; **AYKAÇ**, s.31 vd.; **ÖZVERİ**, s.383 vd.

bölümünde⁴⁵ veya yardımcı işlerde iş almakta ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştırmaktadır (İşK.2/7, AİY.3/a)⁴⁶. Aslında, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında “asıl iş bölünerek” alt işverenlere verilemez (İş K.md.2/7; Alt İşv.Yön.md.3-5,10 vd.)⁴⁷. Başka bir ifadeyle, aynı bölümde, aynı işlerde asıl işverenin işçileriyle, alt işverenin işçileri birlikte çalıştırılmaz.

Deniz İş Kanunu’nda asıl işveren-alt işveren ilişkisine yer verilmemiştir. Hâlbuki deniz iş hukuku uygulamasında birçok gemi adamı alt işverenler tarafından istihdam edilebilmektedir. Bilindiği üzere, özellikle turistik- eğlence (cruise) gemilerinde, gemiler adeta yüzer resort otel konumundadır. Geminin sevk ve idaresi dışındaki birçok iş, alt işverenlere verilmek suretiyle, gemi (işletmesi) profesyonelce işletilmektedir.

Alt işverene verilebilecek işler, asıl işverenin işyerinde⁴⁸ yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin olan, asıl işin bir bölümündeki işler ve/veya yardımcı işler olabilir⁴⁹. Kanun gereği asıl işin bir bölümünün alt işverene bırakıla-

⁴⁵ Bu konuda bilgi için bkz., **EKONOMİ** Münir, “İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Kamu-İş, Ankara 2000, s.340-341; **CENTEL**, Tankut, “İşyerinin Bir Bölümünün Devri’nde Fiziki Mekan”, Sicil İHD., Mart 2008, s.5-10.

⁴⁶ Bu işyerinde aldığı iş için görevlendirdiği işçilerini değişik işyerlerinde çalıştırmaz. Bir kısım işçisini sürekli olarak o işyeri için tahsis etmiyor, başka işyerlerine de gönderiyorsa, kurulan ilişkinin yasal anlamda asıl işveren-alt işveren ilişkisi olduğu söylenemez (**SÜZEK**, s.164; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.187-189; **EYRENCİ Öner/TAŞKENT Savaş/ULUCAN** Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2010, s.40; **SOYER**, “Alt İşveren ilişkisi”, s.20; **SÜMER**, Uygulamalar, s.25).

⁴⁷ **ÇELİK**,52-55; **SÜZEK**, s.158-160; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.181-185; **GÜZEL**, “Alt İşveren ilişkisinin Sınırları”, s.50; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.40-41; **AKTAY Nizamettin/ARICI** Kadir/**SENYEN-KAPLAN** E. Tuncay, İş Hukuku, Ankara 2011, s.36; **SÜMER**, Uygulamalar, s.25.

⁴⁸ İş kendi işyerinde fason üretim yapan kişi alt işveren olarak nitelendirilemez. Bkz., **SÜZEK**, s.155; **GÜZEL**, “Alt İşveren ilişkisinin Sınırları”, s.39 vd.; **SOYER**, “Alt İşveren ilişkisi”, s.17; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.187; **CANBOLAT**, s.26-27; **TAŞKENT**, Savaş, “Alt İşveren”, Legal İHSGHD., S.2, 2004, s.363-364; **SÜMER**, Uygulamalar, s.26; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.39.

⁴⁹ **SÜZEK**, s.156; **GÜZEL**, “Alt İşveren ilişkisinin Sınırları”, s.47-48; **ÇELİK**, s.51; **SOYER**, “Alt İşveren ilişkisi”, s.26; **TAŞKENT**, “Alt İşveren”, s.364-365; **CANBOLAT**, s.20; **NARMANLIOĞLU**, s.112-113; **AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN**, s.33; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.181-187; **SÜMER**, Uygulamalar, s.20 vd.; **ALPAGUT**, Gülsevil, “4857 İş Yasası İle Alt İşveren Kurumundaki Yeni Yapılanma, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı” (Alt İşveren), Ankara 2004, s.18; İşveren, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl iş veya yardımcı iş dışında kalan işlerle ilgili olarak yaptığı sözleşmelerle bir başka işverene iş verse ve kendi işçilerini bu işyerinde çalıştırsa dahi kurulan ilişki asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak nitelendirilemez (Örneğin kağıt üretimi yapılan bir fabrika’nın ek bina inşaatı için yapılan (eser) sözleşme(si) dolayısıyla işi üstlenen işveren alt işveren niteliği kazanamaz. Bu nedenle, uyuşmazlık halinde davalar iş mahkemesinde değil genel mahkemelerde

bilmesi için, verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler olması gerekir. Bununla birlikte, işyerlerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerin alt işverene verilmesinde, bunun işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler olma şartı aranmamaktadır. Diğer bir ifadeyle, doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan temizlik, yemek hizmetleri, odacılık ve çay hizmetleri, güvenlik, teknik bakım gibi işyerlerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işler bakımından herhangi bir sınırlama söz konusu değildir⁵⁰.

Uygulamadan bilindiği üzere, çoğu zaman ihale usulü veya kiralama yöntemi ile hizmet alımında bulunan alt işverenler, kendi nam ve hesabına işçi çalıştırmak suretiyle gemilerde yeme, içme ve sair hizmetler vermektedirler. Hatta taraflar arasındaki alt işveren ilişkisinden dolayı, feribotlarda, şehir hatları vapurları ile dolmuş motorlarındaki büfelerde çalışan personelin gemi adamı sayılıp sayılmayacağı, öğretide tartışma konusu olmuştur⁵¹.

2. Gemi Kiralama İlişkisi

Gemi sahibi bir kira bedeli karşılığında belirli bir süre için geminin kullanım hakkını bir kiracıya “gemi kira sözleşmesi” yaparak bırakabilir (TTK.md.1119/1). Geminin çıplak olarak kiralanması (bareboat charter) söz konusu olabileceği gibi⁵², kiraya verenin gemi ile birlikte gemi adamlarını da kiracının emrine vermeyi üstlenmesi (charter by/with demise) şeklinde olabilir⁵³. Gemi kira sözleşmesinde, kiralanan gemide çalışan gemi adamlarının onayıyla iş sözleşmelerinin kiracıya devredileceği kararlaştırılabilir. Devir sonucu kiraya

açılmalıdır (**EKONOMİ**, Münir, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi” (Alt İşveren İlişkisi), Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal, Vefa Toplantıları (II), Prof.Dr.Nuri ÇELİK’e Saygı, İstanbul 2008, s.33).

⁵⁰ **SÜZEK**, s.156-157; **ŞAHLANAN**, Fevzi, “Alt İşverene Verilen Yardımcı İşte Muvazaa İddiası ve İş İade Davasında Sorumluluk - Karar Değerlendirmesi (Yardımcı İşte Muvazaa İddiası), Tekstil İşveren, Mart 2007, s.4; **EKONOMİ**, “Alt İşveren İlişkisi”, s.48-50; Yarg.9.HD. 01.06.2005, E.2005/12985, K.2005/20130, Legal İHSGHD., S.8, 2005, s.1705-1706.

⁵¹ Bkz. Birinci Bölüm, § 1. I. A)

⁵² Bareboat charter sözleşmesinde, gemi adamları kiracı tarafından temin ve istihdam edilir (**SÖZER**,555).

⁵³ Charter with demise sözleşmesinde, geminin maliki geminin işletilmesini, bakımının ve tamiratının, gemi adamlarının sağlanmasını ve yakıtının teminini üstlenmektedir. Bilgi için bkz. **ALGANTÜRK**, “Gemi İşletme Müteahhidi”, s.153 ve dn.2; **SÖZER**,553-556.

verenin işveren sıfatı sona ererken, kiracı işveren sıfatını kazanır. Kiraya verenin, gemi ile birlikte gemi adamlarını da kiracının emrine vermeyi üstlenmesi, sözleşmenin niteliğini değiştirmez (TTK.md.1119/2). Gemi sahibinin gemi adamlarını kiracının emrine vermeyi üstlenmesi, aynı zamanda iş sözleşmelerinin kiracıya devri anlamına gelmektedir⁵⁴.

Gemi kira sözleşmesinde geminin kullanılması halinde kira bedeli ödemeyi üstlenen taraf kiracıdır. Kiracı kendisine ait olmayan bir gemiyi menfaat sağlamak amacıyla kendi adına bizzat veya kaptan aracılığıyla kullanan kişidir. “Gemi işletme müteahhidi” olarak tanımlanan bu kimse, üçüncü kişilerle olan ilişkilerinde donatan sayılır (TTK.md.1061/2)⁵⁵. TTK.md.1119 vd. hükümlerinden anlaşıldığı üzere, gemi kira sözleşmesinde sözleşmenin karşı tarafı, yani gemiyi kiraya veren kişi, gemi malikidir⁵⁶.

Gemi adamlarının çalıştırılmasından doğan bütün borç ve yükümlülükler kiracıya aittir. Geminin gemi adamlarıyla birlikte kiracının emrine verildiği kira sözleşmelerinde, gemi adamlarının çalıştırılmasından doğan bütün borç ve yükümlülüklerden kiraya veren, kiracı ile birlikte ve müteselsilen sorumludur (TTK.md.1127/1). Gemi adamlarının gemide çalıştırılmasından doğan borçların asıl borçlusu kiracı olduğundan, kiraya verenin rücu hakları saklıdır. Buna karşın kiracı, gemi adamlarının iş sözleşmelerini devralmak (TBK.md.429) veya sözleşmeye katılmak (TBK.md.206) suretiyle işveren sıfatını kazanmadığı takdirde, gemi adamlarının gemide çalıştırılmalarından doğan borç ve yükümlülüklerden dolayı sorumlu tutulamaz⁵⁷.

Deniz ticaret hukukunda bir de charter sözleşmeleri söz konusudur. Charter sözleşmesi, geminin belirli bir kısmının veya tamamının taşıtanın yüklerine tahsis edilmesi suretiyle yük taşınmasının taahhüt edildiği bir sözleşmedir. Charter sözleşmeleri ya belirli (bir veya birden çok) sefer (voyage charter) veya belirli bir zaman (time charter) için yapılır. Hangi tür için yapılırsa yapılsın charter sözleşmesi ile gemi kendisine tahsis edilen taşıtana “charterer” denilmektedir⁵⁸.

⁵⁴ KENDER/ÇETİNGİL/YAZICIOĞLU, s.125-126.

⁵⁵ ÇAĞA/KENDER, s.135; ALGANTÜRK, “Gemi İşletme Müteahhidi”, s.153.

⁵⁶ KENDER/ÇETİNGİL/YAZICIOĞLU, s.127.

⁵⁷ KENDER/ÇETİNGİL/YAZICIOĞLU, s.126, 129-130.

⁵⁸ KENDER/ÇETİNGİL, s.110.

Deniz işletmeleri bazı zamanlar; özellikle ekonomik konjonktür karşısında, başkalarına ait gemiden; personeli ile birlikte belirli bir süre için, yararlanmayı tercih etmektedirler. Bu durumda zaman üzerine charter sözleşmesi söz konusu olur. Örneğin geminin 6 aylık süreyle yük taşımak üzere charterere tahsis edilmesi gibi. Zaman üzerine charter sözleşmesinde, charterer, kaptan ve gemi adamlarına karşı ticari alanda sınırlı bir talimat yetkisine sahiptir ve tahsis süresi içinde gemiye istediği kadar sefer yaptırabilir, meğerki, taraflar sözleşmeye sefer sınırlaması getirmiş olsun. Sözleşme, charterere belirli sınırlar içinde kaptana talimat verme yetkisini tanımakta ise de, kaptan ve diğer gemi adamları ile gemi maliki arasındaki iş ilişkileri devam etmektedir. Binaenaleyh, gemi malikinin gemi üzerindeki hâkimiyeti devam ettiğinden, charterer, gemi işletme müteahhidi sıfatı(nı) kazanamaz⁵⁹.

Görüldüğü üzere, geminin kiralınması yani kira charteri (bareboat charter- charter by demise), zaman üzerine charterden farklı niteliktedir. Gemi kira sözleşmesinde yük taşınması taahhüt edilmeyip, geminin zilyetliğinin devri suretiyle geminin kullanımı kiracıya bırakılmaktadır⁶⁰. TTK.md.1119/2 uyarınca, gemi adamlarının kiracının emrine verildiği için, iş sözleşmeleri de bu vesileyle kiracıya devredildiğinden, bu tür sözleşmeler gemi adamlarının iş ilişkileri üzerinde önemli etkiler doğurmaktadır.

3. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi

Bir işverenin kendisine iş sözleşmesi ile bağlı işçisinin onayını almak koşuluyla, başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi ile oluşan ilişkiye geçici (ödünç) iş ilişkisi denir⁶¹. Deniz İş Kanunu'nda geçici iş ilişkisine yer verilmemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, "İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme

⁵⁹ ÇAĞA/KENDER, s.136; KENDER/ÇETİNGİL, s.110.

⁶⁰ KENDER/ÇETİNGİL, s.110.

⁶¹ SÜZEK, s.295; AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995, s.12-13, 21 vd.; EKMEKÇİ, Ömer, "4857 sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi" (Geçici İş İlişkisi), Legal İHSGHD., S.2, 2004, s.367-368.

edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde, geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur” (İş K. md.7/1)

Kural olarak işveren, kendi işyerinde iş verip çalıştırdığı işçisini, ekonomik kriz, işlerdeki azalma veya yardım gibi düşüncelerden dolayı, geçici bir süre için başka bir işverenin emrine vermekte ve işçi daha sonra gelip yine ödünç veren yanında çalışmaya devam etmektedir⁶². Şu halde işveren, örneğin gemisinde kaptan olarak çalıştırdığı işçisini, başka bir şirkete ait gemide anılan ve sair nedenlerden dolayı geçici bir süre için çalışmasını isteyebilir. Ancak işverenin gemi adamını bu şekilde tek taraflı nakletmesi mümkün değildir. İşveren devir sırasında işçinin yazılı onayını almak zorundadır. Nitekim, Yargıtay bir kararında, bir başka işverenin işyerinde görevlendirmenin, üçlü bir ilişki ile iş sözleşmesinin devri veya ödünç iş ilişkisi kurulmasıyla mümkün olabileceğine, çalışması istenen geminin teknik şartlarının yerinde olmadığı ve başka şirkete ait gemide çalışmak istemediğini gerekçe göstererek buna rıza göstermeyen ve işe başlamayan gemi adamının sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesini haklı bulmamıştır⁶³.

İş Kanunu’nun 7. maddesine göre, geçici iş ilişkisinde, iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği iş görme edimini, geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür. Geçici iş ilişkisi, 6 ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla 2 defa yenilenebilir. İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiye gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur⁶⁴.

Doğrusu donatan sebepsiz yere gemi adamını başkasının emrine vermez. Geçici iş ilişkisi, daha çok armatörün sahibi olduğu gemiler için ayrı şirketler kurması halinde söz konusu olabilir. İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak

⁶² ÇELİK, s.110-11; AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, Ankara 2008, s.133; aynı yazar, Ödünç İş İlişkisi, s.88 vd.; EKMEKÇİ, “Geçici İş İlişkisi”, s.369-370.

⁶³ Yarg.9.HD. 27.09.2007, E.2006/37441, K.2007/228505, Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları 2005-2007, Kamu-İş, Ankara 2008 (Kamu-İş Yargıtay Kararları 2005-2007), s.180-181; AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s.923-924.

⁶⁴ ÇELİK, s.111-112; EKMEKÇİ, “Geçici İş İlişkisi”, s.371-376; AKYİĞİT, s.134-135.

suretiyle gemi adamını; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir gemide veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur.

Kurtarma-yardım, römorkaj ve kılavuzluk hizmetlerinde gemi adamlarının başka gemilerde istihdam edilmesi öğretide geçici (ödünç) iş ilişkisi olarak nitelendirilmesinin⁶⁵, İş K.md.7 hükümlerine uygun düşmediği kanaatindeyiz. Kurtarma-yardım ve römorkaj hizmetlerinde gemi adamları kendi bulundukları gemilerden diğer gemiye profesyonel destek vermektedirler. Kılavuzluk hizmetlerinde de kılavuz kaptanların sürekli görevi belli kılavuzluk hizmet bölgelerinde seyreden, demirleyen veya demirden kalkan, şamandıralara bağlanan veya ayrılan, kıyı veya kıyı ötesi tesislere yanaşan veya kalkan gemilerin, seyir ve manevra emniyeti ile can, mal ve çevre emniyetini sağlamak amacıyla kılavuzlanmasıdır. Gemi sahibi ile bu hizmeti verenler arasında geçici (ödünç) iş sözleşmesinden çok, vekâlet sözleşmesi veya atipik bir hizmet alım sözleşmesinin varlığından söz etmek gerektiği kanaatindeyiz.

⁶⁵ KAR, s.58, 79.

§ 5. TARAFLARIN BORÇLARI

I. GENEL OLARAK

Deniz iş sözleşmesi iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. Gemi adamının temel borcu iş görme, bunun karşılığında işverenin borcu ücret ödemedir. Yapılan işin özelliği ve çalışma koşulları, ayrıca gemi adamlarının işverene olan ekonomik ve kişisel bağımlılıklarından dolayı işverenin ücret ödeme borcunun dışında, gemi adamına ikamet yeri ve iase sağlama, işçiyi gözetme (koruma) ve eşit işlem yapma borçları da bulunmaktadır. Buna karşılık gemi adamının iş görme edimi ile birlikte, işverenin emir ve talimatlarına uyma, sadakat ve özen borçları bulunmaktadır.

Kural olarak, “Deniz İş Kanunu hükümleri, gemi adamına daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi, örf ve adetlerden doğan haklara hâlel getirmez. Bu kanunun uygulanması sonucu olarak işverene düşen yükümlülükler, gemi adamlarının ücret ve sair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz” (Den. İş K.md.48). ,

Baştan belirtmek gerekirse, hangi ehliyetle ve sınıfta olursa olsun, her gemi adamının bir gemi(cı) cüzdanı bulunmaktadır. Söz konusu cüzdan gemi adamının ehliyet derecesini ve vasfını belirler. Gemici cüzdanından başka, gemi adamının çalışma ve kimlik karnesi de bulunmaktadır. Her işveren (veya işveren vekili) işe aldığı her gemi adamına en geç 15 gün içinde (gemi adamı) çalışma ve kimlik karnesi vermek zorundadır. Çalışma ve kimlik karnesinde gemi adamının vasıfları ile işyeriyle ilgili bilgileri yer almaktadır⁶⁶. Deneme süresine tabi tutulan gemi adamları için Kanunda öngörülen bu 15 günlük süre, deneme sürenin bitiminden sonra başlar (Den. İş K.md.11/1). Bu karne, ancak İş ve İşçi Bulma Kurumu (Türkiye İş Kurumu) tarafından tek tip olarak ve ücret karşılığında işverenlere verilir (Den. İş K.md.11/2). Bu, işveren için

⁶⁶ ÖZBEK, s.41.

yasal bir yükümlülüktür. Gemi adamına çalışma ve kimlik karnesi vermeyen, işveren veya vekiline idarî para cezası verilir⁶⁷ (Den. İş K.md.50/b).

II. İŞVERENİN BORÇLARI

A) ÜCRET ÖDEME BORCU

1. Genel Olarak Deniz İş Hukukunda Ücret

Ücret, iş sözleşmesinin kurucu unsurlarından biridir. Ücret ödeme borcu işçinin iş görme ediminin karşılığı olarak işverenin iş sözleşmesinden doğan en başta gelen borcudur⁶⁸. İşverenin ücret borcunu düzenleyen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 401 vd. maddelerinde ücret tanımlanmamıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’na göre genel anlamda ücret, bir kimseye (işçiye), bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır (İş K. md.32/1)⁶⁹. Görüldüğü üzere, ne ayni ödemeler ve ne de ücret niteliğinde olan ikramiye, prim, sosyal yardımlar gibi ilave ödemeler, bu yasal tanım kapsamına alınmıştır. İş K.md.32’de yer alan hükümde “genel anlamda” ücret tanımlanmaya çalışıldığı halde, ücret kavramı sadece parasal ödemeler ile sınırlandırılmak suretiyle kapsamı daraltılmıştır⁷⁰. Kanunun ifade ettiği ücret bu haliyle, dar ve teknik bir anlam taşımaktadır. Nitekim uygulamada kullanılan

⁶⁷ 2012 yılı itibariyle, gemi adamına çalışma ve kimlik karnesi vermeyen 5 işçiye kadar (5 işçi dâhil) işçi çalıştıran işveren veya vekiline 2.037 TL, daha fazla işçi (5 işçiden fazla) çalıştıranlara 4.076 TL idarî para cezası verilir.

⁶⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. **CENTEL**, Ücret, s.43 vd.; **ESENER**, s.160 vd.; **EKONOMİ**, 129 vd.; **SÜZEK**, s.376 vd.; **ÇELİK**, s.149 vd.; **NARMANLIOĞLU**, s.211 vd.; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi, Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş-İçerik-Sona Erme) Ankara 1995, s.126 vd.

⁶⁹ **CENTEL**, Tankut, İş Hukukunda Ücret (Ücret), İstanbul 1988, s.58; **aynı yazar**, İş Hukuku, s.145; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.297-298; **EKONOMİ**, s.130; **ESENER**, s.163; **İNCE**, Ergun, Her Yönüyle Ücret, İstanbul 1990, s.129 vd.; **DOĞAN**, Kübra, İş Görülmediği Halde Ücret Ödenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1994, s.149; **DEMİRCİOĞLU**, Murat/**CENTEL**, Tankut, İş Hukuku, İstanbul 2012, s.111-112; **UŞAN**, M.Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara 2003, s.19.

⁷⁰ Tam olarak tanımı yapılmamakla birlikte, ücreti “genel anlamıyla” değerlendirirken, bunu sadece nakdi ödemelere hasretmek isabetli değildir. Hüküm eleştirisi için bkz., **REİSOĞLU** Seza, Hizmet Akdi (Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri), Ankara 1968, s.41.

“asıl ücret”, “çıplak ücret”, “temel ücret”, “kök ücret” ve “giydirilmemiş ücret” deyimlerinden de bu yasal tanım anlaşılmaktadır⁷¹.

Ücret, iş ediminin bir karşılığı olmakla birlikte işçi emeğini bir mal, ücreti de bunun bir fiyatı olarak değerlendirmek doğru değildir⁷². Zira ücret hakkının doğabilmesi için, işçinin mutlaka çalışmış olması gerekmez. Bazı hallerde işçinin işgücünü işverenin emrinde hazır bulundurması yeterlidir⁷³. Öte yandan sosyal düşünceler dolayısıyla bazı durumlarda iş görülmediği halde de, işçiye ücret ödenmektedir. Öğretide buna, “sosyal ücret” denilmektedir⁷⁴. Şu halde, kural olarak ücret çalışma karşılığıdır⁷⁵. Çalışma olmaksızın ücret talep edilebilmesi, bu kuralın istisnasıdır ve bu haller Kanunda belirtilmiştir⁷⁶.

İş Kanunu’nda da tanımlanan ücret kavramı, dar anlamda ücret, asıl (temel, esas, çıplak, baz, kök) ücrettir⁷⁷. Asıl ücret, ikramiye, prim, sosyal yardımlar ve diğer ek menfaatler dışında, işçiye gördüğü iş karşılığında nakit olarak yapılan ödemedir⁷⁸. Ücretin para olarak (nakden) ödenme zorunluluğu asıl ücret için geçerlidir. Aynı ödemeler, asıl ücretin dışında bırakılmıştır⁷⁹.

⁷¹ **ESENER**, s.164; **ERKUL**, İhsan, “İş Kanunumuzda Ücret ve Asgari Ücret Sorunu”, EİTİAD., C.IV, S.1, Ocak 1970, s.222; **CENTEL**, Ücret, s.75-76, 115-116; **EKONOMİ**, s.130; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.545; **BEDÜK**, Mehmet Nusret, İş Hukuku Eşit Ücret Hakkı ve Uygulaması (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Konya 2004, s.22. Ücretin vergi, sigorta gibi yasal kesintiler yapılmamış miktarına “brüt ücret”, bu kesintiler yapıldıktan sonra işçinin eline geçen miktarına da “net ücret” denilmektedir (**ŞAKAR**, s.74; **AKYİĞİT**, s.158).

⁷² **ÖZELMAS**, Ekrem, Ücret ve Ücrette Farklılık, İstanbul 1976, s.11. Nitekim, UÇÖ’nün Hedef ve Amaçlarına İlişkin Philadelphia Bildirgesi’nde emeğin bir mal olarak kabul edilemeyeceği, temel prensip olarak deklare edilmiştir (md.1). Bkz. **TAŞKENT**, Savaş, İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları, İstanbul 1995, s.223.

⁷³ **FRANKO**, Nisim, “Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununda İşçinin İş Talep Etme Hakkı”, 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991, s.271-272.

⁷⁴ **EKONOMİ**, s.130; **NARMANLIOĞLU**, s.213; **CENTEL**, Ücret, s.59; **aynı yazar**, İş hukuku, s.145; **SÜZEK**, s.377; **SÜMER**, s.72-73; **AKYİĞİT**, Ercan, İçtihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2001, s.1014; **DEMİRCİOĞLU/CENTEL**, s.112; **DOĞAN**, s.149-52; **ILO**, Wages, A Workers’ Educational Manual, Geneva 1982, s.25.

⁷⁵ “Ücret bir iş karşılığıdır. Çalışılmayan bir süre için kural olarak ücret ve buna bağlı sosyal haklar talep edilemez” (Yarg.9.HD., 25.01.1994, E.1993/1274, K.1994/548, YKD., Ağustos 1994, s.1272).

⁷⁶ **CENTEL**, s.145-146; **SÜZEK**, s.376-377; **NARMANLIOĞLU**, s.213; **GÜNAY**, Cevdet İlhan, Şerhli İş Kanunu-2, Ankara 2001, s.2130; **BEDÜK**, s.27-28.

⁷⁷ İş K. md.37/II’de “asıl ücret” olarak ifade edilmektedir.

⁷⁸ **CENTEL** Ücret, s.115; **EKONOMİ**, s.130; **NARMANLIOĞLU**, s.215.

⁷⁹ Yıllık izinler ile hafta tatili ve genel tatil günleri için yapılacak ücret ödemelerinde de sadece para biçimindeki asıl ücret dikkate alınır (**CENTEL**, s.147).

Sosyal yardım niteliğindeki ücret eklerinin ise, aynı olarak ödenmesine bir engel yoktur⁸⁰.

854 sayılı Deniz İş Kanunu göre ücret, gemi adamına işi karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından ödenen bir meblağdır (Den. İş K. md.29). 4857 sayılı İş Kanunu gibi, Deniz İş Kanunu'nda genel anlamda ücret tanımı yapılmamıştır. Değişiklik öncesi temel ve dar anlamda ücrete yer veren Deniz İş Kanunu'nun 29. Maddesinde; 17.04.2008 tarih ve 5754 sayılı Kanunun 84. maddesi ile yapılan değişiklikle, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, gemi adamına işi karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından ödenen bir meblağ olarak tanımlanmıştır (Den. İş K.md.29). Kanunun bu tanımında geniş anlamda ücrete yer verilmiştir⁸¹. O nedenle hafta tatili ve genel tatil ücretleri ile ikramiye, makam tazminatı, tanker ve tehlike primi, dil zammı gibi ek ödemeler de Deniz İş Kanunu uygulamasında ücret kavramı içinde değerlendirilmektedir⁸².

Genel olarak, asıl ücretin dışında kanundan ve sözleşmeden doğan tüm menfaatler, ücretin eki niteliğindedir. Asıl ücret ile ücret ekleri birlikte geniş anlamda ücreti oluşturmaktadır. Geniş anlamda ücret, prim, ikramiye ve bir takım sosyal yardımlar (yiyecek-yakacak-eğitim-aile yardımı) gibi asıl ücrete yapılan ilave ödemeleri kapsamaktadır⁸³. Yalnız, ücret olarak kabul edilen asıl ücrete ek ödemeler, bizzatıhi ücret sayılmaz. Ödemeleri çeşitli şartların tahakkukuna bağlıdır⁸⁴. Ayrıca, ücret ekleri sınırlı sayıda (numerus clausus) değildir. Uygulamada taraflar değişik nedenlerle ve değişik isimler altında asıl ücrete ilave olarak ücret ekleri kararlaştırabilmektedir. İş hukuku uygulamalarında, örneğin; iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödenmesi zorunludur (İş K.md.32/6). Bununla birlikte, ihbar, kötüniyet ve kıdem tazminatı hesaplanırken, giydirilmiş ücret (geniş anlamda

⁸⁰ **EKONOMİ**, s.131; **CENTEL**, Ücret, s.75. Ücreti ödeyenin kimliği, ücret kavramının belirleyici unsuru değildir. Ücret üçüncü bir kişi tarafından da ödenebilir (**SÜZEK**, s.377; **EKONOMİ**, s.131; **CENTEL**, s.146).

⁸¹ **KAR**, s.103.

⁸² **ÖZBEK**, s.126.

⁸³ **CENTEL**, Ücret, s.116-117; **NARMANLIOĞLU**, s.215; **SÜZEK**, s.377.

⁸⁴ **ERKUL**, s.233.

ücret) esas alınmaktadır⁸⁵. Nitekim 1475 sayılı İş K.md.14/XI ile Deniz İş K.md.20/12 uyarınca, ihbar ve kıdem tazminatına esas alınacak ücretin hesabında, asıl ücrete ek olarak sözleşmeden ve kanundan doğan menfaatlerin de göz önünde bulundurulacağı ifade edilmiştir⁸⁶. Şu halde, ücret kavramı, asıl ücretin yanı sıra, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, prim, provizyon, ikramiye ve buna benzer nakdi ve aynı nitelikteki tüm ücret eklerini de içermektedir⁸⁷. Ancak belirtmek gerekir ki, Kanun veya sözleşmelerde aksi öngörülmediği takdirde, ücret hesaplanmasında temel (çıplak) ücret esas alınmaktadır.

2. Ücretin Ödenmesi

Deniz İş Kanunu'na göre, yapılacak bir sözleşmede, kararlaştırılan ücret esası ile ücret miktarı, avans şartları, ücretin ödeme zamanı ve yeri ile zorunlu tutulan işverenler için gemi adamının ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının ödeneceği banka özel hesap numarasının yazılı olması gerekir (Den. İş K.md.6). Yalnız, ücret miktarının kararlaştırılmamış olması sözleşmeyi geçersiz kılmaz. Ancak ispat sorunu yaratır. Kanuna göre çalıştırılan gemi adamına ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi önemli bir husustur. Zira banka hesabı dışında ödeme kabul edilmemektedir.

Ücret gemi adamına nakden ödenir. Temel ücret, aynı olarak kararlaştırılamaz. Aynı ödemeler ancak işverenin temel ücret dışında sağladığı yan menfaatler, ücret ekleri için söz konusu olabilir⁸⁸. İşçi ücretinin alt sınırı asgari ücrettir. Gemi adamlarının asgari ücretleri, İş Kanunu'nun ilgili maddesi gereğince tespit olunur (Den İş K.md.37). İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleş-

⁸⁵ CENTEL, Ücret, s.116; ÇELİK, s.151; ESENER, s.165-166; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.548, dn.142; "Geniş anlamda ücret" denilince, bundan hem işçinin emeği karşılığı yapılan ödeme ve hem de ona bir iş karşılığı olmaksızın sosyal düşüncelerle verilen para, eşya vs. anlaşılır (AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.1014-1015). Yargıtay uygulamasına göre iş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat hesaplanmasında da geniş anlamda ücret göz önünde tutulur (SÜZEK, s.377).

⁸⁶ CENTEL Ücret, s.116 ; ESENER, s. 165.

⁸⁷ NARMANLIOĞLU, s.215; CENTEL Ücret, s.116; ERKUL, s.223.

⁸⁸ SÜZEK, s.392.

mesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal bir ücret ödemekle yükümlüdür (TBK.md.401/1).

Aslında çalışma koşullarının ağırlığı ve zorluğu dikkate alındığında gemi adamlarının asgari ücretle çalıştırılması hakkaniyete aykırıdır. Uygulamada gemi adamlarının nispeten asgari ücretin üzerinde bir ücret aldıkları bilinmektedir. Ancak, vergi ve prime esas ücretlerin asgari ücret olarak gösterildiği, ücretin tam olarak tespit edilemediği uyuşmazlıklarda, gemi adamının asgari ücretle çalıştığına hükmedilmesi adalete uygun olmayan sonuçlara yol açar. O nedenle, Meslek Odalarından emsal işçi ücretinin tespitinin istenmesi yerinde olacaktır.

Deniz İş Kanunu'nun 37. maddesinde sözü geçen asgari ücretten aşağı ücret ödeyen işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilir⁸⁹ (Den. İş K.md.51/1-d).

5754 sayılı Kanunla Deniz İş Kanunu'nun 29. maddesinde yapılan değişiklikle artık ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü istihkak, artık bankalar aracılığıyla ödenmektedir. Bu, yasal bir zorunluluktur. İşveren veya işveren vekilleri, gemi adamlarının ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. Kanun gereği bundan böyle işveren veya işveren vekilleri, gemi adamına yapacakları ödemeleri Yönetmelikte⁹⁰ belirtilen şartlar dâhilinde ödemek zorundadırlar. Yönetmeliğe göre, Deniz İş Kanunu'na tabi olarak Türkiye genelinde en az 10 gemi adamı çalıştıran işverenler veya işveren vekilleri, çalıştırdıkları gemi adamlarına, o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler (Yön.md.8).

Belirtildiği üzere, işveren veya işveren vekili ile gemi adamı arasında, yazılı olarak yapılan iş sözleşmesinde Deniz İş Kanunu'nun 6. maddesinde belirtilen unsurların içermesi gerekir. Bu unsurlar içinde, ücretin ödeme zamanı ve yeri ile gemi adamına ödemelerinin yapılacağı banka hesap numarası da bulunur (Yön.md.9).

⁸⁹ 2012 yılı itibarıyla, bu durumda olan her gemi adamına karşılık, ödemediği meblağın; 1.358 TL.'ndan aşağı olmamak üzere, 2 katı tutarında idari para cezası verilir.

⁹⁰ Ücret, Prim, İkramiye Ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik (18.11.2008 tarih ve 27058 sayılı RG.).

Yönetmelik kapsamında banka aracılığıyla ödeme yapması gereken işverenler, işveren vekilleri veya üçüncü kişiler, işyerlerinin bulunduğu mahalde banka şubesi bulunmaması ya da çalışanlara banka aracılığıyla ödeme yapılmasına imkân bulunmaması hâlinde, T.C. Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü şubeleri yani postaneler aracılığıyla ödemede bulunur (Yön.md.11). Yine Yönetmelikte belirtilen kişilere bankalar aracılığıyla yapılan her türlü ödemelerde ödemelerin niteliği, hesabın açıklamasında belirtilir (Yön.md.12).

Gemi adamına yapılan ödemeleri bankalar aracılığıyla yapmayan işverene veya işveren vekiline, Deniz İş Kanunu'nun 51. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının geminin bağlama limanının bulunduğu yer ilgili birimince idari para cezası verilir (Yön.md.15)⁹¹.

Kanunun açık ifadesiyle, ödemelerin iş sözleşmesinde gösterilen yer ve devrelerde tam olarak yapılması, yasal bir zorunluluktur (Den. İş K.md.29/2). Yalnız, uygulamada ücret ödeme şekli biraz farklılık arz eder. Özellikle yurt dışında çalışan gemi personeline ücretin en az % 60'ı döviz olarak ödenmekte olup, ücretin bir bölümü gemi adamlarına değil, ailelerine ödenmesi şeklinde değişik bir uygulama söz konusudur. Bununla birlikte ödeme şekli ne olursa olsun, ücretlerin aylık olarak ödenmesi yasal bir zorunluluktur⁹². Ücret ödeme devresi bir aydan fazla olamaz (Den İş K.md.29/3). 4857 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak Deniz İş Kanunu'na göre, işveren veya işveren vekili, gemi adamlarının istekleri halinde kendilerine iş sözleşmesinde yazılı esaslara göre avans ödemek zorundadır (Den. İş K. md.30)⁹³. Avans, sözleşmelerle belirlenen zamanlarda verilebileceği gibi, böyle bir zaman belirlenmemişse, gemi adamının talebi üzerine aylık ücretine mahsuben verilir⁹⁴. Avans ödemesi de bir çeşit ücret ödemesi olduğundan, gemi adamının talep ettiği avansı vermeyen ya da

⁹¹ Anılan madde hükmü uyarınca, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakı banka hesabına yatırarak ödemeyen işveren, işveren vekili hakkında verilecek idari para cezası; 2012 yılı itibarıyla, bu durumda olan her gemi adamı için 1.629 TL'dir.

⁹² ÖZBEK, s.126.

⁹³ TBK.md.406/son hükmü uyarınca da, "İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür".

⁹⁴ ULUCAN, s.44.

iş sözleşmesi veya TİS’de belirlenen tarihte ödemeyen işveren hakkında 51. madde uyarınca idari para cezası uygulaması mümkündür⁹⁵.

Ücretin ödendiğinin ispat yükü işverene düşer. Ancak, işçi ücret alacağı-
nın varlığını ispat etmek zorundadır⁹⁶. Deniz İş Kanununda her gemide, noter-
likçe tasdikli bir ücret ödeme defteri tutulması öngörülmüştür. Liman seferi
yapan gemilerde bu defter işverenin bürosunda da tutulabilir. İş sözleşmeleri
gereğince gemi adamlarına yapılacak her çeşit ödemelerin bu deftere kayde-
dilmesi ve kayıtların imza veya makbuzla belgelenmesi zorunludur. İstek halin-
de, bu kayıtların tasdikli bir örneği gemi adamına verilir. Bu muameleler her
türlü resimden muaftır. Kanunu’na göre, belgeye dayanmaksızın yapılan öde-
me iddiaları geçerli değildir (Den. İş K. md.31). Şu halde işveren ücret ödeme
borcunu yerine getirdiğini, gemi adamının imzasının bulunduğu ücret defteri,
bordro, makbuz, ücret pusulası, banka dekontları veya ibraname gibi yazılı
belgelerle ispatlamalıdır. Bordro ve diğer belgelerde imza bulunmasa bile, Yar-
gıtay banka yolu ile yapılan ödemelerde banka kayıtlarını geçerli kabul etmek-
tedir⁹⁷.

Gemi adamının ücreti genelde Türk Lirası üzerinden ödenir. Ücret ya-
bancı para üzerinden de kararlaştırılabilir.

Deniz iş hukukunda genel olarak zaman esasına ve sefer başına ücret söz
konusudur. Her ne kadar Deniz İş Kanunu’nun 20. maddesinde kıdem tazmi-
natının hesaplanması konusunda sefer ücreti yanında parça başına (akort),
götürü veya yüzde usulü gibi ücret türlerinden söz edilmiş ise de, zamana göre
ve sefer başına ücret dışında ücret türlerinin pek uygulama alanı bulunmamak-
tadır⁹⁸.

Gemi sahibi veya işleteni 6772 sayılı Kanun kapsamında kalan kamu ku-
rum ve kuruluşu ise, gemi adamının ücret dışında ilave tediye adı altında ikra-
miye hakkı da bulunmaktadır.

⁹⁵ ÖZBEK, s.131.

⁹⁶ SÜZEK, s.397; Yarg.9.HD., 17.09.2009, E.2008/9372, K.2009/23312, Çalışma ve Toplum, 2010/2 (25), s.566-570; Yarg.9.HD., 08.02.2010, E.2009/46215, K.2010/2903, KAR, s.108 dn.114.

⁹⁷ Yarg.9.HD., 16.01.2012, E.2009/34555, K.2012/206, Çalışma ve Toplum, 2012/3 (34), s.365-367; Yarg.9.HD., 01.02.2012, E.2009/38405, K.2012/2550, Çalışma ve Toplum, 2012/3 (34), s.218-220.

⁹⁸ KAR, s.105.

İş sözleşmesinin sona ermesi veya bozulması (feshi) halinde işveren veya işveren vekili gemi adamlarının ücretini derhal ve tam olarak ödemek zorundadır (Den. İş K.md.29/4). Kanuna göre, sözleşmenin ne şekilde ve kimin tarafından feshedildiği önemli değildir. Gemi adamının iş sözleşmesi devamı süresince hak ettiği ücreti tam olarak ödenmelidir. Gemi seyir halinde iken iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, bunun hüküm ve sonuçları yasal olarak (Den. İş K.md.7, 17) gemi ilk limana varıncaya ve emniyet altına alıncaya veya limanda yükünü boşaltıncaya kadar uzar. Kanaatimizce, gemi adamı gemi limana varıncaya kadarki süre içinde çalışmasını sürdürmüş ve işveren veya işveren vekili buna izin vermiş veya çalışmasını istemiş ise, işçi çalıştığı günlere ait ücretini talep etme hakkına sahiptir.

MLC-2006 ILO Sözleşmesi uyarınca, her bir Taraf Devlet, bayrağını taşıyan gemilerde çalışan gemi adamlarına ilişkin ödemelerin en geç bir aylık aralıklarla ve geçerli olan herhangi bir toplu sözleşmeye uygun olarak ödenmesini gerektirmektedir (Standard A2.2, par. 1). (a) o yönde bir istekte bulunurlarsa, ilk istihdam edildikleri sırada ya da istihdam sürelerinin içinde gemi adamlarının aldıkları ücretin bir bölümünü düzenli aralıklarla banka transferi veya benzeri araçlarla ailelerine göndermelerine olanak sağlayacak bir sistem; ve (b) tahsis edilen paranın zamanında ve doğrudan gemi adamının gösterdiği kişi veya kişilere havale edilmesi şartı dâhil olmak üzere; her bir Taraf Devlet, aynı zamanda, armatörlerin gemi adamlarının, kazançlarının tamamını veya bir kısmını ailelerine, bakmakla yükümlü oldukları kişilere ya da yasal hak sahiplerine iletmelerini sağlayacak araçlar sunmak üzere tedbirler almasını şart koşacaktır (Standard A2.2, par. 3 and 4). Buna ilave olarak, Yönetmelikler; ücretlerin hesaplanmasına ve ödenmesine (Guideline B2.2.2) asgari ücretlere (Guideline 2.2.3) ve uygun olan gemi adamları için maaş rakamının aylık asgari ödemesine (Guideline 2.2.4) ilişkin tavsiye hükümleri içermektedir, – böyle bir ödeme Denizcilik Karma Komisyonu ya da ILO Yönetim Kurulu tarafından yetkilendirilen diğer bir gerçek ya da tüzel kişi tarafından periyodik olarak düzenlenen miktarlardan daha az olamaz (Guideline 2.2.4, par. 1).

Yeni Sözleşmenin kabul edilmesinden önce, maaş ödemesinin dönerselliği Gemi Adamlarının Ücretleri, Çalışma Süreleri ve Gemilerin İşletilmesine ilişkin (1996) 187 sayılı Tavsiye kararlarında (Recommendation No. 187, Section 6-d) başlıklar altında ele alınmış, ancak; kazançların ailelere havale edilmesi konusuna, Limanlarda Gemi Adamlarının Sağlığı Hakkındaki Tavsiye

Kararlarında değinilmiştir (Recommendation No. 48, Section 10-b). Sonuç olarak, bu iki şartın zorunlu standarda dâhil edilmesi, mevcut standartta gemi adamlarının ücretlerine ilişkin önemli bir değişikliği ifade etmektedir, çünkü, daha önce bu şartlar yalnızca tavsiye ediliyor ancak zorunlu kılınıyordu⁹⁹.

Ücretin ödenmesi konusunda MLC-2006'da yer alan düzenlemeler, Türk deniz iş mevzuatında kısmen mevcut olduğu halde, yeterli değildir. Gemi-de çalışanların çok uluslu (transnational) olabileceği ve gemicilik faaliyetinin küresel boyutu dikkate alındığında, ücret ödenmesi konusunda MLC-2006'da yer alan düzenlemelere (veya benzeri hükümlere) mevzuatımızda da yer verilmesi gerektiği düşüncesindeyiz.

3. Ücretin Ödenmemesi

Haklı bir sebep olmaksızın işini yapmayan gemi adamı, bu durum gemi jurnaline kaydedilmek, gemi jurnalı yoksa bir tutanakla belgelenmek şartıyla bu sürelerle ait ücretten yoksun bırakılır. İşveren, bu nedenle uğradığı zarar dolayısıyla tazminat talep etme hakkına sahiptir (Den. İş K.md.29/son). Bunun dışında Deniz İş Kanunu uyarınca, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın, gemi adamına iş sözleşmesinde gösterilen yer ve devrelerde tam olarak ödenmesi gerekir (Den. İş K.md.29/2).

Ücret alacağı işverence süresinde ödenmediği takdirde, gemi adamı, alacağını faizi ile talep edebilir. Uygulanacak faiz oranı hususunda Deniz İş Kanununda herhangi bir hükme yer verilmemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda da bu kanun hükümlerinin kıyas yolu ile Deniz İş Kanunu'na uygulanacağına ilişkin bir hüküm mevcut değildir. Bu nedenle uygulamada, Deniz İş Kanunu'na tabi gemi adamlarının ücret alacakları konusunda doğan uyuşmazlıklarda, ücrete en yüksek mevduat faizi değil, yasal faiz uygulanmaktadır¹⁰⁰. Yalnız, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret ve para ile ölçülebilen diğer menfaatler için açılan eda davalarında ifaya mahkûm edilen işveren, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemek durumundadır (SenTİSK.md.53/2).

⁹⁹ PENTSOV, s.308.

¹⁰⁰ Yarg.9.HD. 27.01.2011, E.2009/2296, K.2011/966; Yarg.9.HD. 06.02.2006, E.2005/19799, K.2006/2211, www.kazanci.com.tr.

Kural olarak muaccel bir borcun borçlusu, alacaklının ihtarıyla temerrüde düşer (TBK.md.117/1). Sözleşmede ödeme günü kararlaştırılmışsa, ücret o tarihte muaccel olur¹⁰¹. Nitekim ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın, gemi adamına iş sözleşmesinde gösterilen yer ve devrelerde tam olarak ödenmesi, iş sözleşmesinin sona ermesi veya bozulması halinde işveren veya işveren vekili gemi adamının ücretini derhal ve tam olarak ödemesi yasal bir zorunluluktur (Den. İş K.md.29/2, 4). Bu durumda gemi adamının işvereni ihtarla temerrüde düşürmesine gerek yoktur. Ödeme günü sözleşmede kararlaştırıldığı için faizin bu tarihten itibaren işletilmesi gerekir. Ancak sözleşmede gün kararlaştırılmamış olması halinde, gemi adamı çalışıyor ise, muaccel olan ücret alacağına faiz uygulanabilmesi için, işverenin temerrüde düşürülmesi gerekir. Sözleşme feshedildiğinde ise, işveren gemi adamının ücretini yasa uyarınca derhal ödemek zorunda olduğu için, gemi adamı alacağını fesih tarihinden itibaren yasal faizi ile talep edebilir¹⁰².

Den. İş K.md.29 hükmü gereğince, gemi adamının ücretini zamanında ve tam olarak ödemeyen işveren veya işveren vekili hakkında idari para cezası verilir¹⁰³ (Den İş K.md.51/1-c).

4857 sayılı İş Kanunu'na göre ücret alacaklarında zamanaşımı süresi 5 yıldır. Deniz İş Kanunu'nda bu hususta bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda genel kanun niteliğinde olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükmü esas alınması gerekir. 4857 sayılı Kanun gibi, TBK.md.147 uyarınca, ücret 5 yıllık zamanaşımına tabidir. Buna karşın, Türk Ticaret Kanunu'na göre, gemi adamları, gemideki çalışmaları dolayısıyla kendilerine ödenecek ücret ve ülkelerine getirilme giderleri ve onlar adına ödenmesi gereken sosyal sigorta katılma payları da dâhil olmak üzere diğer alacaklarını talep konusunda, gemi alacaklısı hakkına sahiptirler (TTK.md.1320/1-a). Kural olarak gemi alacaklılarının sahip oldukları rehin hakkı, gemi alacağının doğduğu tarihten itibaren geçecek 1 yılın sonunda düşer (TTK.md.1326/1). Yalnız Türk Ticaret Kanunu'ndaki ve

¹⁰¹ Borcun ifa edileceği gün, birlikte belirlenmiş veya sözleşmede saklı tutulan bir hakka dayanarak taraflardan biri usulüne uygun bir bildirimde bulunmak suretiyle belirlemişse, bu günün geçmesiyle borçlu temerrüde düşmüş olur (TBK.md.117/2).

¹⁰² KAR, s.110.

¹⁰³ 2012 yılı itibarıyla, bu durumda olan her gemi adamına karşılık, ödemediği meblağın; 1.358 TL.'ndan aşağı olmamak üzere, 2 katı tutarında idari para cezası verilir.

diğer kanunlardaki özel hükümler saklı tutulduğu ve Den. İş K.md.48 hükmü uyarınca, bu kanun hükümleri, gemi adamına daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi, örf ve adetlerden doğan haklara halel getirmeyeceği için, ücret alacağı konusunda 5 yıllık genel zamanaşımı süresinin kabulü gerekir¹⁰⁴.

4. Gemi Adamının Ücret Güvencesi

a) Genel Olarak

Deniz İş Kanunu'na göre çalıştırılan gemi adamına ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi, banka hesabı dışında ödeme kabul edilmemesi, ücretin ödemelerinde ispat yükünün işverene düşmesi işçi için önemli güvence sağlamaktadır. Ayrıca, 4490 sayılı Türk Uluslararası Gemi Sicili Kanunu'na göre, bu Sicilde kayıtlı gemilerde ve yatlarda çalışan personele ödenen ücretler, gelir vergisi ve fonlardan istisna edilmiştir (md.12/5).

Deniz İş Kanunu hükümleri, gemi adamına daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi, örf ve adetlerden doğan haklara halel getirmez. Bu kanunun uygulanması sonucu olarak işverene düşen yükümlülükler, gemi adamlarının ücret vs. haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz (Den İş K.md.48). Yukarıda açıklandığı üzere, işçi ücretinin alt sınırı asgari ücrettir. Gemi adamlarının asgari ücretleri, İş Kanunu uyarınca tespit edilen asgari ücrettir (Den İş K.md.37). İşveren veya işveren vekili, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal bir ücret ödemekle yükümlüdür (TBK.md.401/1). Gemi adamının ücreti tam ve zamanında ödenmelidir. İşveren tek taraflı olarak ücret indiriminde bulunamaz.

¹⁰⁴ "Davacı, gemi alacağı hakkının bahsettiği rehin ve benzeri hakları bir tarafa bırakarak, iş mahkemesinde açtığı dava ile hizmet akdinden kaynaklanan tazminat ve alacaklarını tahsil yolunu seçtiğine göre, davacı ile davalı arasındaki temel ilişkinin (hizmet akdinin) tabi olduğu genel zamanaşımı sürelerinin göz önünde bulundurulması suretiyle zamanaşımı definin değerlendirilmesi gerekirken, olayda uygulama yeri olmayan TTK'nun 1253/3, 1259 ve 1261. maddeleri uyarınca davanın zamanaşımı yönünden ret olunması usul ve yasaya aykırı olduğundan, hükmün bozulması gerekmiştir" (Yarg.9.HD., 23.01.2007, E.2007/93, K.2007/633, Kamu-İş Yargıtay Kararları (2005-2007), s.781-782); ayrıca bkz. Yarg.9.HD., 17.05.2007, E.2006/29786, K.2007/15524, KAR, s.109 dn.117.

Ücreti indirilen veya eksik ödenen işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (Den İş K.md.14/2-a). Gemi adamının ücretini tam olarak ödemeyen işverene idari para cezası verilir (Den İş K.md.51/1-c).

Kural olarak işçilerin ücretinin dörtte birinden fazlası haczedilemez, başkasına devredilemez ve rehnedilemez. Ancak, işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar, bu orana dâhil değildir. Nafaka alacaklılarının hakları saklıdır (TBK.md.410). Aynı husus Deniz İş Kanunu'nda da özel olarak düzenlenmektedir. Kanunu'nun 32. maddesine göre "Gemi adamının ücretinin ayda 240 lirası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak gemi adamının bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dâhil değildir. Bu kayıtlamalar, nafaka borcu alacaklılarının haklarını kaldırmaz". Görüldüğü üzere, özel hüküm genel hükmün gerisinde kalmış durumdadır. O nedenle madde hükmünün revize edilmesine ihtiyaç vardır.

Yine kural olarak, işveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir (TBK.md.407/2). Ücretin işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmalar geçersizdir (TBK.md.407/3).

Gemi adamının kusurlu ve/veya disiplinsiz bir davranışı karşısında işveren veya işveren vekili tarafından kendisine ücretten kesme cezası verilebilir. Gemi adamının ücretinden kesinti yapılabilmesi için, bu keyfiyetin daha önceden iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde nedenleri ile belirlenmiş olması gerekir. Bu nedenlerin dışında gemi adamına ücret kesintisi cezası uygulanamaz (Den İş K.md.38/1).

Gemi adamı ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin gemi adamına hemen sebepleriyle bildirilmesi gerekir. Gemi adamı ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler 1 ayda 3 gündelikten fazla olamaz (Den İş K.md.38/2)¹⁰⁵. Gemi adamlarından kesilen ücret kesimi cezaları hakkında İş Kanununun aynı konuya ilişkin diğer hükümleri uygulanır (Den İş

¹⁰⁵ İşverenin gemi adamında olan alacağını ücretinden mahsup etmesi, bu maddenin kapsamı dışındadır (ÖZBEK, s.144).

K.md.38/3)¹⁰⁶. Kanunun 38. maddesinde gösterilen esaslar dışında gemi adamlarına ücret kesme cezası uygulayan, işveren veya işveren vekili hakkında idari para cezası verilir¹⁰⁷ (Den. İş K.md.53/a).

Deniz İş Kanunu'nda gemi adamlarının işlerinde daha basiretli hareket etmeleri ve milli servetin korunması amacıyla ücretinden zarar karşılığı kesinti yapılması öngörülmüştür¹⁰⁸. Zarar karşılığı kesinti uygulaması, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işçiler için kaldırılmış olduğu halde, Deniz İş Kanunu'nda herhangi bir değişiklik söz konusu olmadığı için gemi adamları için, bu uygulama devam etmektedir¹⁰⁹. Mevcut düzenlemeye göre, işveren veya işveren vekilinin muhtemel bir zararın tazmini olarak gemi adamının ücretinden geçici bir süre kesinti yapabilir. Ücretinden alıkonulacak miktar 10 haftada eşit taksitlerle kesilmek üzere gemi adamının 10 günlük ücret tutarından fazla olmaz. Tazminat karşılığı bu kesintiler, bütün iş süresi içindir ve bundan bir miktar mahsup edilince yeniden aynı esaslar dairesinde kesinti yapılabilir (Den İş K.md.39/1).

Aslında gemi adamı özen borcuna aykırı davranması halinde, işyeri güvenliğini tehlikeye sokmuş ve/veya ağır maddi zarar(lar)a yol açmışsa, işveren veya işveren vekili iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi mümkündür. Ancak zarar 30 günlük ücretinden fazla olduğu halde, gemi adamının önemli bir kusuru yoksa iş sözleşmesi feshedilmemelidir. Uygulamada bu madde hükmü pek işletilmemektedir. Meydana gelen zarar, gemi adamının ücretinden veya iş sözleşmesi feshedilmişse işçinin alacağından kesilmektedir¹¹⁰.

Tazminat kesintileri, mahsup yapılmasını gerektirecek bir zarar yapılmadan işten ayrılma hallerinde gemi adamına kesintisiz olarak geri verilir. Tazminat karşılığı geçici olarak alıkonulan paradan, mahsup yapılması gerektiği zaman, gemi adamı isterse işveren kendisine mahsubun hangi esaslara göre ya-

¹⁰⁶ Hâlbuki 4857 sayılı Kanunu'na göre "İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler 1 ayda 2 gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin 2 günlük kazancından fazla olamaz" (İş K.md.38/2).

¹⁰⁷ 2012 yılı itibarıyla idarî para cezası 679 TL'dir.

¹⁰⁸ Madde gerekçesi için bkz. **ÜNVER**, s.130.

¹⁰⁹ **KAR**, s.112.

¹¹⁰ **ÖZBEK**, s.146-147.

pıldığını anlatmak ve buna ait hesaplarla fatura ve başka belgeleri göstermek zorundadır. (Den İş K.md.39/2).

Tazminat karşılığı olarak alıkonulan paradan ancak o gemi adamı tarafından yapılan zarar için mahsup yapılır (Den İş K.md.39/3). Tazminat kesintileri milli bankalardan birisine en geç 3 ay içinde yatırılır. Banka faizleriyle diğer gelirleri işçilere iadesinde kesinti ile birlikte ödenir (Den İş K.md.39/4). Ancak bu kesintinin zarara karşılık mahsup edilebilmesi için yargı kararıyla sabit bir zarardan doğacak işveren alacağı olmalıdır (TBK.md.407/2). Ücretten kesilen zarar karşılığı tazminat niteliğinde kabul edildiğinden, buna ilişkin alacak hakkı için genel zamanaşımı süresi 10 yıldır (TBK.md.146). Geri ödenmemesi halinde, gemi adamı işten ayrıldığı tarihten itibaren yasal faiz işler¹¹¹.

Deniz İş Kanunu'nun 39. maddesinde sözü edilen zarar karşılığı kesintileri, anılan madde hükümlerine uymayarak yapan, işveren veya işveren vekili hakkında idari para cezası verilir¹¹² (Den. İş K.md.53/b).

b) Gemi Alacaklısı Hakkı

Gemi adamlarının ücret alacakları sadece Deniz İş Kanunu'nda değil, Türk Ticaret Kanunu ve İcra İflas Kanunu'nda da güvence altına alınmıştır. Genel olarak, alacağı mahkeme kararı ile hüküm altına alınan işçi, İcra İflas Kanunu'na göre genel bir takip başlatıp, borçlunun (işverenin) malvarlığı üzerine haciz koydurmak suretiyle alacağının tahsiline çalışır. Fakat işçi alacağını ödemeyen kötüniyetli işveren, dava aşamasında işyerini kapatarak veya işyeri adresini değiştirerek takibin uzamasına ve tahsil imkânını ortadan kaldırma yoluna gidebilmektedir. Bazen de borçlu gerçekten aciz duruma düşebilmektedir. Bu durumlarda ekonomik bakımdan zayıf durumda olan gemi adamları, işsiz kalma endişesi, dava ve takip yolunun uzun ve masraflı olması karşısında, bazen ödenecek beklentisi ile aynı (işverene bağlı olarak) gemide çalışmaya devam etmekte, fakat her seferinde alacağın tahsili konusunda çaresizliğe düş-

¹¹¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. **KAR**, s.112-113.

¹¹² 2012 yılı itibarıyla idarî para cezası 679 TL'dir.

mektedir. Hâlbuki gemi adamları, karada çalışanlara kıyasen Kanundan doğan önemli bir avantaja sahiptir. O da gemi alacaklısı hakkıdır¹¹³.

Gemi maliki veya işleteni olan işveren karşısında ekonomik bakımdan zayıf konumda olan gemi adamlarının alacak hakları birçok ülke tarafından korunmaya çalışılmıştır. İngiliz ve Amerikan Hukuklarında olduğu gibi Türk Hukukunda da gemi adamlarının ödenmeyen ücret alacakları için gemi alacaklısı hakkı tanınmak suretiyle tahsil imkânı sağlanmıştır¹¹⁴.

Gemi alacaklısı hakkı, Türk Ticaret Kanunu'nda düzenlenmiştir. 6201 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 1320. maddesine göre, gemi adamlarının geminin malikine, kiracısına, yöneticisine veya işletenine karşı doğmuş olan alacakları dolayısıyla "gemi alacaklısı hakkı" bulunmaktadır. Gemi alacaklısı hakkı, gemi adamlarının iş sözleşmelerinden doğan ücret ve tazminat alacakları ile sınırlı değildir. Ülkelerine getirilme masrafları ve işverence ödenmesi gereken sosyal sigorta primleri de dâhil olmak üzere, gemi adamlarının gemide çalıştırılmalarından dolayı kendilerine ödenmesi gereken ücret ve diğer alacakları kapsar (TTK.md.1320/1-a)¹¹⁵. Keza, geminin işletilmesi ile doğrudan doğruya ilgili olarak karada veya suda meydana gelen can kaybı veya diğer bedensel zararlardan doğan alacaklar da, gemi adamı için sözleşmeden doğan gemi alacağı olarak kabul edilmektedir (TTK.md.1320/1-b). Gemi adamının can kaybı ve diğer bedensel zararları nedeniyle ayrıca haksız fiil sorumluluğuna da başvurulması mümkündür (TBK.md.53-54)¹¹⁶.

Gemi alacaklısı hakkı, gemi adamına, gemi ve eklentisi üzerinde kanuni rehin hakkı verir (TTK.md.1321/1). TTK.md.1320/1-a hükmünde öngörülen

¹¹³ Bkz. **ÜLGENER**, Fehmi, "Gemi Üzerinde Rehin Hakkı 'Gemi Alacaklısı Hakkı'", Deniz Hukuku Dergisi, Y.2 S.4 Aralık 1997, s.5 vd.; **ÇETİNGİL/KENDER**, s.211 vd.; **ATAMER**, Kerim, Türk Ticaret Kanunu Tasarısına Göre Deniz Hukukunda Cebri İcra, İstanbul 2006, 175 vd.; **SÜZEL**, Cüneyt, Gemi Alacaklısı Hakkı ve Gemi İpoteği Hakkında 1993 Cenevre Sözleşmesi ve Yeni Türk Ticaret Kanunu, İstanbul 2012, s.153 vd.; **GÜNAY**, M. Barış, Türk ve Anglo-Amerikan Hukukunda Gemi Alacaklısı Hakkı, Ankara 2009, s.107 vd.; **TÜRKEL**, Doğuş Taylan, Gemi Alacaklısı Hakkının Paraya Çevrilmesi, İzmir 2008, s.3 vd.; **BİLEN**, Tuncay, "Gemi Adamlarının İşçilik Alacakları Hakkında Farklı Uygulamalar", İstanbul Barosu Dergisi İş Hukuku Özel Sayısı, 2007, s.146.

¹¹⁴ **GÜNAY** M. Barış, s.107.

¹¹⁵ **ATAMER**, 186; **SÜZEL**, s.215 vd.; **GÜNAY** M. Barış, s.113-115.

¹¹⁶ **SÜZEL**, s.228-229.

alacaklardan birinin doğması ile birlikte sicil dışında mevcudiyet kazanır¹¹⁷. Ücret alacağını imtiyazlı bir alacak hakkına getiren gemi alacaklısı hakkı, gemi üçüncü kişilere geçse dahi, geminin zilyedi olan herkese karşı ileri sürülebilen yasal bir rehin hakkıdır (TTK.md.1321/5)¹¹⁸. Gemi adamının sahip olduğu kanuni rehin hakkı, gemi üzerinde tescil edilmiş veya edilmemiş olan bütün kanuni ve akdi rehin haklarıyla aynı yükümlülüklerden önce gelir (TTK.md.1323/1). Gemi alacaklılarının rehin hakkı ana parayı, faizi, takip ve yargılama giderlerini aynı surette temin ettiği için (TTK.md.1322/1), gemi adamları için önemli bir güvence sağlar.

Gemi adamlarının alacaklarının tahsiline ilişkin Deniz İş Kanunu'nda yol gösterici bir hüküm bulunmamaktadır. Deniz hukukunun ihtiyaç ve özellikleri dikkate alan kanun koyucu Türk Ticaret Kanunu'nda gemi adamları için gemi alacaklısı hakkı tanımak suretiyle takip hukuku alanında bazı farklı hükümler öngörmüştür¹¹⁹. Bu usul de gemi adamları için büyük bir avantaj sağlamaktadır. Yalnız belirtmek gerekir ki, gemi adamlarının sahip oldukları bu rehin hakkı, gemi alacağının doğduğu tarihten itibaren, yani alacaklının gemiden ayrılması tarihinden itibaren 1 yılın sonunda düşer; meğerki, bu sürenin geçmesinden önce gemi ihtiyaten haczedilmiş ve bunun sonucunda cebri icra yolu ile satılmış olsun (TTK.md.1326).

¹¹⁷ Zaten bu hakkın gemi siciline tescili de mümkün değildir (**ÇETİNGİL/KENDER**, s.211).

¹¹⁸ Gemi adamının çalıştığı gemi bir başkasından kiralanmış olabilir. Uygulamada görüldüğü gibi finansal kiralama sözleşmesine konu gemide bir gemide çalışıyor olabilir. Davacının ücret alacağı TTK.md.1235/3. maddesine göre gemi alacağı hakkı olup, bu hak, TTK.'nın 1235. maddesinde yazılı olayların vukuu ile kanun sebebiyle kendiliğinden doğar. Bu hakkın kullanımı da gemiye yönelik bir haktır. Finansal kiralayan gemi işletilmesini menfaat karşılığı kiralayıp gemiyi kiraya verdiğine göre, gemi üzerinde gemi alacağı ve yasal rehin hakkı doğumu riskini de göze almalıdır. Gemi donatan borçlunun mal varlığına dâhil olsun veya olmasın, malik veya zilyedi kim olursa olsun rehin hakkı alacağının konusunu gemi oluşturur (Yarg.9.HD. 28.11.2005, E.2005/9584, K.2005/37258; Yarg.9.HD. 28.11.2005, E.2005/9585, K.2005/37259, <http://www.kazanci.com.tr>).

¹¹⁹ Bkz. **KENDER/ÇETİNGİL**, s.223 vd.; **ATAMER**, s.18 vd.; **TÜRKEL**, s.19 vd.; **KORKUSUZ**, Refik, Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk İş Hukuku'nda İşçilik Alacaklarının Korunması, Ankara 2004, s.204 vd.

B) İKAMET YERİ VE İAŞE SAĞLAMA BORCU

1. Genel Olarak

Deniz iş sözleşmesinin en farklı özelliği gemi adamları için işyeri kabul edilen gemide işvereni işçilerin barınma (yatma), dinlenme, yeme-içme ve sağlık ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlü kılmasıdır. Deniz İş Kanunu'na tabi gemilerde gemi adamları tahsis edilen yatma, dinlenme ve yemek yerleri ile gemide bulundurulacak ilaç, tıbbi alet ve malzeme ve revirlerde bulunması gereken şartlar ve gemi adamlarına verilecek iâşe maddelerinin ölçü ve nitelikleri bu şart ve niteliklerinden hangilerinin önemleri bakımından esasa ilişkin ve 1. derecede ve hangilerinin ise 2. derecede sayılacakları ve iâşe ile ilgili ne çeşit kurullar kurulacağı ve bu kurulların görev ve yetkileri Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmelik'te gösterilmiştir ¹²⁰ (Den. İş K.md.35/1).

Den İş K.md.35'de sözü geçen Yönetmelik hükümleri, 500 GT'dan daha küçük gemiler, balık avı ve benzeri işlerde çalışan gemiler, römorkörler ve yüzer vinçler için uygulanmaz (Den. İş K.md.36).

Gemi adamlarının ikamet yerleri ve iâşeleri (ayrıca sağlık hizmetleri) işveren tarafından mevzuata uygun olarak sağlanmalıdır. Bunun takip, denetim ve teftişi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının denetim ve teftişe yetkili memurları tarafından yapılır. Yetkili memur(lar) yapacağı denetim ve teftişi mevzuatın öngördüğü şekilde sonuçlandırmakla görevlidir(ler) (GİYSİ.Yön.md.5). Her gemide gemi kaptanının sorumluluğunda bir İş Teftiş Defteri ile Gemi İâşe İzleme Defterinin bulundurulması zorunludur. İş Teftiş Defteri, İş Teftişi Tüzüğü'nde belirtilen esaslara göre tutulur. Gemi İâşe İzleme Defterine 1. zabıt veya sağlık zabiti ve varsa işçi temsilcisi tarafından birlikte kayıt yapılır (GİYSİ.Yön.md.6).

Deniz İş Kanunu'nun 35. maddesinde bahsi geçen Yönetmelikte esasa müteallik, 1. ve 2. derecede olarak gösterilmiş bulunan vasıf ve şartlara riayet

¹²⁰ Kanunun 35. maddesi değiştirilmiştir (4/7/1988 tarih ve KHK - 336/1 md.; Aynen kabul: 7/2/1990 - 3612/53 md.). Daha önceden Tüzük olarak yapılan düzenleme, daha sonra Yönetmelik olarak değiştirildiği halde, bu değişiklik 36 ve 52. madde hükümlerinde halen revize edilmemiş olduğu görülmektedir.

etmeyen işveren veya işveren vekili hakkında idarî para cezası verilir¹²¹ (Den. İş K.md.52).

2. İkamet Yeri Sağlama Borcu

92 sayılı Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin ILO Sözleşmesi ile 133 sayılı Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin ILO Sözleşmesi (İlave Hükümleri) Türkiye tarafından onaylanmış ve bu Sözleşmelere uygun olarak Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İşlerine Dair Yönetmelik düzenlenmiştir. Gemi adamlarına ikamet yeri sağlamakla yükümlü olan işverenin işçilerine tahsis edeceği ve kullanımlarına sunacağı ikamet yerleri ve sosyal alanlar hakkında Yönetmelikte ayrıntılı açıklamalar yapılmıştır.

Gemi adamlarının ikamet yerleri, işe giriş gününden başlayarak işten çıkış gününe kadar rütbeleri, sayıları ve geminin büyüklüğüne uygun olarak, yalnız kendileri ile eşyalarına ait olan gemi içerisindeki alanlardır. Kendilerine tahsis edilen dinlenme ve yemek yerleri ile revir, eczane ve bunların eklentileri ise, gemi adamlarının oturma yerlerini oluşturmaktadır (GİYSİ.Yön.md.28). Gemi içinde ikamet yerleri gemi adamlarına bedelsiz olarak sağlanır (Den. İş K.md.34/1). Herhangi bir zorunlu sebep yüzünden gemi adamlarının gemide ikametine imkân olmazsa, işverence başka bir ikamet imkânı sağlanır (Den. İş K.md.34/2).

Yönetmelik uyarınca, gemi adamlarının oturma yerleri gürültü, titreşim, ısı ve fena kokulara karşı tecrit edilmiş olmalıdır (md.33-38). Sağlıklı ve yeterli bir şekilde havalandırılmalıdır (md.39). Isıtılması için lüzumlu cihazlar, ihtiyaç halinde ve zamanında işlemeye hazır bulundurulmalıdır. Yeterli bir sıcaklık derecesinin sağlanması için sistemde ayar edilebilir cihazın bulunması şarttır. 5000 GT'dan büyük gemilerde ise sıcak ve soğuk hava cihazı (klima) bulunması zorunludur (md.40).

Yönetmeliğe göre, yolcu gemileri için izin verilebilecek haller müstesna, yatma yerleri, yemek salonları ve temizlik mahalleri tabii ışıkla uygun şekilde

¹²¹ 2012 yılı itibarıyla, 1. derecede olarak gösterilmiş bulunan vasıf ve şartlara riayet etmeyen işveren veya işveren vekili hakkında 1.358 TL idarî para cezası, ikinci derecede olarak gösterilen vasıf ve şartlara riayet etmeyen işveren veya işveren vekili hakkında 679 TL idarî para cezası verilir.

aydınlatılmalıdır. Bütün iskân ve temizlik mahallerinin ayrıca uygun bir sunî aydınlatma sistemi ile de teçhiz edilmesi (md.41), özellikle personelin geçiş yerleri ve gerekli görülecek diğer yerlerin aydınlatılması, sunî aydınlatma sisteminden ayrı olarak jeneratör bulundurulması zorunludur (md.44).

Gemi adamlarının yatacakları yerler Yönetmelikte ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Gemi adamlarına ayrılan yatma yerlerinin adam başına en az yüzölçümü miktarları gemiye ve tonajına göre değişmektedir (md.48). 3000 GT ve daha büyük gemilerde güverte ve makina tayfalarına ayrı yatma yerleri tahsis edilir (md.51). Yer tahsisi nasıl yapılacağı, yatma yerleri nasıl düzenleneceği ve tefriş edileceği Yönetmeliğin 52 vd. maddelerinde ayrıntılı olarak belirlenmiştir.

Her gemide, gemi adamları sınıflarına göre, yemeklerini kendilerine tahsis edilen yerde yerler. Ancak, 5000 GT'dan büyük gemilerde genel servis hizmetlerinde çalışan 5'ten fazla gemi adamı olduğu takdirde, bunlar için ayrı yemek yerleri tahsis edilir (GİYSİ.Yön.md.55). Yemek salonlarında aranılacak şartlar Yönetmeliğin 56. maddesinde ayrıntılı olarak gösterilmiştir:

Her gemide geminin bünyesine ve gemi adamlarının sınıf ve sayısına göre, açık ve kapalı güvertelerde, dinlenme zamanlarını geçirebilecekleri yerler bulunur. Dinlenme yeri olarak ayrılabilir bir yer yoksa gerekli şekilde düzenlemek şartıyla yemek salonları dinlenme yeri olarak kullanılabilir (GİYSİ.Yön.md.57). Dinlenme yeri şartları Yönetmeliğin 58 maddesinde belirtilmiştir.

Yönetmelik uyarınca, gemi adamlarına yeterli miktarda lâvabo, banyo küveti veya duş ile çamaşır yıkama ve kurutma yerleri ayrılması zorunludur. Özel temizlik tesisatı bulunmayan kamara ve yerlerde kalan gemi adamları için genel temizlik yerleri tahsis olunur (md.59). Geminin tonajına göre tuvalet ve pisuvar tahsis edilir (md.60). Gemiye mastalya, tatlı su, sabun, çöp sepeti, havlu, üt gibi temizlik malzemeleri işverence sağlanır (md.61). Gemi adamlarının kullanımına sunulan (duş, tuvalet vs.) temizlik tesisatının tabi olacağı şartlar Yönetmeliğin 62. maddesinde ayrıntılı olarak gösterilmiştir. Ayrıca Yönetmelik gereği, gemi adamlarına gemide uygun çamaşır yıkama ve kurutma yerleri ve imkânı sağlanmalıdır (md.64).

Gemi sahibinin (işverenin) gemi adamlarına ikamet sağlama borcu konusu, Barınma (ikamet) ve sosyal imkânlar başlıklı MLC Reg. 3.1 ve Standart A.3.1'de de ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Standart A3.1, konaklama, hava-

landırma ve ısıtma, aydınlatma, uyku düzeni, yemek odaları, sıhhi imkânlar, hastane (revir) imkânları, çamaşırhaneler, açık güverte üzerindeki alanlar, güverte ve makine bölümü tarafından kullanılacak mahaller, sivrisineklere karşı cihazlar, gemi mürettebatına yönelik sosyal imkânlar, tesisler ve hizmetler gibi barınmaya ilişkin genel gereklilikler ile ilgili özel hükümler ve bunlara ilave olarak konuya ilişkin tavsiye hükümleri içermektedir¹²².

Yeni Sözleşmenin gemide barınmaya ilişkin hükümleri, esasen Mürettebatın Gemide Barınmasına ilişkin 92 sayılı Sözleşme, Mürettebatın Gemide Barınmasına ilişkin (İlave Hükümler) 133 sayılı Sözleşme ve Mürettebatın Barınmasına (Havalandırma) ilişkin 140 sayılı Tavsiye Kararı ile Mürettebatın Barınmasına (Gürültü Kontrolü) ilişkin 141 sayılı Tavsiye Kararından alınmış, ancak denizcilik sektöründeki son standart ve ihtiyaçlara ilişkin gemi sahipleri ve gemi adamları temsilcilerinin tavsiyelerini de yansıtacak biçimde güncellenmiştir. Örneğin; 133 sayılı Sözleşmeye göre, mürettebata tam ve özgür hareket imkânı sunması gereken barınma yerleri için uygulanacak baş yüksekliğinin 198 cm.'den az olmaması öngörülmüştür (133 sayılı Söz.md.10). Yeni Sözleşmede ise, bu boşluk 203 cm. olarak belirlenmiştir (MLC Standard A3.1, par. 6-a). Ayrıca, 133 sayılı Sözleşme, uyuma yerlerinde kişi başına belirlenmiş zemin alanının, 1,000 ton ya da üzerinde olan ancak 3,000 tonun altında olan gemilerde 3.75 m² den; 10,000 ton ve üzeri gemilerde ise 4.25 m² den az olmamasını öngörmüştür (133 sayılı Söz.md.5/1). Yeni Sözleşmeye göre ise; aynı alanlar, sırasıyla, 4.5 m², 5.5 m² ve 7 m² olarak belirtilmiştir (MLC Standard A.3.1, par. 9-f). Diğer taraftan, 92 sayılı Sözleşmenin aksine, yeni Sözleşme, dinlenme ve yemek yerlerine ilişkin olarak kaptan ve zabıt, ast zabıt ve diğer mürettebat için ayrı dinlenme ve yemek yeri gerektirmemektedir (MLC Standard A3.1, par. 10; Guideline B3.1.6, par. 1)¹²³.

Gemi adamlarının ikamet ve dinlenme yerleri konusunda uluslararası düzenlemeler ve yapılan değişiklikler dikkate alınarak, anılan standartların Türk gemilerinde de uygulanması yönünde mevzuatın revize edilmesi gerekir.

¹²² PENTSOV, s.312-313.

¹²³ PENTSOV, s.313.

3. İaşe Sağlama Borcu

68 sayılı Gemi Mürettebatının İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme ile 69 sayılı Gemi Aşçıların Sertifikasyonlarına (Meslekî Ehliyet Diplomalarına) İlişkin ILO Sözleşmesi Türkiye tarafından onaylanmış ve iç hukukumuza uyarlanmıştır. Gemi adamlarına iaşe sağlamakla yükümlü olan işveren için bu konuda yol gösterici nitelikte olan Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmelik düzenlenmiş ve ayrıca gemide çalıştırılacak aşçıların yeterliliğine ilişkin Gemi Adamları Yönetmeliği'nde bazı hükümlere yer verilmiştir.

İaşe, yedirip içirme, besleme, bakma anlamına gelmektedir¹²⁴. İaşe sağlama, gemide çalışan personelin yeme içme ihtiyacını aynı olarak veya buna ait masrafların nakdi olarak karşılanmasıdır. Gemi sahibi ya da işletmecisi için gemi adamına iaşe sağlama yasal bir borçtur. Diğer İş Kanunlarının aksine, Deniz İş Kanunu md.33 uyarınca işverenin iaşe sağlama borcu bulunmaktadır.

Deniz İş Kanunu'na göre, bu Kanuna tabi gemilerde iaşe servisi kurulması zorunludur. Gemi adamları hizmete başladığı günden başlayarak hizmetten çıkış anına kadar gemide işveren tarafından bedelsiz iaşe olunurlar. İaşenin zorunlu sebeplerle uygulanamaması halinde işveren veya vekili tarafından başkaca uygun bir iaşe imkânı sağlanır veya nakden ödeme usulü uygulanır (Den. İş K. md.33/1). Yalnız, limanlar içinde, şehir hatlarında, körfezlerde, göllerde ve akarsularda, yolcu ve yük nakleden gemilerde, mavna, şat ve benzerlerinde iaşe servisi kurulması zorunlu değildir. Bu durumda işveren veya işveren vekili iaşe zorunluluğunu nakden ödemek suretiyle yerine getirir (Den. İş K.md.33/2; GİYSİ.Yön.md.12)¹²⁵. Ödenecek bedele esas; bir gemi adamının yaptığı göreve göre alması mecburî normal günlük gıdasını sağlayacak para miktarıdır. Bu miktar, hizmet akitleriyle ve toplu iş sözleşmeleriyle tespit edilen ücretlerden ayrı olarak hesaplanır. İaşe bedeli, en geç haftalık veya aylık olarak işlendikten sonra ve nakden ödenir. İşveren hiçbir şekilde ayrıca ve açıkça belirtmedikçe ödediği ücretin bir kısmının iaşe bedeli olduğunu iddia edemez¹²⁶. Ödenen iaşe

¹²⁴ Bkz. Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük, <http://tdkterim.gov.tr/bts/>.

¹²⁵ **ŞAHLANAN**, Fevzi, "Gemi Adamlarının İaşe Bedelleri Hakkında Bazı Düşünceler" (İaşe Bedeli), İHD., C.I, 1991, s.84-85.

¹²⁶ **ŞAHLANAN**, "İaşe Bedeli", s.86.

bedelleri, Den İş K.md.31'e göre tutulmakta olan Ücret Defterlerinde ayrıca belirtilir (GİYSİ.Yön.md.7).

İaşe servisi kurulması mecburi olmayan veya iaşenin zaruri sebeplerle uygulanmadığı gemilerde çalışan gemi adamlarına işverenler tarafından iaşe karşılığı olarak verilecek günlük iaşe bedeli, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çağrısı üzerine toplanan ve Yönetmeliğin 9. maddesine göre oluşturulan "Gemi Adamları İaşe Bedeli Tespit Kurulu" tarafından, sahil bölgelerinin özelliklerine göre veya yurt çapında en geç bir yılda bir tespit edilir (GİYSİ.Yön.md.8).

Gemi adamlarının iaşe bedelleri, artan hayat şartları dikkate alınarak, "Gemi adamları İaşe Bedeli Tespit Kurulunca tespit edilir, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının onayı ile kesinleşir ve Resmî Gazete'de yayımlandığı tarihi takip eden aybaşında yürürlüğe girer (GİYSİ.Yön.md.10). Son olarak, 2011 Mart ayından beri uygulanmakta olan ve iaşe servisi kurulmayan gemi adamlarına ödenecek 20 TL. iaşe bedeli, 20,50 TL olarak belirlenmiştir¹²⁷. Taraflar toplu iş sözleşmesi ile daha yüksek iaşe bedeli kararlaştırabilir¹²⁸.

İaşe servisi kurulması zorunlu tutulan Deniz İş Kanunu'na tâbi gemilerde bu zorunluluğun yerine getirilmesi Yönetmeliğin 13 vd. maddelerindeki esaslara göre yapılır. Yönetmeliğe göre, her gemide işveren veya vekili olan kaptanın görevlendireceği, 1. gemi zabiti başkanlığında gemi personelinden oluşan bir İaşe Kurulu kurulur.

İaşe Kurulunun oluşturulması, yemek listesinin düzenlenmesi ve bunun uygulanması, gemi iaşe servisinde görevli personelin görev ve sorumluluklarını belirten ve gemi bünyesine uygun İaşe Servisi İç Talimatının hazırlanması, gemi adamlarının görebileceği ve inceleyebileceği bir yere asılması, gemi aşçıları'nın vasıfları ve görevleri, iaşe servisinde çalışanların sağlık kontrolü, mutfağın düzenlenmesi, bakımı ve donatılması, bulaşık yıkama yerinin düzenlenmesi, içme ve kullanma suları sağlanması ve temizliği, sofrta takımlarının oluşturulması, yemek dağıtımı, yemek numunelerinin kontrolü, servisin yapılması, kumanyanın alınması, iaşe servisinin kontrolü, iaşe çizelgelerinin hazırlanması ve sak-

¹²⁷ RG., 20.03.2012, S.28239.

¹²⁸ SAHLANAN, "İaşe Bedeli", s.86.

lanması, kumanyalık ve soğutma odalarının bakımı, yemek zamanları, asgari yemek çeşitleri, günlük miktarı ve asgari kalorisi konuları Yönetmelikte ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

İaşe servisinin yaptığı çalışmaların ve stok edilmiş gıda maddeleri ile içme suyunun miktarının yola elverişlilik şartları yönünden kontrolüne, kaptan adına İaşe Kurulu yetkilidir. Gemi adamları, iaşe servisi hakkındaki şikâyetlerini İaşe Kurulu Başkanına veya tayfa temsilcilerine bildirirler. İaşe Kurulu, görevine dair tekliflerini gemi kaptanına yapar. İaşe işleriyle ilgili olup da çözümlenemeyen şikâyetlerin Gemi kaptanı ve varsa işçi temsilcisi tarafından birlikte kayıt yapılan Gemi İaşe İzleme Defterine yazılması zorunludur (GİYSİ.Yön.md.27). Gemi kaptanı tarafından iaşe maddelerinin günlük harcamasını gösteren iaşe çizelgeleri kumanyacı tarafından hazırlanır. İaşe çizelgelerinde kaptanın veya İaşe Kurulu Başkanının imzası bulunur. Bu çizelgeler, icabında incelenmek üzere bir yıl süre ile saklanır. Şu kadar ki; bir yıldan fazla dış sularda seferde bulunan gemiler için bu süre geminin bağlama limanına varışından itibaren işlemeye başlar (GİYSİ.Yön.md.28).

Gemi adamı, işveren veya işveren vekili tarafından sağlanacak iaşenin Yönetmelikte gösterilen ölçülerden eksik olması halinde, aradaki farkın bedelini veya iaşenin hiç verilmemesi halinde tamamının bedelini işveren veya işveren vekilinden isteyebilir. Şu şartla ki, gemi adamı iaşe ve koşullarındaki aksamının gerçekleştiği günde durumu işveren veya işveren vekiline veya kaptana bildir-melidir (Den. İş K.md.35/2).

Deniz İş Kanunu'nun 33. maddesinde sözü geçen iaşe veya nakden ödeme zorunluluğuna uymayan işveren veya işveren vekili hakkında idarî para cezası verilir¹²⁹ (Den. İş K.md.51/1-ç).

Gemi sahibinin (işverenin) gemi adamlarına iaşe sağlama borcu konusu, iaşe ve yemek hizmetleri başlıklı MLC Reg. 3.2 ve Standart A.3.2'de de ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Sözleşmeye göre, her bir taraf devlet, bayrağını taşıyan gemide gemi adamlarına sunulan yemeklerde geçerli olan iaşe standartları için ve yemek ve içme suyunun miktarı ve kalitesi için uygulanacak minimum stan-

¹²⁹ 2012 yılı itibarıyla, bu durumda olan her gemi adamına karşılık, ödemediği meblağ veya temin ile mükellef olduğu iaşenin tekabül ettiği bedelin, 1.358 TL.'dan aşağı olmamak üzere 2 katı tutarında idarî para cezası verilir.

dartları sağlamak ve bu standartlara ilişkin uygulama ve farkındalığı teşvik edecek eğitim faaliyetleri yürütmek üzere kanunlar, tüzükler ya da diğer hukuki tedbirler benimsemekle yükümlüdür (MLC Standard A3.2, par. 1). Sözleşmeye taraf olan her üye devlet, bayrağını taşıyan geminin aşağıda belirtilen asgari standartları karşılamasını sağlayacaktır: (a) gemide bulunan mürettebat sayısını, dini gerekliliklerini ve kültürel alışkanlıklarını göz önünde bulundurarak; yiyecek, seyir tipi ve süresi ile ilişkili olarak; yiyecek ve içme suyu malzemeleri; miktar, besleyici değer, kalite ve çeşitlilik bakımından uygun olacaktır; (b) yiyecek departmanının organizasyonu ve ekipmanları gemi adamlarına hijyenik koşullarda hazırlanmış ve sunulmuş yeterli, çeşitli ve besleyici öğünler sunmaya izin verecek düzeyde olacaktır; ve (c) mutfakta çalışacak personel mesleki açıdan uygun şekilde eğitilmiş ve talimat almış olacaktır (MLC Standard A3.2, par. 2). Gemi sahipleri geminin aşçısı olarak görev yapacak mürettebatın, söz konusu üye ülkenin kanun ve tüzüklerinde belirtilen hükümlere uygun olarak, ilgili pozisyon için eğitilmiş, nitelikli ve yetkin olmalarını garanti edecektir (MLC Standard A3.2, par. 3). 18 yaşın altındaki gemi adamları, aşçı sıfatıyla istihdam edilemez ya da görev yapamaz (MLC Standard A3.2, par. 8).

68 sayılı Gemi Mürettebatının İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme ile 69 sayılı Gemi Aşçılarının Sertifikasyonlarına İlişkin Sözleşmede belirtildiği üzere; Yeni Sözleşme, mevcut standartlara dört değişiklik getirmiştir. Bunlardan ilki, MLC Reg.3.2 /2 uyarınca, gemide görev yapan gemi adamlarına hizmet süreleri boyunca ücretsiz olarak yiyecek temin edilmesidir. Ancak; 68 sayılı Sözleşme böyle bir gereklilik öngörmemekteydi. İkinci olarak, 68 Sayılı Sözleşme ile kıyaslandığında, yeni Sözleşme, erzak ve içme suyu stoklarına ilişkin minimum standartlarla ilgili ilave bir şart getirmektedir: yiyecekler hususunda gemi adamlarının dini gerekliliklerini ve kültürel alışkanlıklarını göz önünde bulunduracaklardır (MLC Standard A3.2, par. 2-a). Üçüncüsü, 69 sayılı Sözleşmenin aksine, yeni Sözleşme, yetkili makamın, istisnai gereklilik durumlarında, bir aylık süre zarfını aşmamak kaydıyla, bir sonraki münasip uğrama limanına kadar, belirlenmiş kısıtlı bir süre için belirli bir gemide tam olarak nitelikli olmayan bir aşçının hizmet vermesine izin vermesine fırsat tanır (MLC Standard A3.2, par. 6). Son olarak, 69 sayılı Sözleşmenin aksine, yeni

Sözleşme, 18 yaşın altında olan gemi adamlarının gemide aşçı olarak hizmet vermesini, çalıştırılmasını ve görevlendirilmesini açık bir şekilde yasaklamıştır (MLC Standard A3.2, par. 8)¹³⁰.

C) EŞİT İŞLEM YAPMA BORCU

Çalışma ilişkilerinde işverenin eşit veya benzer niteliklere sahip işçilerine, iş veya meslekte keyfi ayırım yaparak farklı muamelelerde bulunması ve bir takım hak ve fırsatlardan yoksun bırakması eşit davranma ilkesine aykırıdır. Eşit davranma ilkesi, eşit olana eşit davranılmasını öngörür. Farklı davranma, ancak gerçeğe, işin özüne ve amacına uygun, objektif ve haklı nedenlere dayanması halinde mümkündür. Kısaca, eşit davranma ilkesi, yapılan muamelelerde her türlü keyfi ayırımı yasaklar¹³¹.

Eşit davranma ilkesi, genel eşitlik ilkesinin iş hukukunda uygulama biçimidir¹³². Buna karşın, genel eşitlik ilkesini, Anayasada belirtildiği genişlikte iş hukukunda uygulanması mümkün değildir. Ancak, Anayasada yer alan ayırmacılığın önlenmesine ilişkin mutlak emredici hükümlerin (An. md.10)¹³³, iş hukukunda da uygulama alanı bulacağını belirtmek isteriz¹³⁴.

İşverenin keyfi ayırmada bulunup bulunmadığı her somut olayın kendi özellikleri içinde değerlendirilir. Bununla beraber, işçiler arasında ayırma esas tutulan bazı nedenler vardır ki, hukuk düzeni bunları açıkça yasaklamaktadır. Bunlar, mutlak ayırım yasakları olarak nitelendirilen, çalışma mevzuatında

¹³⁰ **PENTSOV**, s.313-314. Görüldüğü üzere, Türkiye'nin de taraf olduğu 68 ve 69 sayılı ILO Sözleşmelerinin gemi adamlarının işeşi konusundaki düzenlemelerine kıyasla MLC-2006 daha ileri düzeyde standartlar getirmiştir. Aynı standartların Türk gemilerinde de sağlanması yönünde mevzuatımızda revizyona gidilmesi isabetli olacaktır.

¹³¹ **TUNCAY**, A. Can, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi (Eşit Davranma İlkesi), İstanbul 1982, s. 121.

¹³² **TUNCAY**, Eşit Davranma İlkesi, s.10; **CENTEL**, Ücret, s.135 vd.; **ERTÜRK**, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara 2002, s.96.

¹³³ "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" (An.md.10).

¹³⁴ **ULUCAN**, Devrim, "Yeniden Yapılanma Sürecinde İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulaması", Kamu-İş, C.5, S.3, Nisan 2000, s.192, 194; **KAPLAN**, Emine Tuncay, "Eşit veya Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücret İlkesi", Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C.XIX, S.3, Haziran 1998, "Eşit Ücret İlkesi", s.55; **SENYEN-KAPLAN**, Emine Tuncay, Türk İş Hukuku İle Uluslararası Sözleşmeler ve Mukayeseli İş Hukuku Açısından Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması, Ankara 1999, s.39; **BEDÜK**, s.162-163.

açıka belirlenmiş ve kesin olarak yasaklanmış olan belirli ayırım nedenleridir¹³⁵. Bu ayırım nedenleri, başta 1982 Anayasası olmak üzere, kanun ve uluslararası sözleşme ve belgelerde aynı ifadelerle dile getirilmektedir. Birleşmiş Milletler belgelerinde (İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi), ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararlarında (Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme ve 90 Sayılı Tavsiye Kararı ile Çalışma ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkında 111 Sayılı Sözleşme ve Tavsiye Kararı), Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Sözleşmelerde (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı) ve Avrupa Birliği düzenlemelerinde (Roma Andlaşması'nın 119. maddesi - yeni 141. maddesi, Maastricht ve Amsterdam Antlaşmaları ile 75/117 Sayılı Eşit Ücret Yönergesi) yer alan genel ifade ile “hiçbir kimseye dil, ırk, renk, cinsiyet, din, mezhep, siyasi düşünce ve benzeri sebeplerden dolayı ayırımda bulunulamaz”¹³⁶.

Dikkat edilirse ulusal ve uluslararası kaynaklarda uyruklu konusunda bir ayırım yasağı öngörülmemiştir. Hâlbuki bugün gemicilik sektöründe, gemiler yaygın olarak değişik uluslu (uyruklu) mürettebat ile donatılmaktadır. Bu durum deniz taşımacılığının küresel niteliğinden kaynaklanabileceği gibi donatanın bilinçli bir tercihi de olabilir. Bu tür gemilerde gemi adamları arasında ayırımcılık yapılma olasılığı daha fazladır. Sefer halinde iken geniş yetkileri bulunan kaptanın işveren vekili olarak, bu gemi adamları arasında ayırım yapması, özellikle ırkçı davranışların veya çalışma ilişkilerinde yabancı dil konusunda iletişim sorunlarının sözleşme ilişkisini negatif yönde etkilemesi her zaman mümkündür. Hatta bir çok ulusal mevzuatın ülke bayrağını taşıyan gemilerde istihdam edilen değişik uyruklu gemi adamları arasında ücret ayırımı yapılmasına imkân verdiği ileri sürülmektedir¹³⁷.

Gemi adamlarına ilişkin ILO Sözleşmelerinde de eşit davranma ilkesine yer verilmiştir. Örneğin, Türkiye'nin de taraf olduğu Gemi Adamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin

¹³⁵ TUNCAY, Eşit Davranma İlkesi, s. 123, 128.

¹³⁶ FITZPATRICK/ANDERSON, s.44-45; BEDÜK, s.163.

¹³⁷ FITZPATRICK/ANDERSON, s.57-58.

55 sayılı ILO Sözleşmesi'nde açıkça belirtildiği üzere, bu sözleşme ve bu sözleşme kapsamındaki yardımlarla ilgili ulusal yasalar veya yönetmelikler, tüm gemi adamlarına milliyet, ikamet yeri ve ırka bakılmaksızın eşit muamele yapılmasını sağlayacak şekilde yorumlanır ve uygulanır (md.11).

Türk Hukuku'nda ise, işverenin eşit davranma borcu, 4857 sayılı İş Kanunu'nda açıkça düzenlenmiştir. Kanunun 5. maddesi uyarınca, “iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz”.

Kısaca, sözleşme ilişkisi dolayısıyla işveren eşit ve benzer niteliklere sahip işçiler arasında iş veya meslek ayırımı yaparak farklı işlemde bulunamaz ve işçiyi bir takım haklardan ve fırsatlardan yoksun bırakamaz. İş ilişkisi süresince ve sözleşmenin sona ermesinde Kanunda öngörülen eşit davranma borcuna aykırı davranamaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde Kanun hükümlerine aykırı davranıldığında işveren, işçinin 4 aya kadar ücreti tutarında ayırımcılık tazminatı ödemek durumunda kalır. İşçi bu tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir (İş K.md.5/6). Sendikal nedenle yapılan ayırımcılık konusunda işçinin yasal hakları saklıdır (SenTİSK.md.25).

İş K.md.20 hükümleri saklı kalmak üzere, işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur (İş K.md.5/son).

İşverenin eşit davranma borcuna ilişkin Deniz İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nda böyle bir düzenleme yer almamaktadır. O nedenle, hâkim bu konudaki uyuşmazlıklarda, hukuk yaratırken kanun koyucu gibi, iş hukukunun

uluslararası kaynaklarından ve iş hukukunun genel esaslarından ve somut olarak 4857 sayılı İş K.m.d.5 hükümlerinden yararlanacağını söyleyebiliriz.

D) GÖZETME (KORUMA) BORCU

1. Genel Olarak

Deniz iş sözleşmesinin gemi adamı ile işveren arasında bağımlı ve kişisel ilişki kuran bir sözleşme olması nedeniyle, tarafların bazı yan edim yükümlülükleri bulunmaktadır. İşçinin işverene karşı sadakat borcu, işverenin de işçiyi gözetme borcu bu tür yükümlülükler arasındadır¹³⁸. İşçiyi gözetme borcu, işverenin işçinin menfaatlerini koruması ve ona zarar verebilecek davranışlardan kaçınmasını ifade eder. Bu borç, işçinin kişiliğinin korunması, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasına kadar geniş kapsamda değerlendirilen bir borçtur. Borcun kapsamı mevzuat hükümlerinin yanında dürüstlük ve iyiniyet kuralları (TMK.md.2) ile belirlenir¹³⁹.

Gemi adamlarının gördükleri işler ağır ve tehlikeli işlerdir. Zira bu işçiler gemi yolculuğu boyunca, gördükleri işin dışında, deniz ve hava koşullarının sebep olduğu çeşitli risklerle karşı karşıyadırlar. Deniz yolculuğunun bu olağan tehlikelerine karşı, gemi ve gemidekilerin can ve mal güvenliğini korumak ve kollamakla yükümlü olan işveren, aynı zamanda gemide çalışan işçilerini korumak, sağlık ve güvenliklerini sağlamakla da yükümlüdür. Bu, sözleşme ilişkisinden kaynaklanan yasal bir borçtur.

Kural olarak işveren, iş ilişkisinde gemi adamının kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve gemide dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (TBK.md.417/1). Ayrıca işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür (TBK.md.417/2). Anılan yasal yükümlülüklerini yerine getirmemesi, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin

¹³⁸ AKYİĞİT, s.167.

¹³⁹ SÜZEK, s.419, 863; SÜMER, s.85.

ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlali halinde işverenin hukuki ve cezai sorumluluğu doğar. Sözleşmeye aykırılıktan dolayı gemi adamı, ölümü halinde yasal mirasçıları ve/veya desteğinden yoksun kalanlar tazminat talep hakkına sahiptirler (TBK.md.417/3).

Deniz iş hukuku uygulaması ve uluslararası belgelerde yer alan düzenlemelere dikkat edildiğinde, işverenin işçiyi gözetme borcu konusunda özellikle iki konu dikkat çekmektedir. Bunlardan biri, şüphesiz gemi adamının sağlığı ve güvenliğinin korunması ve sosyal güvenliğinin sağlanması, diğeri ise, gemi adamının yurda iadesinin sağlanmasıdır. Birincisi iç hukukumuzda ve özellikle ILO Sözleşmelerinde üzerinde hassasiyetle durulan konuların başında gelmektedir. Diğeri ise, deniz iş hukuku uygulamasında yaşanan genel sorunlardan biridir. Önemlerine binaen aşağıda ayrıca değerlendirmeyi uygun gördük.

2. Gemi Adamının Sağlık ve Güvenliğini Koruma

İşverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu TBK.md.417’de olduğu gibi, 4857 sayılı İş K.md.77’de de açıkça düzenlenmiştir¹⁴⁰. Buna karşın, 20.06.2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK.) kabul edilmiş¹⁴¹, iş sağlığı ve güvenliği konusu, İş Kanunu’ndan daha geniş kapsamda, özel olarak düzenlenmiştir. 6331 sayılı Kanunun 37. maddesi uyarınca, İş Kanunu’nun 77. maddesi yürürlükten kaldırılmıştır. Yalnız, 6331 sayılı Kanunun bazı maddeleri 6 ay, diğer maddeleri 1 ve 2 yıl sonra yürürlüğe girmesi öngörülmüştür (İSGK.md.38). Kanun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır (İSGK.md.2). Şu halde bu Kanun hükümleri gemi adamları ve bunların işverenlerine de uygulanacaktır.

¹⁴⁰ İş K.md.77’e göre, işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek zorundadırlar.

¹⁴¹ RG., 30.06.2012, S.28339.

6331 sayılı İSGK.md.4'de işverenin genel yükümlülükleri belirlenmiştir. Kanuna göre, “İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır” (İSGK. md.4/1).

“İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz (İSGK. md.4/2). Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez (İSGK. md.4/3). İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz” (İSGK. md.4/4).

Ulusal mevzuatımızda yer alan bu düzenlemeler dışında, gemi ve gemi adamlarının iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili birçok ILO Sözleşmesinde gemi sahiplerine (işverenlere) bazı sorumluluklar yüklenmiştir¹⁴². Nitekim Gemi Adamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin 55 sayılı ILO Sözleşmesi, Gemi Adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin 73 sayılı ILO Sözleşmesi, Gemi Adamlarının İş Kazalarının Önlenmesine İlişkin 134 sayılı ILO Sözleşmesi ile Gemi Adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin 164 sayılı ILO Sözleşmesi, 2003 yılında Türkiye tarafından onaylanmış örnek Sözleşmelerdir¹⁴³.

¹⁴² Bkz. **KARAN /AKIN**, s.722-728.

¹⁴³ **TUNCAY**, “Gemiadamlarının Çalışma ve Dinlenme Süreleri”, s.92-93.

Anılan Sözleşmeler çerçevesinde değerlendirilecek olursa; işçinin gemi adamı olabilmesi ve gemide çalışabilmesi için sağlığının bu iş için elverişli olması, görevini devamlı olarak yapmaya engel bir durumunun olmaması gerekir (ILO 73 sayılı Söz.md.3; GİYSİ.Yön.md.50). Ayrıca işin devam süresince periyodik olarak sağlık kontrolünden geçirilmesi de zorunludur (ILO 73 sayılı Söz.md.5; GİYSİ.Yön.md.61).

Gemi sahipleri (işverenler), gemide bulunan gemi adamlarına sağlıklarının korunması ve gemide güvenli ve hijyenik şartlarda yaşama ve çalışma imkânları sunmakla yükümlüdür (ILO 164 sayılı Söz.md.3). Gemide koruyucu sağlık ve tıbbi bakım imkânları sağlayan önlemler almak zorundadır. Gemi adamlarının sağlığı için özellikle yolcu, yük ve diğer ticaret gemilerinde mutlaka Sağlık Bakanlığı ile Uluslararası Dünya Sağlık Teşkilatınca belirlenen, ilaç, tıbbî malzeme ve aletler bulundurulmalıdır (GİYSİ.Yön.md.65, 66). Hatta 164 sayılı Sözleşme gereği, gemi adamı için reçetelendirilen bir ilaç gemide bulunmazsa ve acil ihtiyaç varsa, gemi sahibi, ilacı en kısa zamanda getirtmelidir. Gerektiğinde radyo ve uydu aracılığıyla gemi ile kıyı arasında irtibat kurarak gemi adamları için tıbbi danışma yardımı almak durumundadır.

100 veya daha fazla gemi adamı bulunduran, 3 günden uzun süreyle uluslararası sefere çıkan bir gemide, işveren, mürettebatın tıbbi bakımı için bir tıp doktoru bulundurmakla yükümlüdür. Yalnız hangi gemilerin mürettebata dâhil bir tıp doktoru bulunduracağını, diğer unsurların yanı sıra seferin süresi, niteliği ve içinde bulunulacak şartlar ile gemideki gemi adamlarının sayısı dikate alınarak yetkili merci tarafından belirlenir (ILO 164 sayılı Söz.md.8). Bununla birlikte Sözleşme kapsamında olan ancak doktoru olmayan gemilerde, işveren, mürettebat dâhil olmak üzere, devamlı işlerinin bir parçasını teşkil edecek şekilde tıbbi bakımdan ve ilaçların kullanımından sorumlu, eğitim almış belirli kişileri gemide istihdam etmek durumundadır (ILO 164 sayılı Söz.md.9). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre de mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirecek, çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunma-

ması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilecektir (md.6/a)¹⁴⁴.

164 sayılı ILO Sözleşmesine göre, 15 ve daha fazla gemi adamından oluşan mürettebatı bulunan ve 3 günden fazla süreyle seferde kalacak olan, 500 ve daha fazla grostonluk bir gemide, işveren, sağlık koşullarına uygun bir revir (hastane bölümü) açmalıdır. Yetkili merci kıyı ticareti ile iştigal eden gemiler için bu koşulu hafifletebilir. İşveren hastane bölümünü tıbbi amaçlar dışında kullanıramaz (md.11).

Armatör, iş sözleşmesi süresince gemi adamının hastalanması ve yaralanmasından ve bunun sonucunda meydana gelen ölümden sorumludur. Deniz iş mevzuatımızda açık bir hüküm bulunmamakla birlikte kanaatimizce, gemi adamı gemideki hizmeti dışında yaralanması, kasten hatalı ya da kusurlu davranışı yüzünden yaralanması veya hastalanması, işe giriş tarihinde hastalığını veya sakatlığını bilerek gizlemesi gibi durumlarda işveren sorumluluktan kurtulur. Gemide çalışmaya başlayan gemi adamının işe başlama tarihinde sağlık muayenesini reddetmesi halinde hastalıktan ya da hastalığa bağlı olarak ölür ise, bu nedenle armatör sorumlu tutulamaz (ILO 55 sayılı Söz.md.2).

55 sayılı ILO Sözleşmesi açısından armatörlerce yapılan tıbbî bakım ve maiyet harcamaları, tıbbî tedavi ve yeterli teçhizat ile yeterli ilaç ve tedavi geçreleri, iâşe ve ikamet (barınma) giderlerini kapsar (md.3). Armatör, hasta ya da yaralı olan gemi adamı iyileşinceye veya hastalığı ya da iş göremezliği sürekli olarak kabul edilinceye kadar tıbbî bakım ve maiyet ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlüdür. Sözleşmede bu sorumluluğun hastalığın başlangıcından ya da yaralanma tarihinden itibaren 16 haftadan az olmayacak bir süre ile sınırlanabileceği öngörülmektedir (md.4).

Hastalık ya da yaralanma iş göremezlikle sonuçlanırsa, armatör; hasta olan ya da yaralanan gemi adamına gemide kaldığı sürece tam ücret ödemekle; eğer hasta ya da yaralı olan kimsenin bakmakla yükümlü olduğu kimseler varsa, gemi adamı karaya çıktığı andan iyileşinceye veya bu hastalığı ya da iş göremezliği sürekli olarak kabul edilinceye kadar ücretin tamamını veya bir

¹⁴⁴ İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin 4857 sayılı İş K.md.81, 6331 sayılı Kanunun 37. maddesi uyarınca yürürlükten kaldırılmıştır.

kısmını ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenen şekilde ödemekle yükümlüdür (ILO 55 sayılı Söz.md.5/1). Ancak, ulusal yasalar veya yönetmelikler, armatörün artık gemide bulunmayan gemi adamı bakımından ücretin tamamını veya bir kısmını ödeme sorumluluğunu, yaralanma veya hastalığın başlangıç gününden itibaren 16 haftadan az olmayacak bir süreyle sınırlandırabilir (ILO 55 sayılı Söz.md.5/2)¹⁴⁵.

Ayrıca, geminin kayıtlı olduğu ülkede gemi adamlarına zorunlu hastalık sigortası, zorunlu kaza sigortası veya kazalar için çalışanlara tazminat verilmesini öngören bir sigorta sisteminin yürürlükte olması şartıyla, ulusal yasalar veya yönetmelikler: armatörün sorumluluğunu, hasta ya da yaralı olan kimse açısından, bu kişi sigorta veya tazminat sistemine göre nakdî yardım almaya hak kazandığı tarihten itibaren sona erdirebilir. Armatörün sorumluluğu, sigorta veya tazminat rejimi uyarınca, bu rejimlerden yararlanan kişilere nakdî yardım sağlanması için yasayla öngörülen tarihten itibaren özellikle yabancı işçileri veya geminin kayıtlı olduğu ülkede ikamet etmeyen işçileri etkileyen sınırlamalar nedeniyle, bu rejim dışında kalma hali hariç hasta veya yaralı kişi söz konusu rejime tâbi olmasa dahi sona erer (ILO 55 sayılı Söz.md.5/3).

Armatör, yolculuk sırasında hastalık ya da yaralanma sonucu karaya çıkan her hasta ya da yaralının ülkesine iade masrafını karşılamakla yükümlüdür. Ülkesine iade masrafları, hasta ya da yaralının ulaşım ve yolculuk sırasındaki yiyecek ve konaklama masraflarını ve hareket gününe kadar olan masrafları kapsar. Eğer hasta ya da yaralı iş yapabilecek durumda ise armatör, bu maddenin ikinci paragrafında söz edilen yerlerden birisine yönelmiş bir gemide ona uygun bir iş sağlayarak ülkesine iade sorumluluğunu yerine getirebilir (ILO 55 sayılı Söz.md.6).

Armatör, ölümün gemide meydana geldiği durumlarla, armatör hesabına sağlık ve bakım hizmetlerinden yararlanma hakkına sahip olan kişinin kazada öldüğü durumlarda defin masraflarını karşılamakla yükümlüdür. Ulusal

¹⁴⁵ 5510 sayılı SSGSK.md.16 hükmü gereği, hastalık ve yaralanma hallerinde iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasından sağlanan haklar, sigortalı gemi adamı için de geçerlidir. Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla sigortalıya geçici iş görmezlik ödeneği ödenir. İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş görmezlik ödeneği, yatarak tedavilerde 17. maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir (SSGSK.md.18).

yasalar veya yönetmelikler, sosyal sigorta veya çalışanlara tazminat ödenmesi ile ilgili yasa veya yönetmeliklere göre ölen kişiye cenaze yardımı ödeniyorsa armatör tarafından karşılanan defin masraflarının bir sigorta kurumu tarafından kendisine geri ödenmesini öngörebilir (ILO 55 sayılı Söz.md.7)¹⁴⁶.

Denizcilikteki istihdama özgü risklerden kaynaklanan kazaların önlenmesi konusunda armatörlerin kazalardan koruyucu malzeme ve diğer önleyici donanım sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır (ILO 134 sayılı Söz.md.5).

İşveren mümkün olan durumlarda gemi adamlarına kıyı izni vermesi gerekir. Karadaki sosyal tesislere erişim konusunda, işveren ayırım gözetmeksizin tüm gemi adamlarına kolaylıklar sağlamalıdır.

Sosyal güvence açısından işveren gemi adamlarını sigortalı olarak çalıştırması gerekir. Gemi adamları ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sosyal güvenlik korumasından yararlanabilmeleri için gemide çalıştırdığı işçilerini Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmeli ve prim borçlarını zamanında yatırmalıdır.

Yukarıda anılan ILO sözleşmelerine benzer şekilde MLC Reg.4.1 ve Standart A4.2'de gemi adamlarının gemide ve kıyıda sağlığının korunması, armatörün/donatanın sorumlulukları, gemide sağlık ve güvenlik önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının önlenmesi, kıyıda konuşlanmış sağlık hizmetlerine erişim ve sosyal güvencenin sağlanması konuları güncel olarak düzenlenmiştir. Gemi Adamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin (1936) 55 sayılı ILO Sözleşmesi ile karşılaştırıldığında, yeni Sözleşme, ulusal kanunda, gemi adamı iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmelerinde öngörüldüğü üzere; armatörlere, mesleki bir yaralanma, hastalık veya tehlike sebebiyle gemi adamlarının ölmesi veya uzun süreli iş göremez hale gelmesi durumunda tazminat almaları için finansal güvenlik sağlamalarına ilişkin ilave bir sorumluluk yüklemektedir¹⁴⁷. Bunun yanında, 134 sayılı ILO Sözleşmesinde öngörüldüğü üzere, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler kapsamında yer alacak konuların listesi, yeni Sözleşmede kanunun zorunluluk taşımayan B Bölümünde yer almaktadır. Listenin kendisine gelince, 134 sayılı Sözleşme ile karşılaştırıldığında, yorgunluktan kaynaklanan fiziksel ve zihinsel

¹⁴⁶ İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için Kurum tarafından cenaze ödeneği verilir (SSGSK.md.16/1-e).

¹⁴⁷ PENTSOV, s.316-317.

faktörler (MLC Guideline B4.3, par. 2-o), madde ve alkol bağımlılığının etkileri (MLC Guideline B4.3, par. 2-p) ve HIV/ AIDS den korunma ve önleme (MLC Guideline B4.3, par. 2-q) gibi iş sağlığı ve güvenliğini etkileyen bir dizi insani unsur ihtiva edecek şekilde modernize edilmiş ve bu konularda dolaylı olarak işverene bazı sorumluluklar yüklenmiştir¹⁴⁸. Deniz iş mevzuatımızda da bu ayrıntılara yer vermekte yarar vardır.

3. Gemi Adamının Yurda İadesini (Ülkesine Geri Dönmesini) Sağlama

İkamet ettiği yerden ya da çalıştığı limandan uzakta iş sözleşmesi sona eren gemi adamının, yabancısı olduğu bir yerde ve çoğu zaman dilini bilmediği bir ülkede yalnız başına bırakmak, pek ahlaki bir davranış değildir. Ekonomik bakımdan zayıf olan gemi adamının sözleşmesinin son bulduğu ülke limanında birçok sıkıntılar içinde bu şekilde kaderine terk edilmesi düşünülemez. O nedenle kanun koyucu, işçinin korunması ilkesi gereği, gemi seferde veya başka bir limanda iken iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda gemi adamının ülkesine geri gönderilmesinin sağlanmasını zorunlu kılmıştır¹⁴⁹.

Gemi adamının geminin bağlama limanına veya ikametgâhına kadar geri dönüşünün sağlanması ve ayrıca geri dönüş için gerekli tüm zorunlu masraflarının karşılanması işverenin işçiyi gözetme borcundan kaynaklanmaktadır¹⁵⁰.

İade eski bir denizcilik kuralı olarak ilk başta sadece kaptan için söz konusu iken, işverenin bu yükümlülüğü zaman içinde yaygınlaşmıştır¹⁵¹. Bugün Kanunda belirtilen koşullar gerçekleştiğinde tüm gemi adamları işveren veya işveren vekilinden iade talebinde bulunabilmektedir¹⁵².

Gemi adamının geri gönderilmesi daha çok iş sözleşmesinin ülke dışında, seferde iken sona ermesi durumunda gündeme gelmektedir. Bununla birlikte, iş sözleşmesinin yurt içinde herhangi bir Türk limanında son bulması durumunda da; taraflar farklı kararlaştırmamışsa, işveren veya işveren vekili gemi

¹⁴⁸ PENTSOV, s.318.

¹⁴⁹ ULUCAN, s.50-51; SARIOĞLU, H. İbrahim, "Gemi Adamının Hizmet Akdinin Sona Ermesinin Sonuçları: Kırım Tazminatı, Yurda İade ve Çalışma Belgesi Verme Yükümü", İktisat Fakültesi Mecmuası, C.50, S.1-4 (2000), s.212; ÖZBEK, s.105-106; PEKDEMİR, s.11.

¹⁵⁰ SONGU, s.858.

¹⁵¹ OKAY, s.314.

¹⁵² SARIOĞLU, s.212.

adamını bağlama limanına iade etmekle yükümlüdür. Ayrıca, Deniz İş Kanunu işveren ve işveren vekilini sadece Türk asıllı gemi adamlarının yurda iadesini sağlamakla yükümlü kılmamış, aynı sorumluluğu, yabancı uyruklu gemi adamları için de öngörmüştür.

Gemi adamının geri gönderilmesi iş sözleşmesinin sona ermesinin hukuki sonuçları arasında yer aldığından, konuya ilişkin ayrıntılı açıklamalar o bölümde yapılmıştır.

III. GEMİADAMININ BORÇLARI

A) İŞ GÖRME BORCU

İş görme borcu, gemi adamının iş sözleşmesinden doğan temel borcudur¹⁵³. Gemi adamının yerine getirmekle yükümlü olduğu işin türü, niteliği ve kapsamı taraflar arasındaki sözleşme, yasal düzenlemeler, denizcilik gelenek ve teamülleri ile belirlenir¹⁵⁴. İş sözleşmesinde gemi adamının göreceği iş belirlenmemiş ise, işveren, işçinin göreceği işi yönetim hakkına dayanarak tespit eder.

Kural olarak, sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür (TBK.md.395). İş sözleşmesinin taraflar arasında kişisel ilişki kurma özelliğinden ve gemi adamlarının gördüğü işlerin bazı mesleki yeterlilik ve ehliyete sahip olmayı gerektirdiğinden dolayı, işin başka bir kişi tarafından görülmesi kabul edilemez. Aksi kararlaştırılmamış ise, gemi adamı bu borcunu bir başkasına devredemez, işi yardımcılara gördüremez. Ancak yasal olarak buna imkân tanınmışsa, örneğin zorunlu sebeplerle görevi başında bulunmaması halinde kaptana vekaleten bir başkasının kaptanlık yapması mümkündür (Den.İş K.md.2/1-C). Yalnız, yine de işi görececek kişinin bu işe uygun mesleki yeterlilik ve ehliyete sahip olması aranır.

İş süresi, gemi adamının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir (Den.İş K.md.26/2). İleride açıklanacağı üzere, işin başlaması ve bitirilmesi için belirlenen süre içinde, gemi adamının iş görme edimini yerine getirmek üzere

¹⁵³ Bilgi için bkz. ÇELİK, s.136 vd.; SÜZEK, s.346 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.509 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.111 vd.; SÜMER, s.63 vd.; AKYİĞİT, 150 vd.

¹⁵⁴ KAR, s.64; aynı yazar, Ders Kitabı, s.86-87.

fiilen çalışmadan işgücünü işverenin emrinde tutarak geçirdiği süreler de iş süresinden sayılır¹⁵⁵. O nedenle işçi gemide bilfiil çalışarak veya her an iş görmeye hazır halde bulunmakla beraber çalış(tırıl)maksızın, çıkacak işi bekleyerek geçirmiş ise, iş görme borcunu ifa etmiş olur.

Gemi adamının işi ifa edeceği yer gemidir¹⁵⁶. İşçinin hangi gemide istihdam edileceği, sözleşmede açıkça belirlenmesi gerekir. Deniz İş Kanunu'nun 6. maddesine göre yapılacak yazılı sözleşmede gemi adamının çalışacağı geminin ismi, sicil numarası, grostonilatosu ve kaydedildiği sicil dairesi, gemi adamının aynı işverenin farklı gemilerinde çalışma ihtimali varsa, bu durumun ayrıca belirtilmesi gerekir. Açıkça bir anlaşma yok ise, birden çok gemisi bulunan işveren, gemi adamını onayı olmadıkça, başka bir işyerine nakledeemez. Böyle bir değişiklik yapılması, çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğindedir. Gemi adamı, bu nedenle iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshedebilir (Den. İş K.md.14/2-b).

İşin ne zaman ve nasıl ifa edileceği taraflarca bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılabilir. Gemi adamı sözleşmede kararlaştırılan günlük ve haftalık sürelerle uygun olarak çalışır. Sözleşmelerde açıkça kararlaştırılmamış ise, işveren, günlük ve haftalık çalışma süresini, işin başlangıç ve bitiş saatini, ara dinlenmesini, vardiyaların değişme sürelerini yönetim hakkına dayanarak belirleyebilir. Ancak bu konuda iş hukuku mevzuatının emredici hükümlerine aykırı davranmamalıdır¹⁵⁷.

Gemi adamı iş görme borcunu Kanun ve sözleşme hükümlerine uygun olarak ve işverenin emir ve talimatları doğrultusunda yerine getirir. İşveren iş görme edimini yerini getirmeyen gemi adamına ücret ödememe hakkına sahiptir. Kanuna göre, "Haklı bir sebep olmaksızın işini yapmayan gemi adamı, key-

¹⁵⁵ SÜZEK, s.791-792; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.1047; EKONOMİ, Münir, Kara, Deniz ve Hava Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri ve Bundan Doğan Başlıca Sorunlar Semineri (Deniz Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri), 6-10 Ekim 1976, Ankara 1977, s.71-72; ULUCAN, s.28; BAKIRCI, s.6.

¹⁵⁶ Gemi adamı işini gemide yapar. Ancak sefer dışında iken gemi adamının işverene ait merkezde bazı işlerde çalışmasına engel bir durum yoktur. Bununla birlikte, sosyal sigortalar açısından gemi adamının gördüğü işin (hizmetin) denizde geçmesi, itibari hizmet süresi bakımından önem taşır. Geminin limanda bulunduğu ve seyir esnasında olmadığı zamanda geçen sürelerin itibari hizmetten sayılmasına imkân yoktur (KAR, s.64-65).

¹⁵⁷ SÜMER, s.68.

fiyet gemi jurnaline kaydedilmek ve jurnalı yoksa bir tutanakla belgelenmek şartıyla bu müddete ait ücretten mahrum edilir. Bu yüzden uğradığı zararın telafisi için işverenin tazminat istemek hakkı saklıdır” (Den. İş K.md.29/5). Bununla birlikte, gemi adamının iş görme borcunu hiç veya gereği gibi yerine getirmemesi halinde işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (Den. İş K.md.14/1).

B) ÖZEN BORCU

Sefere çıkan bir geminin her zaman kötü hava koşulları ve seyir tehlikeleri ile karşı karşıya gelme ihtimali bulunmaktadır. Bu riskler karşısında gemi adamının; özellikle gemi seyir halinde iken, manevra yaparken veya yükleme ve boşaltma sırasında, kendisine verilen görevi yerine getirirken gerekli dikkat ve özeni göstermekle yükümlüdür. İşçinin özen borcu iş görme borcu içinde yer alan ve onu tamamlayan bir yan edim yükümlülüğüdür¹⁵⁸. Bu yükümlülük gemi emniyeti, gemidekilerin can ve mal güvenliği açısından ihmale gelmez öneme sahiptir. O nedenle, gemi adamı yapmakla yükümlü olduğu işi, özenle ifa etmek zorundadır. İşçinin özen borcunun ölçüsü her somut olayda, işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutularak belirlenir (TBK.md.400/2)¹⁵⁹.

İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür (TBK.md.396/2). Şu halde işçi, mesleki bilgi ve tecrübesine uygun hareket etmeli, gemide can ve mal güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınmalıdır. İşçi, işini özenle yerine getirmeyen işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumlu olur (TBK.md.400/1). İşini özenle yerine getirmeyen gemi adamının gemiye ve gemide bulunanlara zarar verir veya can ve mal

¹⁵⁸ Bkz. **ESENER**, s.154-156; **SÜZEK**, s.352 vd.; **ÇELİK**, s.138-139; **EKONOMİ**, s.121 vd.; **TUNÇOMAĞ**, Kenan/**CENTEL**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 2008, s.97-99; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.118; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.515-518;

¹⁵⁹ **EKONOMİ**, s.123; **ÇELİK**, s.139; **SÜZEK**, s.354; **AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN**, s.90-91; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.517; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.98-99.

güvenliklerini tehlikeye düşürür ise, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (Den. İş K.md.14/I-c) ve doğan zararlar için tazminat talep edebilir¹⁶⁰.

Ticaret hukuku bakımından da gemi adamı, kusurlu davranışından dolayı, donatan ve üçüncü kişilere vermiş olduğu zararlardan yasal olarak sorumludur. Ayrıca Kanuna göre, donatan, gemi adamlarının, zorunlu danışman kılavuzun veya isteğe bağlı kılavuzun görevlerini yerine getirirken işledikleri kusur sonucunda üçüncü kişilere verdiği zararlardan sorumludur. Ancak, donatan, yolculara ve yükle ilgili kişilere karşı, taşıyanın gemi adamlarının kusurundan doğan sorumluluğuna ilişkin hükümlere göre sorumlu olur (TTK.md.1062/1). Donatanın, Türkiye Cumhuriyetinin taraf olduğu sorumluluğun sınırlandırılmasına ilişkin milletlerarası sözleşmelerden doğan sorumluluğunu sınırlandırma hakkı saklıdır (TTK.md.1062/2)¹⁶¹.

C) DÜZENLEMELERE VE TALİMATLARA UYMA BORCU

Genel olarak iş sözleşmesinde işçinin göreceği işin tüm ayrıntıları düzenlenemez. Sözleşmelerde genel esaslar ile düzenlenen iş ve çalışma koşulları, işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği talimatlar veya yaptığı düzenlemeler ile şekil bulur¹⁶². İşçinin işverenin ve/veya işveren adına hareket eden işveren vekilinin emir ve talimatlarına uyma borcu bulunmaktadır. İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar (TBK.md.399).

İşverenin ve/veya işveren vekili tarafından verilen emir ve talimatlar, kârun veya sözleşme hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine ve kişilik haklarına aykırı, yerine getirilmesi imkânsız ve işçinin yaşamı ve sağlığı bakımından tehli-

¹⁶⁰ Karş. ÇELİK, s.138-139; EKONOMİ, s.122; SÜZEK, s.354; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.517-518. Somut olayın özelliğine göre, ücret kesintisi cezası veya disiplin cezası gibi daha hafif yaptırımlar da uygulanabilir.

¹⁶¹ 6762 sayılı eski TTK.'na göre ise, donatan, gemi adamlarından birinin görevini ifa ederken işlediği kusur neticesinde üçüncü kişilere verdiği zararlardan dolayı sorumlu kılınmış idi; şu kadar ki, donatanın yükle ilgili kişilere karşı olan sorumluluğu, taşıyanın gemi adamlarının kusurundan doğan sorumluluğu derecesinde kabul edilmiş idi.

¹⁶² Bkz. ESENER, s.159; EKONOMİ, s.124 vd.; ÇELİK, s.140; SÜZEK, s.357; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.119-120; NARMANLIOĞLU, s.199; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.520; SÜMER, s.71.

ke arz ediyorsa işçinin buna uyma zorunluluğu bulunmamaktadır. İşçinin, işverenin hukuka aykırı, suç işlemeyi gerektiren bir emrini yerine getirmesi halinde bunun hukuki ve cezai yaptırımından kurtulamaz¹⁶³.

Gemide çalışan işçilerin çoğu belli yeterliliğe sahip nitelikli personeldir. Çalışma koşullarından dolayı herkes kendi sorumluluk alanındaki görevini gereği gibi ve zamanında yerine getirmekle yükümlüdür. Denizcilik mesleği askerlik gibi bir takım kural ve teamülleri olan bir meslektir. Gemi adamları arasında hiyerarşik bir yapı mevcuttur. Gemi seferlerinin güven ve selameti için astlar üstlerin emirlerini mutlak şekilde uymak zorundadır. Kaptan ve zabıtların verdiği talimatlara uyulmaması, özellikle sert hava koşullarında bazı tehlikelere; hatta geminin kaybına neden olabilir.

Gemi Adamları Yönetmeliği'nde gemi adamlarının vardiya tutma kurları öngörölmüştür. Ancak, geminin, gemideki kişilerin ya da yükün acil durumlardaki emniyeti ya da denizde kurtarılmayı bekleyen diğer gemilere ya da şahıslara destek vermek için kaptan geçerli herhangi bir süreyle bir gemi adamını görevlendirebilir. Buna uygun olarak, kaptan, dinlenme saatleri çizelgesindeki programı erteleyebilir ve normal duruma dönölene kadar herhangi bir gemi adamının gerekli olduğu şekilde herhangi bir süre boyunca çalışmasını şart koşabilir. Gemi adamı buna uymak zorundadır. Yalnız, normal duruma döndöldökten sonra, uygulanabildiği ölçöde gemi kaptanı, planlanmış dinlenme saatlerinde çalışmış olan tüm gemi adamlarının uygun bir dinlenme süresi boyunca dinlenmesini sağlamakla yükümlüdür (Gem.Ad.Yön.84/e). Nitekim 180 sayılı ILO Sözleşmesinde bu duruma dikkat çekilmiştir (md.5/4, 7).

İşveren ve/veya işveren vekilinin emir ve talimatlarına aykırı davranması halinde gemi adamına bir takım disiplin cezaları uygulanabilir. Gemi adamı, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur (TBK.md.400/1). Haklı neden oluşturuyorsa, iş sözleşmesi bildirimsiz olarak feshedilebilir (Den. İş K.md.14/I).

¹⁶³ SÜZEK, s.357; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.120.; SÜMER, s.71.

D) SADAKAT BORCU

Deniz iş sözleşmesi gemi adamı ve işvereni arasında kişisel ilişki kuran bir sözleşme olduğu için, tüm işçiler gibi gemi adamının da işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranma zorunluluğu bulunmaktadır (TBK.md.396/1). Sadakat borcu, işçinin işverenin ve işletmenin menfaatlerini koruma ve onlara zarar verebilecek her türlü davranışlardan kaçınma yükümlülüğüdür¹⁶⁴. Bu kapsamda gemi adamından, gemide yaşanan olumsuzluk ve aksaklıkları işverene bildirmesi, tehlikeleri önlemesi, kurtarma çalışmalarına katılması, gemideki teknik bir arıza olduğunda gerekiyorsa fazla çalışma yapması, hırsızlık yapmaması, işverenin güvenini kötüye kullanmaması, iş ilişkisinin devamı süresince işverene ait ticari ve mesleki sırları kendi yararına kullanmaması ve başkalarına açıklamaması beklenir¹⁶⁵.

İşçi, iş ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girilemez (TBK.md.396/3). İş sözleşmesinin sona ermesi halinde, işçinin rekabet etmeme borcu da ortadan kalkar. Şu şartla ki, taraflar sözleşmede aksine bir rekabet yasağı kaydı koymuş veya ayrıca bir rekabet yasağı sözleşmesi yapmış olmasın.

Gemi adamının sadakat borcuna aykırı davranması halinde, işveren ve/veya işveren vekili iş sözleşmesini haklı nedenle bildirimsiz feshedilebilir (Den. İş K.md.14/I) ve bu nedenle uğramış olduğu zararların tazminini isteyebilir (TBK.md.400/1).

¹⁶⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. **ESENER**, s.156-158; **ÇELİK**, s.143-144; **EKONOMİ**, s.128-129; **SÜZEK**, s.359-362; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.528 vd.; **NARMANLIOĞLU**, s.205 vd.; **TUNCAY**, A.Can, "İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü" Prof.Dr.Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı, C.II, İstanbul 2001, s.1043-1085; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.108; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.121 vd.; **SÜMER**, s.70; **AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN**, s.93-94; **ALPAGUT**, Gülsevil, "İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler, Sicil İHD, S.25, Mart 2012, s.23 vd.; **DEMİR**, Fevzi /**DEMİR**, Gönenç, "İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması", Kamu-İş, S.1, 2009, s.1 vd.; **DEMİR**, Fevzi, Sorularla Bireysel İş Hukuku, 1.Cilt, Ankara 2006, s.178-182; **ERTAŞ**, Kudret, Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Ankara 1982, s.1 vd.

¹⁶⁵ **SÜZEK**, s.360; **UŞAN**, M. Fatih, İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, Ankara 2003, s.93 vd.

§ 6. İŞİN DÜZENLENMESİ

I. GENEL OLARAK

İşçinin çalışma ve dinlenme sürelerinin düzenlenmesi, iş sözleşmesinin en önemli konularından biri olup, uygulamada en çok sorun yaşanan konuların başında gelmektedir. Çalışma koşullarının belirlenmesindeki öneminin yanı sıra işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından üzerinde hassasiyetle durulmaktadır. Bu konudaki çoğu ulusal ve uluslararası düzenlemeler nispi emredici olarak işçi lehine düzenlenmektedir.

Tabiat şartları ve çalışma koşulları itibariyle deniz taşıma işleri çok zor, ağır ve tehlikeli işler sınıfında yer almaktadır. Bu durum, denizcilik sektöründe çalışanların hukukunun özel olarak düzenlenmesini gerekli kılmaktadır. Gemi adamları için farklı kuralların öngörülmesinin tek nedeni çalışma koşullarının güç ve tehlikeli olması değildir. Gemi adamlarının korunmasının yanı sıra, denizde can ve mal güvenliği ve ayrıca çevrenin korunması gibi üçüncü kişilerin ve kamu menfaatinin gözetilmesi de amaçlanmaktadır¹⁶⁶.

Gemi, gemi adamı için sadece bir işyeri değil, aynı zamanda bir yaşam alanıdır. Uzak yol seferine çıkan gemi adamlarının ikinci ikametgâhı sayılır. Gemide çalışarak geçirilen süre dışında; liman izni gibi kısa bir zaman arası dışında, işçi, günün kalan tüm vaktini ister istemez yine gemide geçirmektedir. Bu durumda sefer boyunca sürekli gemide bulunması çalışma sürelerini de etkilemektedir. Gemi adamlarının çalıştıkları gemilerin niteliği ve büyüklüğü, gemide gördüğü işi, yapılan seferin uzaklık veya yakınlık derecesine göre çalışma süreleri farklılıklar gösterir. Bazı gemi adamları vardiya usulüne göre çalışırken, bazıları da karada çalışanlar gibi rutin sabah akşam mesaisi yapmaktadırlar¹⁶⁷. Yurt içinde özellikle şehir hatları vapurları ve feribotlar gibi kısa mesafe yol giden küçük tonajlı yolcu ve yük gemilerinde çalışanların çalışma süreleri

¹⁶⁶ GÜNER, s.7; DÜNDAR, s.13-14.

¹⁶⁷ ÖZBEK, s.113.

dışında gemide kalma zorunluluğu bulunmadığından bu tür gemilerde çalışan gemi adamlarının iş süreleri önemli bir özellik göstermez. Çalışma süresi sonunda işçi sosyal yaşamını gemi dışında sürdürmektedir. Bu bakımdan gemi, işçi için sadece bir işyeridir. Bu konumdaki bir gemi adamı, iş süresi dışında kalan zamanını gemide geçirmek zorunda değildir¹⁶⁸.

Deniz iş mevzuatı gereği bir gemide yeterli sayı ve nitelikte gemi adamı bulundurma zorunluluğu bulunmaktadır. O nedenle gemide çalışanların çalışma, dinlenme ve izin sürelerinin mevzuat gereklerine uygun olarak düzenlenmesi gerekir.

II. ÇALIŞMA SÜRELERİ

Çalışma süreleri konusu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63 vd. maddelerinde ayrıntılı olarak düzenlendiği halde, yasal bir tanımı yapılmamıştır¹⁶⁹. Çalışma Süreleri Yönetmeliği¹⁷⁰nde yapılan tanıma göre çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği (fiilen çalıştığı) süredir (Yön.md.3/1). Çalışma süresi, işçinin sadece çalışarak iş başında geçirdiği süreleri değil, aynı zamanda çalışmadığı halde yasal olarak çalışmış sayılan süreleri de kapsar. İş K.md.66/T'de yazılı (farazi çalışma) süreler(i) de işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır. Bir başka ifadeyle, çalışma süresi, işçinin işverenin emir ve talimatı altında girdiği andan çıktığı ana kadar geçen iş süresidir. İşçinin bu süre içinde fiilen çalışıp çalışmamasının bir önemi yoktur. İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler de çalışma sürelerinden sayılmaktadır. Ancak ara dinlenmeleri, çalışma süresinden sayılmaz (İş K. md.68/son)¹⁷¹.

¹⁶⁸ **ULUCAN**, s.27.

¹⁶⁹ **SÜZEK**, s.791; **KÖSEOĞLU**, Ali Cengiz/**KABÜL**, Sibel, "Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri", Prof. Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan I, İstanbul 2011, s. 971-972.

¹⁷⁰ İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, RG., 06.04.2004, S.25425.

¹⁷¹ Bkz., **SÜZEK**, s.791 vd.; **ÇELİK**, s.343; **ARICI** Kadir: Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi Ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Ankara 1992, s.97 vd.; **CENTEL**, Tankut, İş Hukuku, C.I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, s.225; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.1046 vd.; **NARMANLIOĞLU**, s.466 vd.; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.207 vd.; **SÜMER**, Uygulamalar, s.304; **AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN**, s.207; **AKYİĞİT**, s.270 vd.; **SUBAŞI**, İbrahim, "İş Hukukunda Çalışma Süreleri", A. Can TUNCAY'a Armağan, İstanbul 2005, s.317 vd.; **ASTARLI**, Muhittin, İş

Gemi çalışanlarının yaptıkları işin özelliği gereği ve geminin seyir halinde olmasından dolayı çalışma sürelerinin farklı düzenlenmesini gerektirmektedir. Gemi adamları gerek sefer halinde ve gerekse gemi limanda iken izine çıkmaları dışında çoğu zamanlarını gemide geçirmektedirler. Belirtildiği üzere, özellikle uzak yol seferi yapan gemilerde çalışan gemi adamları için gemi hem de bir işyeri, hem zorunlu bir yaşam alanıdır. Bu nedenle gemide geçirdikleri tüm sürelerin iş süresi olarak değerlendirilmesi mümkün değildir¹⁷².

Deniz İş Kanunu'na göre iş süreleri, gemi adamının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu sürelerdir (md.26/2). Gemi adamının fiili çalışma süresi dışında, İş K.md.66/I'de belirtilen iş süresinden sayılan hallere benzer bir düzenleme Deniz İş Kanununda yer almamaktadır¹⁷³. Kural olarak, gemi adamının iş başında çalıştığı süre, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi yahut işverenin talimatıyla verilen işin fiilen gördüğü süredir¹⁷⁴. Deniz İş Kanunu bakımından çalışma süresi işin başında çalışılan veya vardiya tutulan süre olmakla beraber, gemi adamının bu süre içinde mutlaka fiilen çalışma zorunluluğu bulunmamaktadır. İşin başlaması ve bitirilmesi için belirlenen süre içinde, gemi adamının iş görme edimini yerine getirmek üzere fiilen çalışmadan işgücünü işverenin emrinde tutarak geçirdiği süreler de iş süresinden sayılır¹⁷⁵. Bu bakımdan gemi adamının raspa, boya, makine bakım ve onarım gibi çalışmalarında, seyir ve liman vardiyalarında ve geminin güvenliği nedeniyle tutulan nöbet-

Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008, s.35 vd.; **DÜNDAR**, s.19-20; **KARACAN**, Hatice, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, Ankara 2007, s.23 vd.; **KÖSEOĞLU/KABÜL**, s. 971-972. "Çalışma süresi, işçinin iş akdi uyarınca mükellef bulunduğu işi ifa için işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar devam eden süredir" (Yarg.HGK., 14.07.1971, E.1970/9-993, K.1971/477, <http://www.kazanci.com.tr>).

¹⁷² **EKMEKÇİ**, Ömer, "Deniz iş hukukunda İş Süreleri ve Fazla Çalışma", Deniz Hukuku Dergisi, Y.1, S.3-4, Eylül-Aralık 1996, s.37-38; **DÜNDAR**, s.144-145.

¹⁷³ Öğretiye göre, açıkça belirtilmemiş olmakla birlikte, farazi iş sürelerinin deniz iş hukukunda da göz önünde bulundurulmalıdır (**SAHLANAN**, Fevzi, "Deniz İş Hukukunda İş Süresi, Fazla Çalışma, Yıllık İzin ve Hafta Tatiline İlişkin Sorunlar" (Deniz İş Hukukunda İş Süresi), TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.11. S.7, Kasım 1998, s.11). Ancak, gemi adamının işyerinin gemi olması ve 24 saatini gemide geçirmesi, farazi iş süresi sayılabilecek süreleri tespit etmeyi son derece zorlaştırmaktadır (**GÜNER**, s.12).

¹⁷⁴ **EKMEKÇİ**, "Deniz İş Hukukunda İş Süreleri", s.38; **GÜNER**, s.13.

¹⁷⁵ **EKONOMİ**, "Deniz Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri", s.71-72; **ULUCAN**, s.28; **SÜZEK**, s.791-792; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.1047; **BAKIRCI**, s.6.

lerde geçirilen süreler, iş süresinden sayılır¹⁷⁶. Zira gemi havuzlanmak üzere tersaneye çekildiği halde gemi adamlarının iş ilişkileri devam etmektedir. Öte yandan gemi demirli veya bir iskelede bağlı iken, Liman Tüzüğü gereği en az bir vardiyanın gemide bulunması zorunludur. Bu nedenle fiilen iş görmedikleri halde bu gemi adamları gemi emniyetinden sorumlu olarak gemide bulunurlar. Bulundukları süreler yasal olarak çalışma süresi olarak kabul edilir¹⁷⁷.

Den. İş.K.md.26/2'deki sürelerin dışında gemide geçen tüm sürelerin farazi iş süresi olarak kabul edilmesi de düşünülemez. İşçinin serbestçe kullanabildiği zamanı işyerinde geçirmesi onun her an iş görmek üzere işverenin emrinde bulunduğu anlamına gelmez. Gemi adamının serbestçe kullandığı zamanları zorunlu olarak veya isteyerek işyerinde geçirmesi her zaman mümkündür. Gemi adamının gemide bulunması fiili bir zorunluluktan değil de liman ve tersanelere ilişkin mevzuattan ya da doğrudan işverenin veya kaptanın emrinden kaynaklanıyorsa, bu durumda gemide uyku, yemek gibi zorunlu ihtiyaçlar için gerekli sürenin dışında geçen sürelerin iş süresinden saymak gerekir¹⁷⁸. Çalışma süresi kavramında işyerinde bulunan zaman değil, fakat ister işyeri sınırları içinde, ister dışında olsun “işte geçirilen zaman” esas tutulmaktadır¹⁷⁹.

Nitekim Yargıtay, çalışma sürelerinin tespitinde gemi adamının gemide geçirdiği sürelerin tamamının değil, işte geçirdiği sürenin dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir. Gemi adamının, yeme, uyuma, dinlenme ve diğer zorunlu ihtiyaçları karşılanmak suretiyle (fazla) çalışma süreleri hesaplanmalıdır. Gemi adamının günde 24 saat sürekli olarak çalışması, insan yaradılış ve tabia-

¹⁷⁶ **AYBAY**, Gündüz, Denizciler, işletmeciler ve Yöneticiler İçin Deniz Hukuku, İstanbul 1998, s.1062; **PEKDEMİR**, s.57.

¹⁷⁷ **PEKDEMİR**, s.58. Geminin demirli veya bağlı olması veya havuzlanması nedeniyle işin durması hallerinde gemi adamı sorumlu değildir. Bu durumda iş görmeye hazır olan gemi adamı fiilen çalışmış gibi ücret talep etme hakkı bulunmaktadır (**ULUCAN**, s.28-29).

¹⁷⁸ **ŞAHLANAN**, “Deniz İş Hukukunda İş Süresi”, s.12; **DÜNDAR**, s.146. Gemi adamı tedbir amaçlı gemide bulunuyorsa ya da mevzuattan kaynaklanan bir zorunluluk nedeniyle iş görmeye hazır bekliyorsa, gemide geçirilen süreler iş süresinden sayılır. Bunun dışında gemide bulunması, geminin uzak seferde olması veya karantina altına alınması gibi bazı fiili zorunluluklardan kaynaklanıyorsa, bu durumda gemide geçirilen süreler iş süresinden sayılamaz (**EKMEKÇİ**, “Deniz İş Hukukunda İş Süreleri”, s.38-39; **GÜNER**, s.13).

¹⁷⁹ **EKONOMİ**, “Deniz Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri”, s.72-73; **ŞAHLANAN**, “Deniz İş Hukukunda İş Süresi”, s.12; **EYRENCİ**, Öner, “İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi” (Yargıtayın 1985), Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985, İstanbul 1987, s.113-114; **BAKIRCI**, s.6-7.

tıyla bağdaşması mümkün değildir¹⁸⁰. Şu halde gemi adamının gemide bulunduğu, fakat iş başında çalışmadığı ve/veya vardiya tutmadığı, yemek, uyku, ara dinlenmeleri gibi süreler iş süresinden sayılmadığı gibi, serbestçe tasarruf edebildiği diğer süreler, çalışma süresi içinde değerlendirilemez¹⁸¹.

A) NORMAL ÇALIŞMA

1. Genel Olarak

Günlük ve haftalık çalışma süreleri Deniz İş Kanunu'nda açıkça belirlenmiştir. "Genel bakımdan çalışma süresi, günde 8 ve haftada 48 saattir. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır" (Den. İş K.md.26/1). Görüldüğü üzere çalışma süreleri Deniz İş Kanununda, 4857 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak günlük ve haftalık olarak açıkça belirlenmiştir. Kanuna göre, normal çalışma süresi günlük 8 saat olan gemi adamının haftada bir gün (24 saat) dinlenme hakkı gözetilerek, 6 iş günü çalışabileceği kabul edilmiştir.

Hâlbuki 4857 sayılı İş Kanunu'nun çalışma süresi başlıklı 63. maddesinde, genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir¹⁸². Aksi karar-

¹⁸⁰ Yarg.9.HD., 01.06.1995, E. 1995/18197, K. 1995/19595, www.kazanci.com.tr; ayrıca bkz. Yarg.9.HD., 14.10.1985, E.1985/6928, K.1985/9281, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ocak 1986, s.29-30; Yarg.9.HD., 9.7.1975, E.4223, K.37758, İHU, DenişK. 26 (No.1); Yarg.9.HD., 4.2.1976, E.1975/29155, K.1976/4039, İHU, DenişK. 26 (No.2).

¹⁸¹ **EKONOMİ**, "Deniz Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri", s.72-73; **EYRENCİ**, Yargıtayın 1985, s.113-114; **TUNCAY**, "Gemiadamlarının Çalışma ve Dinlenme Süreleri", s.109. Kaldı ki, fazla çalışmaların belgelenmesi için Den.İş K.md.28'de ayrı defter tutulması zorunlu tutulmuştur. Aksinin kabulü halinde kanun koyucu böyle bir hükme gerek görmez gemide geçen tüm süreleri iş süresi ve fazla çalışma süresi olarak kabul ederdi (**ULUCAN**, s.28; **aynı yazar**, "Gemi Adamının Fazla Çalışması", (Yarg.9.HD., 09.07.1975, E. 1975/4223, K. 1975/37758 Kararı ve Karar Hakkında Notu), İHU, DenişK. 26 (No.1), s.1-2).

¹⁸² İş Kanununun bu hükmü nispi emredici bir hükümdür. Haftalık çalışma süresi sözleşme ile işçi lehine 45 saatin altında kararlaştırılabilir. Taraflar sözleşme ile yasal azami sürenin üzerinde çalışma süresi belirleyemez. Aksi halde, sözleşmenin bu hükmü geçersiz olur. Böyle bir durumda, iş sözleşmesi yasal haftalık çalışma süresi olan 45 saat üzerinden kurulmuş kabul edilir (**ÇELİK**, s.344; **CANIKLIOĞLU**, Nurşen, "4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu sürenin Günlere Bölünmesi", Toprak İşveren Dergisi, S:66, 2005, <http://www.toprakisveren.org.tr/2005-66-nursencaniklioglu.pdf> (ET.23.11.2011), s.4-5; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.1054-1055; **NARMANLIOĞLU**, 468-470); **SÜMER**, s.299; **ASTARLI**, s.114; **KÖSEOĞLU/KABÜL**, s.983; **KARACAN**, s.37; **BEDÜK**, Mehmet Nusret, "Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi Esneklik Mi, Yoksa Keyfili Midir? İş Hukuku Uygulamasında Çalışma Sürele-

laştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Ancak, haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit ölçüde bölünmesi kuralına esneklik getirilerek, sözleşmelerle haftalık normal çalışma süresinin işyerinde haftanın çalışılan günlerine farklı bir şekilde dağıtılabileceği kabul edilmiştir. İşçi sağlığının korunması amacıyla, 24 saat içinde işçiye kesintisiz 12 saatlik bir dinlenme imkânı sağlayacak şekilde, günlük çalışma süresinin bir işçi için en fazla ara dinlenmeleri hariç 11 saat olması hükmü getirilmiştir. Uygulamada günlük çalışma süresi, haftalık çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine bölünmesi suretiyle hesap edilir. Cumartesi günü iş hukuku uygulamasında işgünü olarak kabul edilmektedir. Önceki (1475 sayılı) İş Kanunu'na göre, Cumartesi günü kısmen çalışılması halinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra geri kalan çalışma süreleri haftanın diğer günlerine bölünerek hesaplanmakta idi. Çalışma sürelerinde esneklik esasını benimseyen 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise, Cumartesi gününe ilişkin özel bir düzenleme yer almamakla birlikte, aksi kararlaştırılmamışsa genel olarak haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesi esası kabul edilmiştir¹⁸³. Fakat yine de Cumartesi günü kısmi çalışma yapılması yerleşik uygulama olduğu için, bu konuda Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde (md.4/11) özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. Şu halde, haftada 6 işgünü çalışılan bir işyerinde, günlük çalışma süresi 7,5 saattir. Haftada 5 gün çalışılan, Cumartesi günü tamamen tatil olan işyerinde bu süre 9 saattir. Cumartesi kısmen tatil edilen işyerinde ise, Cumartesi günü çalışılan sürenin haftalık 45 saatlik iş süresinden çıkarılarak bulunacak sürenin 5 güne eşit bir şekilde bölünerek günlük çalışma süresi bulunacaktır. Örneğin Cumartesi 4 saat olmak üzere haftalık 44 saat çalışılan bir işyerinde, günde (44 saat - 4 saat = 40 saat / 5 gün) 8 saat çalışıldığı hesap edilir¹⁸⁴.

Özetle, 4857 sayılı Kanun bakımından taraflar anlaşarak haftalık normal çalışma süresini, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aş-

rinin Denkleştirilmesi Ve Fazla Çalışma Konusunda Bir Değerlendirme" (Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi), Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.19, S.2, Y.2011, s.203.

¹⁸³ ÇELİK, s.344-345; KARACAN, s.36.

¹⁸⁴ SÜZEK, s.793; ÇELİK, s.344-345; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.213-214; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.147; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.1062; CANIKLIOĞLU, s.5-6; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.208; DEMİR, s.2261-262; SUBAŞI, 322-323. KARACAN, s.37-38; KÖSEOĞLU/KABÜL, s.984.

mamak koşulu ile farklı şekilde dağıtabilmelerine yasal imkan tanınmıştır (İş K.md.63/1; ÇSY.md.4/1). Bu durumda haftalık çalışma süresi en çok 45 saat olan işçi, fazla çalışmalarda dâhil günde en çok 11 saat çalıştırılabilir¹⁸⁵. Taraf- lar dilerse yasal sınırlamaları dikkate almak koşuluyla çalışma sürelerinin denkleştirilmesi konusunda anlaşabilirler (İş K.md.63/2)¹⁸⁶.

Deniz İş Kanunu günlük çalışma süresini 8 saat olarak kabul ederken¹⁸⁷, İş Kanunu gibi işçiye Cumartesi günü kısmen çalışılmasına imkân veren esnek- likten uzak, katı bir düzenlemede bulunmuştur. Bu şekilde gemi adamı haftanın 6 günü, toplam 48 saat çalışmakla karada çalışan işçilere göre daha uzun süre çalışmak durumundadır. Öğretide bir görüşe göre, bu eşitsizliğin salt deniz işi- nin özelliği ile açıklanması ve bundan dolayı adil oluşu kabul edilemez. Deniz işinin özelliğinin böyle bir çalışma düzenini zorunlu kıldığı gerekçesi, bu yükün işçi tarafından çekilmesini haklı kılamaz. O nedenle bu eşitsizliğin Kanun deği- şikliği ile giderilmesi gerekir¹⁸⁸. Yalnız şunu da belirtmek gerekir ki, çalışma sürelerine ilişkin Kanunun bu hükmü, nispi emredici niteliktedir. Sözleşme ile gemi adamı lehine aksi kararlaştırılabilir.

Günlük ve haftalık toplam çalışma süreleri Deniz İş Kanunu'nda mutlak bir şekilde belirlenmiş değildir. Kanunun 26. maddesinin birinci fıkrasının açık ifadesi ile “genel bakımdan” çalışma süresi, günde 8 ve haftada 48 saattir. Deniz taşıma işleri göz önünde bulundurulmuş olacak ki, Kanunda günlük azami bir süre öngörülmemiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde, işçi bir gün hafta tatili izni olmak üzere, kalan 6 gün içinde günlük 8 saat çalışmak suretiyle

¹⁸⁵ EYRENCİ Öner, “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme” (Yeni Düzenlemeler), Legal İHSGHD., S.1, 2004, s.40-41; ÇELİK, s.345; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.1062; KARACAN, s.4; KÖSEOĞLU/KABÜL, s.985.

¹⁸⁶ SÜZEK, s.792; ayrıntılı bilgi için bkz. BEDÜK, “Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi”, s.199-244.

¹⁸⁷ Denizde normal günlük iş süresi Almanya'da gemi ister denizde seferde, ister limanda olsun tüm gemi adamları için 8 saat (Seemannsgesetz, md.85 ve 86) olarak belirlenmiştir. Bu süre Fransa'da 2000 tarihine kadar haftada 40 saat iken, Deniz İş Kanunu'nun İş Kanunu'na yaptığı atıf sonucu bu tarihte normal iş süresi kara işçileri için haftada 35 saate indirildiğinden bu süre gemi adamları için de haftada 35 saate inmiş bulunmaktadır. Yalnız haftalık 40 saatin 35 saate indirilmesi sadece TİS'leriyle yapılabilecektir. Buna karşılık Fransa'da günlük normal iş süresi balıkçı gemileri için 8 saattir (bkz. TUNCAY, “Gemiadamlarının Çalışma ve Dinlenme Süreleri”, s.108).

¹⁸⁸ ULUCAN, s.30.

haftada 48 saat çalıştırılabilir sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifade ile gemi adamlarının çalışma süreleri haftalık toplam 48 saat ile sınırlandırılmıştır¹⁸⁹.

854 sayılı Deniz İş Kanunu yürürlüğe girdiği yıllarda mevcut (3008 sayılı) İş Kanunu'nda da haftalık çalışma süresi 48 saat idi. Daha sonra, 1475 sayılı İş Kanunu ve şu an yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu haftalık toplam çalışma süresini 45 saat ile sınırlandırmıştır¹⁹⁰. İş Kanunlarındaki bu değişikliğe karşın, Deniz İş Kanunu'nda bu süre 48 saat olarak uygulanmaya devam etmektedir. Belirtildiği üzere, Kanunun çalışma sürelerine ilişkin hükmü nispi emredici hüküm olup, aksi işçi lehine kararlaştırılabilir. Azami süreler içinde işçinin Cumartesi günü dâhil 6 iş günü çalıştırılması da mümkün olduğu gibi, işveren yönetim hakkını kullanarak Pazar günü dışında işçiye bir gün (24 saat) dinlenme hakkı tanıyarak, haftanın diğer 6 günü çalıştırabilir. Yalnız haftalık toplam çalışma süresi 48 saati aşamaz. Deniz İş Kanunu'nun çalışma sürelerine ilişkin düzenlemenin kara işçileri için İş Kanunu'nda öngörülenden daha katı ve fazla oluşu öğretide eleştirilmiş, haftalık çalışma süresinin diğer İş Kanunlarında olduğu gibi, 45 saat olarak düzenlenmesi gerektiği ileri sürülmüştür¹⁹¹.

Çalışma sürelerine ilişkin ILO tarafından 57, 76, 93 ve 109 sayılı Çalışma Saatleri ve Gemi Adamı Tahsisine İlişkin Deniz Sözleşmeleri hazırlanmış

¹⁸⁹ Öğretide bir görüşe göre, günlük çalışma süresinin 8 saat belirlenmesi karşısında, gemi adamlarının günlük çalışma sürelerinin İş Kanununda olduğu gibi Cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil edilerek haftanın diğer günlerinde daha uzun süreyle, örneğin 8.30 yahut 9.30 saat şeklinde tespit edilmesi mümkündür. Aksi takdirde, haftalık 48 saatlik çalışma süresinin haftanın iş günlerine bölünerek uygulanabileceğini bildiren Kanun hükmünün bir anlamı ve gereği olmazdı. Haftada 6 tam gün üzerinden çalışıldığında, günlük çalışma süresi en çok 8 saat olabilir; fakat Cumartesi kısmen veya tamamen tatil edildiğinde, normal günlük çalışma süresinin 8 saatin üzerinde tespiti mümkündür (**EKONOMİ**, "Deniz Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri", s.77-78). Aksi görüşte, **BAKIRCI**, s.8; **GÜNER**, s.16; **EKMEKÇİ**, "Deniz İş Hukukunda İş Süreleri", s.40-41 (Yazar, Deniz İş Kanununda bu şekilde sınırlayıcı bir hükmün yer almaması karşısında, haftanın altıncı günü kısmen veya tamamen çalıştırılmamak suretiyle günlük iş süresinin 8 saatin üzerinde tespit edilmesinin gemi adamının haftada 3 gün ve günde 16 saat çalışması sonucu doğurabileceğini, bunu ise kabul edilemeyeceğini, Deniz İş Kanununda günlük çalışma süresini 8 saat olarak belirleyen hüküm karşısında toplam iş süresinin haftanın iş günlerine eşit olarak bölünerek uygulanacağını belirten ifadenin, haftada 6 günden daha az çalıştırılmak suretiyle günlük iş süresinin 8 saatin üzerinde saptanabilmesini değil, 6 günlük sürede herhangi bir nedenle bir gün 8 saatin altında çalışılması halinde çalışılmayan sürenin telafi edilemeyeceğinin düzenlendiğini belirtmektedir).

¹⁹⁰ İş Kanunu'ndaki haftalık çalışma süresi, 29.7.1983 tarih ve 2869 sayılı Kanun ile 45 saate düşürülmüştür.

¹⁹¹ **SAHLANAN**, "Deniz İş Hukukunda İş Süresi", s.11; **ULUCAN**, s.30; **BİLEN**, s.141.

fakat yürürlüğe girmemiştir. Bugün yürürlükte olan ILO Sözleşmesi, 180 sayılı Gemi adamlarının Çalışma Saatleri ve Gemilerin (Gemi adamları ile Donatılmasına) Personel Tahsisine İlişkin Sözleşmedir¹⁹². Fakat Sözleşme Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır.

180 sayılı ILO Sözleşmesi, kamu kuruluşlarının ve özel kişilerin sahip olduğu, sözleşmeye taraf ülke siciline kayıtlı ve deniz ticaretinde kullanılan, açık deniz seferi yapan gemilerde uygulanmaktadır. Sözleşmeye göre, çalışma süresi, gemi adamının gemi için çalışması gerekli olan süredir (md.2/b)¹⁹³. Dinlenme süresi, çalışma süresi dışında kalan süre olup, kısa aralar dinlenme süresinden sayılmaz (md.2/c). Gemi adamının fiili olarak çalışmadığı, ancak iş gücünü işverenin emrine, gemi için yapılacak işlere tahsis ettiği süreler, iş süresinden sayılır; gemi adamının fiilen çalışmadığı, iş gücünü işverene tahsis etmediği, kendisinin hâkim olduğu süre ise, iş süresinden sayılmaz¹⁹⁴. Normal çalışma süresi kural olarak resmi tatillerde ve haftada bir gün dinlenme olmak üzere günde 8 saattir. Üye devlet gemi adamlarının lehine olarak tarafların sözleşme ile aksinin kararlaştırılmasına imkân tanıyabilir (md.4). Çalışma ve dinlenme süreleri Sözleşmede şu şekilde sınırlandırılmıştır: Azami çalışma süresi, 24 saatlik sürede 14 saati, 7 günlük sürede 72 saati geçemez veya dinlenme süresi 24 saatlik sürede 10 saatten, 7 günlük sürede 77 saatten az olamaz (md.5/1). Dinlenme süresi ikiden fazla kısma bölünemez. İkiye bölündüğü takdirde sürelerden biri en az 6 saat olacak ve iki dinlenme süresi arasında geçecek zaman en fazla 14 saat olacaktır (md.5/2)¹⁹⁵.

Avrupa Birliği'nin 1999/63 sayılı direktifinin 5/I maddesinde de benzer hükümlere yer verilmiştir. Ancak dinlenme süresinin 7 günlük sürede 72 saatten az olamayacağı belirtilerek 180 sayılı ILO Sözleşmesinden 5 saat daha az dinlenme süresi belirlenmiştir. Burada belirtilen süreler azami çalışma ve asgari dinlenme süreleridir. Bundan daha az çalışma ve dolayısıyla daha fazla dinlenme süresi tespit edilmesi mümkündür¹⁹⁶.

¹⁹² Sözleşme metni için bkz. <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

¹⁹³ 187 sayılı Tavsiye Kararı md.2/d.

¹⁹⁴ GÜNER, s.14-15.

¹⁹⁵ FITZPATRICK/ANDERSON, s.73.

¹⁹⁶ GÜNER, s.17.

ILO tarafından kabul edilen ve Ağustos 2013 yılında yürürlüğe girecek olan Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC-2006) de, çalışma sürelerine ilişkin 180 sayılı Sözleşmeye benzer düzenlemeye yer vermiştir. MLC-2006'da öngörüldüğü üzere, 18 yaşın üzerindeki gemi adamlarının (18 yaşın altındakiler için farklı koşullar uygulanıyor) çalışma saatleri, herhangi bir 24 saatlik dönem içinde 14 saati ve herhangi bir 7 günlük dönem içinde 72 saati aşamaz- ya da asgari dinlenme süresi herhangi bir 24 saatlik dönem içinde 10 saatten ve herhangi bir 7 günlük dönem içinde 77 saatten az olamaz. Normal çalışma saatleri 8 saatlik iş gününü ve haftada bir gün dinlenmeyi temel almaktadır. Bayrak devleti bu sınırlamaların azami çalışma saatlerine mi, yoksa asgari dinlenme sürelerine mi dayandırılacağına re'sen karar verebilir.

ILO 180 sayılı Sözleşmesi ve MLC-2006 ile Avrupa Birliğinin 1999/63 sayılı Direktifine bakıldığında, Türk (deniz) iş mevzuatının uluslararası belgelerin düzenlemelerin çok gerisinde kaldığı söylenemez. Genel bakımdan öngörülen çalışma süresi Deniz İş Kanunu'nda da günde 8 ve haftada 48 saattir. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanmaktadır. Yalnız anılan belgelerde normal çalışma süreleri belirlenmekle kalmayıp, asgari dinlenme süreleri ve azami çalışma sürelerine de yer verilmiştir. Bu bakımdan deniz iş mevzuatında da çalışma süreleri için bu şekilde sınırlamalar getirilmesinin isabetli olacağı kanaatindeyiz.

Ekleme gerekir ki, çalışma sürelerinin denkleştirebilme imkânı sadece 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olan işçi ve işverenler bakımından söz konusudur. Deniz İş Kanunu (md.26, 28) kapsamında çalışma sürelerinin bir iş haftasına farklı bir şekilde dağıtılması mümkün olmadığı için¹⁹⁷ denkleştirme uygulanması da mümkün değildir. Zira Deniz İş Kanunu'nda çalışma sürelerinin iş günlerine eşit bölünerek uygulanması öngörülmektedir¹⁹⁸.

Gemi sefere çıkacak ise, mevzuata uygun olarak asgari sayı ve yeterlilikte gemi adamı ile donatılması gerekir. Deniz taşıma işlerinde çalışmalar kesintisiz devam ettiğinden, gemide vardiya sistemi uygulanmasını gerekli kılmaktadır. Ülkeler arasında farklı uygulamalar söz konusu olmakla birlikte, yatan (laid-up)

¹⁹⁷ Aynı durum 5953 sayılı Basın İş Kanunu (Ek.md.1) için de geçerlidir.

¹⁹⁸ **ASTARLI**, s.287; MLC-2006 Sözleşmesi oldukça esnek iş sürelerine yer vermiştir (bkz. **TUNCAY**, "Gemiadamlarının Çalışma ve Dinlenme Süreleri", s.110).

bir geminin üzerinde sadece bir vardiya için yeterli görülecek sayıda gemi adamı bulundurulması donatım koşulu olabilmektedir. Ancak sefer çeviren bir gemide genelde 24 saat çalışıldığı için yerleşik küresel uygulamada 3 vardiya yapılmakta ve bunun için yeterli sayıda gemi adamı istihdam edilmektedir¹⁹⁹.

Vardiya düzenine ilişkin Deniz İş Kanunu'nda açık bir hüküm yer almamaktadır²⁰⁰. Gemi adamlarının vardiya tutma kurallarına Gem.Ad.Yön.84'de yer verilmiştir²⁰¹. Denizcilik İşletmeleri, gemide vardiya tutma ile ilgili düzenlemeleri, vardiya tutacak gemi adamlarının yorgun düşerek verimliliklerini azaltmayacak bir biçimde ve madde hükmünde yer alan esaslara uygun olarak yaparlar. Madde hükmüne göre, Gemide vardiya tutan gemi adamları ve emniyet, kirliliğin önlenmesi ve güvenlikle ilgili görevleri bulunan gemi adamları;

1) Günde en az 10 saat, 7 günlük bir periyod içerisinde en az 77 saat dinlendirilecektir.

2) Birbirini takip eden dinlenme periyodları arasındaki süre 14 saati aşamaz.

3) Günlük dinlenme süreleri en fazla 2 bölüme ayrılabilir. Bu halde dinlenme sürelerinden biri 6 saatten az olamaz.

4) Günde en az 10 saat olan dinlenme süresi acil durum ve role talimleri gibi olağandışı durumlarda 6 saatten az olmayacak biçimde kısaltılabilir. Ancak kısaltılan dinlenme süresi dinlenme saatlerini minimum seviyede bölecek şekilde olacak ve yorgunluk yaratmayacaktır. Toplam dinlenme süresi haftada 77 saatten az olmayacaktır.

5) 18 yaşın altındaki gemi adamları gece vardiya tutamaz. Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönemdir.

Bununla birlikte, işveren veya işveren vekili, gemi adamının vardiyalarını yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bu çizelgeyi herke-

¹⁹⁹ AKTEN, s.118-119.

²⁰⁰ İş sürelerinin vardiyaaya bağlanması esasları ile dinlenme zamanlarının ilke olarak işveren tarafından belirleneceği kabul edilmiştir. Oysaki deniz işi gibi ağır bir işte çalışanların vardiya esasları ile dinlenme sürelerinin asgari koşullarının yasa ile belirlenmesi doğru olurdu (ULUCAN, s.29). Aynı görüşte, BAKIRCI, s.9.

²⁰¹ Madde hükmünde son olarak bazı değişiklikler yapılmıştır. Bkz. RG., 23.8.2012, S. 28390.

sin kolayca görebileceği yerlerde asmakla yükümlüdür. Çizelgeler gemi operasyonun yürütüldüğü dilde ya da dillerde ve İngilizce olarak standart hale getirilmiş bir biçimde oluşturulmalıdır (Den. İş K.md.26/3; Gem.Ad.Yön.84/b)²⁰². Gemide vardiya düzeninin olması sosyal tarafların önemseydiği konulardan biridir. Öneme binaen toplu iş sözleşmelerinde de ayrıntılı vardiya çizelgeleri ne yer verilmektedir. Bu vardiya düzeni içerisinde gemi adamının kendisi için öngörülen vardiya aralığında çalışsın ya da çalışmasın gemide geçirdiği süre, iş süresinden sayılır²⁰³.

Günlük olarak belirlenen çalışma sürelerinin, Kanun veya toplu iş sözleşmeleri ile saptanan ara dinlenmeleri dışında, sürekli şekilde uygulanması zorunludur. Örneğin bir gemi adamının iş süresi, 4 saat gündüz, 4 saat gece olarak tespit edilemez²⁰⁴. Çünkü iş sürelerinin uygulanmasında kural sürekliliktir ve aralıklı çalıştırma kabul edilemez. Bununla birlikte, özellikle uzak yol seferlerinde gemi adamının aralıksız dinlenmesine engel olmayacak şekilde çalışma süresinin iki eşit süreye bölünmek suretiyle kullandırılması, gemi adamının fazla yorulmamasını sağlayacaktır. Bu gibi seferlerde, daima gemide kalma durumunda olan gemi adamına iş süresini aralıksız kullandırılmasının zaten pratik bir yararı da bulunmamaktadır²⁰⁵.

Çalışma süreleri işçi için hayati bir öneme sahiptir. O nedenle, kanun koyucu gemi adamlarının bu konuda mağdur edilmemesi hususunda emredici hükümler vazetmiştir. Deniz İş Kanunu'nun 26. maddesinde gösterilen iş sürelerine ilişkin hükme aykırı davranıldığı takdirde, işveren veya işveren vekiline idarî para cezası verilir²⁰⁶ (Den. İş K.md.51/2-b).

2. İş Süresine Bağlı Olmayan Çalışmalar

Gemide belirli sorumlulukları bulunan bazı çalışanlar, fiili çalışmaları süreklilik arz etmediği için kendilerine Deniz İş Kanunu'nun iş sürelerine ilişkin hükümleri uygulanmaz. Bu kişiler genellikle gemide kendilerine ihtiyaç oldu-

²⁰² Bu düzenlemelerin 180 sayılı ILO Sözleşmesi ve 1999/63 sayılı AB Direktifi ile uyumlu olduğunu söyleyebiliriz (bkz. GÜNER, s.13).

²⁰³ EKMEKÇİ, "Deniz İş Hukukunda İş Süreleri", s.38; GÜNER, s.14.

²⁰⁴ EKONOMİ, "Deniz Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri", s.78.

²⁰⁵ EKMEKÇİ, "Deniz İş Hukukunda İş Süreleri", s.41; GÜNER, s.16.

²⁰⁶ 2012 yılı itibarıyla idarî para cezası 1.358 TL'dir.

ğunda görev yaparlar. Gemide bulunmaları gerekli, ancak sürekli çalışmak zorunda değildirler. Bazı günler hiçbir iş yapmadıkları halde, bazı günler 24 saat görev başında bulunmak durumunda kalabilirler. Bu açıdan, diğer gemi adamlarından farklı uygulamaya tabidirler.

Deniz İş Kanunu'nun 27. maddesine göre, aşağıdaki işleri görenler bu Kanunun iş sürelerine ilişkin hükümlerine tabi değildirler²⁰⁷:

- *Birden fazla kaptanın bulunduğu gemilerde birinci kaptan veya Kanunun 2. maddesinin (C) fıkrasında yazılı olduğu şekilde kendisine vekâlet eden kimse.* Birden fazla güverte zabıt ve kaptanın bulunduğu gemilerde birinci kaptan (süvari) veya kendisinin zorunlu nedenlerle görevleri başında bulunmaması durumunda ona vekâlet eden kişi²⁰⁸ (kılavuz kaptanlar dâhil) vardiya tutmaz. Gemiye kumanda eden bu kimse bilfiil görev başında bulunmasa da gemide hazır bulunur ve geminin sevk ve idaresini denetler ve yardımcı olur. Zaten, deniz ticaret hukuku bakımından önemli sorumlulukları bulunan kaptanın her an görevinin başında olması gerekir. Kendisini iş süreleri dışında tutamaz.

- *Birden fazla makinistin bulunduğu gemilerde baş makinist*²⁰⁹. Gemideki makinelerin çalışması, bakım ve onarımına kadar teknik hizmet veren bölümün başında bulunan baş makinist de, birinci kaptan gibi gemide her an görev başında bulunması gereken kimsedir. Gemide birden fazla makinist varsa, baş makinist aynen birinci kaptan gibi, gerektiğinde görev yapar ve vardiya tutmaz. Baş makinist dışındaki diğer makinistler (yardımcıları) vardiyalı çalışırlar.

- *Doktor, hemşire, sağlık memurları ve hastabakıcılar.* Sağlık hizmetleri ile uğraştıkları için ancak gemide hastalanan veya kazaya uğrayan birileri bulunduğu zaman gerekli tıbbi yardımda bulunmaktadır. Bu nedenle sürekli olarak görev yapmazlar.

- *Asli görevleri can, mal ve gemi kurtarma olan kurtarma gemilerinde çalışan gemi adamları.* Kurtarma işleminin sonuna kadar çalışmak zorunda olup, bunun dışındaki sürelerde sadece operasyon için hazır beklemeleri gerektiği için çalışma sürelerine bağlı tutulmamışlardır.

²⁰⁷ Bkz. ÖZBEK, s.116-117; AYBAY, s.1063-1066.

²⁰⁸ Gemi süvarisi dışında gemide hiyerarşik olarak ikinci, üçüncü ve hatta dördüncü kaptan bulunabilir.

²⁰⁹ Eski ifadeyle çarkçıbaşı, günümüz ifadesiyle başmühendis.

- *Gemide kendi nam ve hesabına çalışanlar*. Bu kimselerin gemi adamı (işçi) sıfatı bulunmadığı için, bu madde kapsamında değerlendirilmesi düşünülemez²¹⁰. Çoğu zaman ihale veya kiralama usulü ile hizmet alımında bulunan alt işverenler, kendi nam ve hesabına işçi çalıştırmak suretiyle gemilerde yemek, içme ve sair (özellikle şehir hatları vapurlarında ve feribotlarda büfe ve çaycılık gibi) hizmetler vermektedirler. İş ilişkileri deniz iş sözleşmesine dayanmadığı için zaten bu kimseler Deniz İş Kanunu kapsamı dışındadırlar. Bundan dolayı, madde hükmünde Kanunun iş sürelerine ilişkin hükümlerine tabi olmayan kişiler arasında yer verilmesi isabetsiz olmuştur.

Öğretide yapılan bir ayırma göre, gemiyi sevk ve idare eden teknik personel olan kaptan ve baş makinistin görev ve sorumlulukları bakımından sürekli iş başında bulunmak zorunda olduklarından dolayı günde 8, haftada 48 saatlik çalışma süresine tabi olmaları mümkün değildir. Doktor, sağlık memurları, hemşire ve kurtarma gemilerinin gemi adamları ise, kendilerine ihtiyaç duyulduğunda, arızı olarak görev yaptıklarından, bu kimseler bazı günler hiç görev yapmadıkları halde, bazı günlerde 8 saatin üzerinde çalışabilirler ve bu surette çalışma süreleri dengelenmektedir²¹¹.

1958 tarih ve 109 sayılı Ücretler, Çalışma Saatleri ve Gemi Adamı Tahsisine İlişkin ILO Sözleşmesi'nin gemide çalışma süreleri başlıklı 3. Bölümünde yer alan 11. maddesine göre, birinci zabıt (kaptan), başmühendis, gemi kâtibi (muhasibesi), vardiya tutulmayan bölümde çalışan memurlar, gemide üst düzeydeki (profesyonel) büro ve ikram işlerinde - kendi nam ve hesabına veya komisyon karşılığı veyahut kar payı şeklinde ücret ile- çalışanlar, Sözleşmenin bu Bölümdeki hükümlerine tabi değildir²¹². Her ne kadar 109 sayılı ILO Sözleşmesi Türkiye tarafından onaylanmamış ise de, Deniz İş Kanunu'nun 27. maddesi anılan Sözleşme hükümlerine uygun olarak düzenlenmiş olduğu anlaşılmaktadır.

²¹⁰ ŞAHLANAN, "Deniz İş Hukukunda İş Süresi", s.13.

²¹¹ Öğretideki görüşler için bkz. GÜNER, s.18-19; AYBAY, s.1063; karşı görüşte, ULUCAN, s.31; ÖZBEK, s.116.

²¹² http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REV,en,C109,%2FDocument (ET.19.09.2012).

109 sayılı ILO Sözleşmesi daha sonra, 1996 tarih ve 180 sayılı ILO Sözleşmesi ile revize edilmiştir. Hâlbuki 180 sayılı sözleşmede anılan türde herhangi bir ayırım söz konusu değildir. Sözleşmeye göre, kaptan, baş makinist, hemşire ve gemide istihdam edilen diğer gemi adamlarının normal çalışma süreleri, herhangi bir fark gözetmeksizin tüm çalışanlar gibi günde 8 saat, haftada 48 saat olarak belirlenmiştir²¹³. İşverenin emir ve talimatlarına bağlı ve işleri gereği sürekli işe hazır olarak bekleyen bu kimselerin çalışmalarının diğerlerinden farklı değerlendirilmesini doğru bulmuyoruz²¹⁴. Zira iş sözleşmesinde edim sonucuna bakılmaz. İş ilişkisinde en önemli unsur, bağımlılık unsurudur. Bir yolcu gemisinde çalışan doktorun normal çalışma süreleri içinde hizmet için hazır bulunması ve görevini zaman zaman ifa etmesinin yanı sıra, gemide çıkan salgın hastalık nedeniyle normal çalışma süresinin üzerinde günlerce fazla çalıştığı halde, bu çalışmaların fazla çalışma kabul edilmemesi ve karşılığında zamlı ücret verilmemesi bizce hakkaniyete uygun değildir²¹⁵.

Deniz İş Kanunu'nun 27. maddesine göre yukarıdaki işleri görenler fiili çalışmaları süreklilik arz etmediği için kendilerine Kanunun iş sürelerine ilişkin hükümleri uygulanmaz. Bu kişiler genellikle gemide kendilerine ihtiyaç olduğunda görev yaparlar. Fakat her zaman işverenin emir ve talimatı altındadırlar. Normal olarak gemi adamları günde 8 saat, haftada 48 saat çalıştıkları halde, bu kimseler çalışma sürelerinin dışında işleri gereği ihtiyaç duyulduğunda görev yapmak zorundadırlar. Fazla çalışma konusunda rızaları aranmaz. Ancak yap-

²¹³ GÜNER, s.19.

²¹⁴ 180 sayılı ILO sözleşmesi ve 1999/63 sayılı AB direktifine göre, çalışma süresinin belirlenmesinde geminin seferde veya limanda olup olmaması ya da gemi adamının görevi önem taşımaz. 180 sayılı Sözleşme ve 1999/63 sayılı Direktifte olduğu gibi bu ayırımın kaldırılması uygun olur (GÜNER, s.27).

²¹⁵ Öğretide bir görüşe göre, kaptan ve başmühendis (başmakinist) için çalışma süresi (sınırlaması) söz konusu olamaz. Bu kimseler için çalışma süresi 24 saattir. Doktor, hemşire kurtarma gemisinde çalışan gemi adamları ise, günde 8, haftada 48 saatlik iş süresi sınırlaması olmaksızın çalışacak, ancak bu kişiler günde 8, haftada 48 saati aşan çalışmaları karşılığında fazla saatlerle çalışma ücretine hak kazanacaktır (AYBAY, s.1065). Kanaatimizce böyle bir ayırımın yapılmasına gerek yoktur. Çünkü kaptan da dâhil hiç kimse her gün fiilen 24 saat çalışamaz. Anılan kimseler gördükleri iş icabı 24 saat göreve hazır durumdadırlar. Günlük çalışma (veya vardiya) süreleri dışında iş çıktığında mutlaka işinin başında bulunmaladırlar. Fakat çalışma saatleri dışında gördükleri iş karşılığında her gemi adamı gibi fazla saatlerle çalışma ücreti talep hakkına sahiptirler.

tıkları fazla çalışmaların karşılığı fazla çalışma ücreti ödenmesi gerektiği kanaatindeyiz²¹⁶.

B) FAZLA ÇALIŞMA

1. Genel Olarak

Deniz İş Kanunu'na göre genel bakımdan çalışma süresi, günde 8 ve haftada 48 saattir (md.26/1)²¹⁷. Bu süreler sözleşmeler ile kısaltılabilir fakat arttırılmaz. Deniz İş Kanunu'na göre tespit edilmiş bulunan iş sürelerinin aşılması suretiyle yapılan çalışmalar, fazla saatlerle çalışma sayılır (md.28/1)²¹⁸.

Öğretiye göre, gemi adamının günde 8 saat üzerinde yaptığı çalışmalar, haftalık iş süresinin de aşılmasına gerek kalmaksızın fazla çalışma sayılır. Bunun yanı sıra, günlük iş süresinin aşılması söz konusu olmaksızın haftalık çalışma süresi olan 48 saatin üzerinde yapılan çalışmalar da fazla çalışma sayılır²¹⁹. Gemi adamı bir gün 11 saat, ertesi gün 5 saat çalışmış ve diğer dört gün 8 saat çalışmış (yani haftalık toplam 48 saat çalışmış da) olsa, günlük çalışma süresini aşan 3 saatlik süre fazla çalışma kabul edilecektir. Bununla birlikte, Deniz İş Kanunu'nda belirli hallerde ve işlerde haftada 6 gün 8'er saat çalışan gemi adamının hafta tatili gününde de çalıştırılmak zorunluluğu doğabileceği dikkate alınarak özel hüküm getirilmiş ve bu hükümle uyumlu olarak haftalık normal çalışma süresini aşan çalışmaların da fazla çalışma sayılacağı kabul edilmiştir. Nitekim Den. İş K.md.41 uyarınca, "Liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde gemi adamının haftada 6 günden fazla çalıştırılması yasaktır. Bunlardan hafta tatili günü çalıştırılanlara haftanın diğer bir gününde nöbetleşe izin verilir". Şu halde, liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde çalışanlar dışında, örneğin uzak yol seferi yapan gemilerde çalışanların işin gereği olarak haftanın yedinci gününde de çalıştırılmaları mümkündür. Böyle bir çalışma da fazla saatlerle ça-

²¹⁶ Aynı görüşte **ULUCAN**, s.33-35; **AYBAY**, s.1064, dn.20.

²¹⁷ Basın İş Kanunu göre sürekli gündüz çalışan bir gazetecinin de günlük çalışma süresi günde 8 ve haftada 48 saattir (Basın İş K. Ek md.1, md.19).

²¹⁸ Yarg.9.HD., 01.06.1995, E. 1995/18197, K. 1995/19595, www.kazanci.com.tr.

²¹⁹ **EKONOMİ**, "Deniz Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri", s.87-88; **ULUCAN**, s.31; **EKMEKÇİ**, "Deniz İş Hukukunda İş Süreleri", s.42; **TUNCAY**, "Gemiadamlarının Çalışma ve Dinlenme Süreleri", s.112; **GÜNER**, s.19-20; **ÖZBEK**, s.119; **AYBAY**, s.1068.

ışma sayılacaktır.²²⁰ Fakat bu durumda hafta sonu ücretli iznini kullanamadığı için gemi adamlarının yasal dinlenme hakları ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir.²²¹

4857 sayılı İş Kanunu'nda çalışma sürelerine ilişkin esnek hükümler ön-görülerek, normal iş sürelerinin üzerinde yapılan fazla çalışmaların taraf menfa-atlerine uygun bir şekilde değerlendirilmesine imkân tanınmış, 1475 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak, iş sürelerinin denkleştirilmesi, fazla sürelerle çalışma gibi bir takım esnek uygulamalara yer verilmiştir. İşçinin belirli bir dönem hafta-lık normal çalışma süresinin üzerinde çalıştırılabilmesinin yanı sıra, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücreti yerine boş zaman kullanma tercihinde buluna-bilmesi bu yenilikler arasındadır.²²²

İş Kanuna göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir (md.63). Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır.²²³ 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygu-landığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süre-sini aşmamak koşuluyla, bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışma-lar fazla çalışma sayılmaz (md.41/1). Şu halde, haftalık ortalama çalışma süresi 45 saati aşıyorsa, fazla çalışma hükümleri uygulanır.²²⁴

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'ne göre, genel bakım-dan çalışma süresi haftada en çok 45 saat olup (ÇSY. md.4/1), günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz (ÇSY. md.4/3). Bir işçinin bu

²²⁰ İş Kanununda, yasaya aykırı olduğu için fazla çalışma hükümleri çerçevesinde değerlendirilip değeren-dirilmeyeceği tartışmalı olan hafta tatilinde yaptırılan çalışmalar, Deniz İş Kanununda yasal fazla çalışma sayılmıştır. Böyle bir düzenlemenin nedeni ise özellikle uzak yol giden gemilerde çalışan gemi adamlarının gemi seferde iken çalışma süreleri hafta tatili günlerini de içermesidir (**EKONOMİ**, "Deniz Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri", s.88 dn.46; **EKMEKÇİ**, "Deniz İş Hukukunda İş Süreleri", s.42).

²²¹ **EKONOMİ**, "Deniz Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri", s.88; **AYBAY**, s.1068; **PEKDEMİR**, s.64. Bir görüşe göre, İş Kanunu'nda olduğu gibi hafta tatilinde yapılan çalışmayı cezalandıran bir hüküm Deniz İş Kanunu'nda yer almamaktadır. Bu nedenle, Deniz İş Kanunu bakımından hafta tatili gününde de fazla çalışma yapılabileceğini kabul etmek zorunludur (**GÜNER**, s.20 dn.43).

²²² **BEDÜK**, "Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi", s.206.

²²³ Yarg.9.HD., 21.2.2008, E.2007/41872, K.2008/1390; Yarg.9.HD., 1.5.2008, E.2007/18345, K.2008/10955; Yarg.9.HD., 9.5.2008, E.2007/18396, K.2008/11909 (www.kazanci.com.tr).

²²⁴ **GÜNAY**, Cevdet İlhan, Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti, Ankara 2007, s.84. Zorunlu olarak fazla çalışma yapılan dönemler için denkleştirme esasının uygulanamayacağı görüşü için bkz. **ÇİL**, Şahin, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma", Çalışma ve Toplum, 2007/3 (14), s.63.

sınırları aşan sürelerle çalıştırılması halinde, İş Kanunu'nun 41, 42 ve 43. maddede hükümleri uygulanır (ÇSY. md.4/4-a). Kanundan farklı olarak, Yönetmelik ile günlük azami çalışma süresi olan 11 saatin üzerindeki çalışmaların fazla çalışma hükümlerine tabi tutulması, adeta fazla çalışma kavramı içinde değerlendirilmiş olması doğru değildir²²⁵. Çünkü günlük 11 saati aşan çalışmalar, Kanuna aykırı çalışmalardır, idari para cezası yaptırımını gerektirir²²⁶ (İş K. md.104).

İşçi günlük 11 saatin üzerinde çalışmayı kabul etmek zorunda değildir. Ancak bilfiil 11 saatin üzerinde çalışmış ise, yasal olarak fazla çalıştığı kabul edildiği için değil, Kanuna aykırı olarak fazla çalıştırıldığı için kendisine fazla çalışma ücreti ödenecektir²²⁷. Günlük azami çalışma sınırını aşan süreler karşılığında zamlı ücret ödenebilmesi için, haftalık çalışma süresinin üzerinde çalışılması gerekmez²²⁸. 11 saati aşan süreler, denkleştirme uygulamasında değerlendirilmemektedir²²⁹.

İş Kanunu'nda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışma, "fazla çalışma" olup, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 arttırılarak ödenir (İş K.md.41/2; Fazla Çalışma Yönetmeliği²³⁰ md.3/(a), md.4/1). Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, Kanunda belirtilen esaslar dâhilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar "fazla sürelerle çalışmalardır". Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 arttırılarak ödenir (İş K.md.41/3; Fazla Çalışma Yön.md.3/b, md.4/2). Denkleştirme uygulaması söz konusu ise, denk-

²²⁵ **SOYER**, Polat, "Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler" (Fazla Saatlerle Çalışma), Legal İHSGHD., S.3, 2004, s.798-799; **ALPAGUT**, Gülsevil, "Ücret ve İşin Düzenlenmesi", İş Hukuku Uygulama Sorunları Ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma (Ücret ve İşin Düzenlenmesi), İstanbul Barosu Seminer Notları, İstanbul 2006, s.25.

²²⁶ **BEDÜK**, "Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi", s.207.

²²⁷ Yarg.9.HD., 15.12.2008, E.2007/30201, K.2008/33618, Çalışma ve Toplum, 2009/3 (22), s.443-445.

²²⁸ **EKONOMİ**, s.162-163; **SÜZEK**, 814-815; **SOYER** "Fazla Saatlerle Çalışma", s.799; **ALPAGUT**, "Ücret ve İşin Düzenlenmesi", s.26; **KARACAN**, s.52; **YENİSEY**, Kübra Doğan, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi" (Yargıtayın 2006 Yılı Kararları), Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, Ankara 2009, s.73.

²²⁹ **BEDÜK**, "Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi", s.207.

²³⁰ İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği (RG., 06.04.2004,S.25425).

leştirme döneminde haftalık ortalama çalışma süresi belirlenerek, karşılaştırılmış süreyi aşan ancak 45 saatin altında kalan çalışmalar fazla sürelerle çalışma, 45 saatin üzerindeki çalışmalar da fazla çalışma hükümlerine göre değerlendirilir²³¹.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir (İş K. md.41/4). İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır (İş. K. 41/5). İş Kanunu'nun kara çalışanları için tanımış olduğu bu imkân, gemi adamları için söz konusu değildir. Gemi seyir halinde olduğu için, gemi adamlarının dinlenme süreleri dışında serbest zaman kullanmak istemeleri beklenmez. Binaenaleyh, uzun yol seferi yapan gemi adamları için bu husus makul bir tercih gözükmese de, şehir hatları vapurları veya kısa mesafeli limanlar arasında sefer yapan feribot çalışanlarının böyle bir haktan yararlanmalarına yasal imkân tanınması yerinde olacağı kanaatindeyiz.

İş Kanunu'na göre, ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir (İş K. md.41/1). Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayı alınmalıdır (İş K. md.41/7)²³². Bunun dışında gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına zorunlu nedenlerle fazla çalışma yaptırılabilir (İş K. md.42). Kanunun 43. maddesinde

²³¹ ÇELİK, s.345-347; EKONOMİ, Münir, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı" (Fazla Çalışma Kavramı), Yargıç Resul ASLANKÖYLÜ'ye Armağan, Kamu-İş C.7, S.3, 2004, s.170; ALPAGUT, "Ücret ve İşin Düzenlenmesi", s.27; ÇİL, s.60; BEDÜK, "Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi", s.207.

²³² Kanunun bu hükmü, hem fazla çalışmayı, hem de fazla sürelerle çalışmayı kapsayan bir düzenlemedir (SOYER, Polat, "4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İşçi Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler", 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş Yay., Bolu 2003, s.28-29); ayrıca bkz., ÇİL Şahin, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma", Çalışma ve Toplum, 2007/3 (14), s.58-59; GÜNAY, s.62 vd.; ASTARLI, s.183 vd.; KARACAN, s.79 vd.

öngörülen olağanüstü hallerde de işçilere fazla çalışma yaptırılabilir²³³. İş Kanunu'nun aksine, Deniz İş Kanunu'na göre yapılacak fazla çalışmaların belli bir sebebe bağlanması şart değildir. Fazla saatlerle çalışma için Kanun işçinin onayının alınmasını öngörmemiştir. İşveren istediğinde yasal koşullar altında gemi adamını fazla çalıştırabilir ve gemi adamı da işverenin emir ve talimatlarına uymak zorundadır.

İş Kanunu'na göre, günlük azami çalışma süresi 11 saat ile sınırlandırılmıştır. İşçi her halükarda günde 11 saatten fazla çalıştırılmaz (İş K.md.63/2; ÇSY.md.5/1) ve işçinin fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz (İş K.md.41/8, Fazla Çalışma Yön.md.5/1)²³⁴. Hâlbuki Deniz İş Kanunu'nda gemi adamının yapabileceği günlük ve yıllık toplam fazla çalışma süresine ilişkin yasal bir sınırlama öngörülmemiştir²³⁵. İşçinin sefer boyunca sürekli fazla çalışmasının istenmesi pek insani olmadığı bir gerçektir. Yukarıda açıklandığı üzere, Den. İş K.md.27'de belirtilen işleri görenler, bu Kanunun iş sürelerine ilişkin hükümlerine tabi değildirler. Zorunlu ve olağanüstü haller dışında, işçi ancak rıza göstermesi halinde fazla çalıştırılabilir. Bu hususun Kanunda açıklığa kavuşturulması gerekir. Gemi adamının çalışma saatleri ve yapacakları fazla çalışma süreleri daha öncesinde sözleşme ile kararlaştırılmalıdır. Böyle bir anlaşma yok ise, Kanunda öngörülecek günlük ve yıllık azami çalışma süreleri uygulanmalıdır. Bu durum gemi adamının sağlığı, gemi emniyeti ve gemidekilerin can ve mal güvenliği bakımından büyük önem taşımaktadır.

²³³ Ancak, bu suretle fazla çalıştırılan işçiler için verilecek ücret hakkında 41. maddenin 1, 2 ve 3. fıkrâ hükümleri uygulanır.

²³⁴ ÇELİK, s.348; SÜZEK, s.815; EKONOMİ, "Fazla Çalışma Kavramı", s.167. Buna karşın 11 saatin üzerinde yapılan fazla çalışma, iş mevzuatına aykırıdır, ancak yine de işçiye zamlı ücret ödenmelidir (Yarg.9.HD., 18.11.2008, E.2007/32717, K.2008/31210; Yarg.9.HD., 21.09.2010, E.2010/28788 K.2010/25224, Çalışma ve Toplum; 2011/1 (28), s.573; Yarg.9.HD., 05.02.2010, E.2008/14590, K.2010/2297, Çalışma ve Toplum, 2010/4 (27), s.343; Yarg.9.HD., 28.01.2010, E.2008/14699, K.2010/1530, Çalışma ve Toplum, 2010/3 (26), s.382); EKONOMİ, "Fazla Çalışma Kavramı", s.162; ALPAGUT, "Ücret ve İşin Düzenlenmesi", s.29).

²³⁵ Basın İş Kanunu'nda fazla çalışmalara ilişkin yıllık bir sınırlama getirilmemiş olmakla birlikte normal günlük iş süresinin üzerinde yapılan fazla çalışmanın 3 saati geçemeyeceği hükme bağlanmıştır (Ek md.1/son). Bkz. KARACA GÖKÇEK, Nuray, "Basın İş Kanunu'na Göre İş Süresi ve Fazla Çalışma", Kamu-İş, C.7, S.2, 2003, s.7.

Deniz İş Kanunu'nda fazla çalışma sürelerine ilişkin herhangi bir sınırlama getirilmemiş olmasının da önemli bir eksiklik olduğu görüşündeyiz²³⁶.

Açıklandığı üzere öğretide bir görüşe göre, Den. İş K.md.27'de belirtilen işleri gören, yasal iş süresi dışında bırakılan bu kişiler, gördükleri işler düzenli vardiya tutulması ve düzenli bir çalışmayı gerektirmediği için, yasal iş sürelerinin üstünde çalışmış olsalar dahi, fazla çalışma iddiasında bulunamayacaklardır. Hizmetlerine arızı olarak ihtiyaç duyulan bu kişilerin bazı günler hiç iş yapmadıkları halde, bazı günler 8 saatin üzerinde çalıştıkları ve bu surette bir denge- nin sağlandığı ileri sürülmüştür²³⁷.

Yargıtay, 6739 sayılı Deniz İş Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde, kurtarma gemilerinde çalışan gemi adamlarına ilişkin verdiği bir kararda, Deniz İş Kanunu'nun istisna hükmünün işin niteliği bakımından çalışmada sürekliliği sağlama ilkesine dayandığını, yoksa bu istisna hükmünün mahkemenin yorum- ladığı gibi fazla çalışmalarla kazanılan bir hakkı ortadan kaldırmayı hedef tut- madığını, aksi düşüncenin bir işçiye gemide hiçbir sınır tanımadan sürekli çalış- tırıp kendisine herhangi bir hak tanımamak gibi adalet ve eşitlik ilkeleri ile bağ- daşması mümkün olmayan bir görüş tarzının seçimine götüreceği sonucuna varmış²³⁸ iken, daha sonraki başka bir kararında, 854 sayılı Deniz İş Kanu- nu'nun yürürlüğe girmesinden sonra, Kanunun 27. maddesinde sayılan gemi adamlarının Kanunda gösterilen iş sürelerine tabi olmadıklarını gerekçe göste- rerek bu görüşünü değiştirmiş ve kanun koyucunun bu hükmü getirirken bu durumda olan gemi adamlarının yerine getirdikleri görevlerinin istisnai özellik- lerinin göz önünde tutulduğunun Meclis Encümen müzakereleriyle bu yasaların gerekçe ve genel metinlerinden açıkça anlaşıldığını, söz konusu gemi adamları-

²³⁶ Aynı görüşte, **GÜNER**, s.20; Öğretide bir görüşe göre, Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde düzenlendiği üzere, çalışma süresinin bir haftalık işgünlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından imkân bulunmayan Deniz İş Kanunu kapsamı dışında çalışanların iş süreleri, işlerinin özelliği dikkate alınarak saptanmış ve sınırsız bırakılmamıştır. Aynı şekilde Deniz İş K.md.27'de sayılan kimselerin de iş sürelerinin sınırlandırılması ve asgari bir dinlenme süresinin belirlen- mesi gerekir (**ULUCAN**, s.35).

²³⁷ **SAHLANAN**, "Deniz İş Hukukunda İş Süresi", s.13; **EKMEKÇİ**, "Deniz İş Hukukunda İş Süreleri", s.44.

²³⁸ Yarg.9.HD. 22.3.1966, 10583-2429, **SELÇUKİ**, Sabih, İlimi ve Kazai İçtihatlarla İş Kanunu, İstanbul 1973, s.587-588.

nın bu özelliklerinden dolayı belirli olan ücretleri yanında fazla çalışma ücreti alamayacaklarını belirtmiştir²³⁹.

Daha önce de belirttiğimiz gibi, işverenin emir ve talimatlarına bağlı ve işleri gereği sürekli işe hazır olarak bekleyen bu kimselerin çalışmalarının diğerlerinden farklı değerlendirilmesi doğru değildir. İş sürelerine bağlı olmaksızın çalışan bu kişilerin sürekli çalışmalarının ve bunun karşılığında bir ücret al(a)mamaları düşünülemez²⁴⁰. Bu kişilerin iş sürelerinin yaptıkları işin özelliği dikkate alınarak saptanması ve günlük ve/veya haftalık sürenin üstünde yaptıkları çalışmaların fazla çalışma sayılarak fazla çalışma ücreti ödenmesi gerektiği kanaatindeyiz²⁴¹. Aksi düşünüldüğünde, bu kimselerin hafta tatili veya genel tatil günlerindeki çalışmaları için de ücret isteyememeleri sonucu doğar ki bu, hak ve adalet ilkeleriyle bağdaşmaz. Hâlbuki haftanın 6 gününü işte, işverenin emir ve talimatlarına bağlı olarak geçiren gemi adamı için de yedinci gün hafta tatili günüdür. Zaman sınırlaması olmadan her gün sürekli olarak çalışan bu gemi adamlarına hafta tatili günü karşılığı olarak bir gündelik tutarında ücret ödenmelidir (Den. İş K.md.42/son). Nitekim Yargıtay'ın da görüşü bu yöndedir²⁴². Doğrusu, iş süresine bağlı olmayan çalışmalara ilişkin Kanun hükmü değerlendirilirken, yapılan fazla çalışmaların göz ardı edileceği anlamına gelmeyeceği açıktır. Kaldı ki, iş sözleşmesi yapılırken bu kimselerin çalışma düzenleri düşünülerek ücretleri de ona göre kararlaştırılmaktadır. Normalin üzerinde bir ücret kararlaştırılmışsa, kaç saate kadar yapılacak çalışmanın ücrete dâhil olduğu sözleşmede açıkça belirtilmelidir.

Fazla çalışma dolayısıyla gemi adamlarına ek ücret ödenmesi konusunda 187 sayılı ILO Tavsiye Kararında²⁴³ belirtildiği üzere, ücret hesabı bakımından gemi adamının gemi ve limandaki çalışma süresi normal olarak günlük 8 saati

²³⁹ **EKMEKÇİ**, "Deniz İş Hukukunda İş Süreleri", s.44.

²⁴⁰ Şüphesiz, taraflar, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleriyle yapacakları düzenlemede bu kişilerin belli bir süreyi aşan fiili çalışmalarının fazla çalışma sayılmasına ve zamlı ücret ödenmesini kararlaştırmaları mümkündür (**EKMEKÇİ**, "Deniz İş Hukukunda İş Süreleri", s.44).

²⁴¹ Aynı görüşte, **ULUCAN**, s.31-36; **GÜNER**, s.24.

²⁴² İlgincir ki, Yargıtay, Deniz İş Kanunu'nun 27. maddesinde günlük 8 saatlik mesaiden istisna edilen kişilerin 8 saatin üzerindeki çalışmaları için fazla çalışma ücreti talep edemeyeceklerini, ancak bu kimselerin hafta tatili ve genel tatil günlerinde çalışmaları halinde bu günlere ait gerçekleşen ücretleri isteyebileceklerini kabul (Yarg.9.HD. 09.11.1971, E.4753, K.24769, **ÖZBEK**, s.118; **GÜNER**, s.24).

²⁴³ Bkz. <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm> (19.09.2012).

aşmamalıdır (md.2/3-a). Fazla çalışma hesabında haftalık çalışma süresi ulusal mevzuatta belirlendiği gibidir. Toplu iş sözleşmelerinde gemi adamları lehine aksi kararlaştırılmamış ise, haftalık çalışma süresi 48 saati aşamaz (md.2/3-b). Tavsiye Kararından anlaşıldığı üzere günlük 8 saatlik çalışma sınırı işçinin bir günlük ücret hesabı bakımında esas alınmaktadır. Fazla çalışma ve ek ücret konusunda ise haftalık çalışma süresinin en çok 48 saat olması kabul edilmiştir. İşçi haftalık çalışma süresi olan 48 saati aşan çalışmaları fazla çalışma sayılır. Tavsiye Kararında belirtildiği üzere ulusal mevzuatta bu sürenin; 4857 sayılı İş Kanununda olduğu gibi 45 saat olarak, düzenlenmesi mümkündür.

180 sayılı ILO Sözleşmesinde ve Avrupa Birliği'nin 1999/63 sayılı direktifinde normal çalışma süreleri tespit edilirken aynı zamanda fazla çalışma konusunda bazı sınırlamalarda bulunulmuştur. Yukarıda belirtildiği gibi, azami çalışma süresi, 24 saatlik sürede 14 saati, 7 günlük sürede 72 saati geçemez. 187 sayılı Tavsiye Kararında tanımlandığı üzere, fazla çalışma, normal çalışma sürelerini aşan çalışmalardır (md.2/e). Sözleşmedeki sürelerin aşılması halinde fazla çalışma kabul edilecektir. Zaten 180 sayılı Sözleşmede, dinlenme süresi 24 saatlik sürede 10 saatten, 7 günlük sürede 77 saatten az olamayacağı öngörüldüğü için gemi adamının çalışma süreleri de dolaylı olarak sınırlandırılmıştır. Bu düzenlemelere göre, normal çalışma süresinin 8 saat olarak tespit edilmesi halinde bir günde en fazla 6 saat; bir haftada ise 24 saat fazla çalışma yapılabilir. Bu itibarla, gemi adamının her gün fazla çalışma yapmasına da imkân tanınmamıştır²⁴⁴. Ancak bu durumda işçi, haftanın 4 gününde 14 saat çalışmak durumunda kalacak ki, çoğu zaman kara işçilerden daha ağır şartlarda çalışan gemi adamları bakımından bu sürenin günlük en fazla 11 saat ile sınırlandırılması diğer bir ifade ile günlük en fazla 3 saat fazla çalış(tırıl)masına izin veren yasal bir düzenlemenin yapılması gerektiği kanaatindeyiz. Her ne kadar günlük çalışma süresinin aşılmasının da fazla çalışma ücreti hesabında esas alınması gerektiğine ilişkin uluslararası belgelerde açık bir ifade yer almamakta ise de, günlük 8 saatin üzerindeki her çalışmanın fazla çalışma olduğu, öğretinin gemi adamları lehine olan ortak görüşüdür²⁴⁵.

²⁴⁴ GÜNER, s.21.

²⁴⁵ Bkz. EKONOMİ, "Deniz Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri", s.87-88; ULUCAN, s.31; EKMEKÇİ, "Deniz İş Hukukunda İş Süreleri", s.42; GÜNER, s.19-20; ÖZBEK, s.119; AYBAY, s.1068.

Den. İş K.md.27 açısından değerlendirilecek olursa, 180 sayılı ILO Sözleşmesinde ve Avrupa Birliğinin 1999/63 sayılı direktifinde gemi adamları arasında bir ayırım yapılmamış, çalışma sürelerinin aşılması halinde fazla çalışmanın söz konusu olacağı belirtilmiştir. Bu düzenlemelere göre bir gemi adamının görevi ne olursa olsun, normal çalışma sürelerini aşan çalışmaları fazla saatlerle çalışma olarak kabul edilecek ve dolayısıyla kendisine fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekecektir²⁴⁶.

2. Fazla Çalışma Sayılmayan Haller

180 sayılı ILO Sözleşmesi'ne göre, role talimleri²⁴⁷, yangınla mücadele ve filika talimleri ile ulusal kanun ve düzenlemeler ve uluslararası belgelerde belirtilen (diğer) talimler, dinlenme sürelerini azaltmayacak ve yorgunluğa sebep vermeyecek şekilde yapılabilecektir (md.5/3). Geminin, gemide bulunan insanların, yükün veya bir başka geminin ve insanların tehlikede olduğu acil durumlarda kaptan, gemi adamlarını her zaman çalıştırabilir. Tehlikeli durum bertaraf edilinceye kadar gemi adamının dinlenme ve çalışma süreleri ilişkin çizelge askıya alınır (dikkate alınmaz). Tehlike durum sona erince dinlenme süresi içinde bu çalışmaya katılan gemi adamlarına uygun bir dinlenme süresi sağlanması gerekir (md.7). Ancak Sözleşmede yapılan bu çalışmaların fazla çalışma sayılmayacağına ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir²⁴⁸.

180 sayılı ILO Sözleşmesine benzer bir düzenleme Den. İş K.md.28/3'de yer almaktadır. Yalnız, Deniz İş Kanunu; işin özelliğinden dolayı, bazı halleri fazla saatlerle çalışma olarak kabul etmemiştir. Kanunun 28. maddesinin 3. fıkrası uyarınca,

- Geminin, gemideki kişilerin veya gemi yükünün güvenliği için kaptanın yapılmasını zorunlu gördüğü işler,

²⁴⁶ GÜNER, s.25.

²⁴⁷ Gemi adamlarının acil durumlarda yapılacak işlerle ilgili olarak belirli bir yerde toplanarak acil durumlarda yapılması gereken konularda beceri ve deneyim kazandırılması için yapılan alıştırma "role talimi" denir (<http://www.marinsozluk.com/role+talimi.html>).

²⁴⁸ Bu husus benzer şekilde AB 1999/63 sayılı Direktifinde de düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerden anlaşıldığı üzere, normal çalışma süresi dışında yapılan her çalışma amacı gözetilmeksizin fazla çalışma olarak değerlendirilmektedir. Bu itibarla yukarıda belirtilen çalışmaların normal çalışma süreleri dışında yapılması halinde fazla çalışmanın söz konusu olduğu söylenebilecektir (GÜNER, s.22).

- Gümrük, karantina ve diğer sağlık gereklerinin (formaliteler dolayısıyla) yerine getirilmesinde zorunluluk bulunan ek işler,

- Gemi seyir halinde veya limanda iken gemide yaptırılan (yangın, gemi-yi terk etme, denizde çatışma, denizden adam kurtarma ve savunma) tatbikat(ı) sırasında geçen süreler,

fazla saatlerle çalışma sayılmaz.

Bu çalışmaların denizde veya limanda iken yapılmasının bir önemi bulunmamaktadır. Anılan işlerden biri söz konusu olduğunda, gemi adamlarının çalışmalarını isteme, çalışmanın zamanını ve uzunluğunu tespit etme yetkisi kaptana veya kaptana vekâlet eden kişiye aittir. Gemi adamının bu tür bir çalışmayı reddetme hakkı bulunmamaktadır. Aksi halde, iş sözleşmesi Den. İş K.md.14/1 uyarınca işverence haklı nedenle feshedilebilir²⁴⁹.

Fazla çalışma normal çalışma süreleri dışında yapılan çalışmalardır. Deniz İş Kanunu'nun 28. maddesinin 3. fıkrasında belirtilen işler fazla çalışma sayılmaz, işçi fazla çalışma ücreti talep edemez. Keza, bu tür çalışmaların normal çalışma süresi içinde yapılmasının ücrete herhangi bir etkisi yoktur. Bu nedenle gemi adamı normal çalışma ücretine hak kazanır²⁵⁰.

Gemi çalışanlarının, yolcuların, yükün ve geminin korunması ve seyir güvenliği bakımından yapılması gereken bu işler, gemi adamının işyerine olan bağlılığının (sadakatinin) bir gereğidir. Olası tehlikelere karşı hazırlıklı olmak ve gemide sağlıklı bir yaşam alanının sağlanmasına yardımcı olmak, aslında her iki tarafın ortak menfaatinedir. Bunun dışında gemi ve içindekilerin selameti için tehlike arz etmeyen, yalnızca yük için tehlike oluşturan bir durumun giderilmesi amacıyla gemi adamlarının normal çalışma sürelerinin üzerinde çalıştırılması, fazla saatlerle çalışma olarak değerlendirilmelidir²⁵¹.

²⁴⁹ EKMEKÇİ, "Deniz İş Hukukunda İş Süreleri", s.43.

²⁵⁰ Bkz. ŞAHLANAN, "Deniz İş Hukukunda İş Süresi", s.14; EKMEKÇİ, "Deniz İş Hukukunda İş Süreleri", s.43; GÜNER, s.22.

²⁵¹ AYBAY, s.1069.

3. Fazla Çalışmaların Belgelenmesi

Deniz İş Kanunu'na göre işveren veya işveren vekili, gemi adamının vardiyalarını yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bu çizelgeyi gemi adamlarının görebilecekleri bir yere asmakla yükümlüdür (md.26/3). Ayrıca Kanunun 28. maddesine göre, işveren veya işveren vekili fazla çalışmaları belgelemek üzere noterden tasdikli ayrı bir defter tutmak zorundadır. Tutulan bu defter ve belgeler fazla çalışma yapıldığına delil oluşturur. Ayrıca uygulamada görüldüğü üzere, toplu iş sözleşmelerinde, işveren tarafının tutmakla yükümlü olduğu defter dışında, yapılan fazla çalışmaların kaptan tarafından gemi adamının şahsına ait bir başka deftere işlenmek suretiyle iki taraflı bir tespitin sağlanması öngörülmektedir²⁵².

İşveren veya işveren vekilinin yükümlü olduğu böyle bir defterin tutulmamış olması, gemi adamının fazla çalışma iddialarını ortadan kaldırmaz. Fazla çalışma, işyeri kayıtları, gemi jurnali, bordro ve tanık beyanları dâhil her türlü delil ile ispat edilebilir²⁵³. Ancak defter tutulmuş ve gemi adamı fazla saatlerle çalışmayı gösteren bu defteri imzalamış ise, ihtirazı kayıt koymadığı sürece defterde belirtilen saatlerden daha fazla çalışma yaptığını ileri süremez²⁵⁴.

Bu defterde gemi adamına uygulanan zam oranlarıyla fazla çalışmanın yapıldığı gün ve o güne düşen miktarı ve gemi adamının hak ettiği fazla çalışma ücreti gösterilir. Fazla saatlerle çalışma ücretlerinin asıl ücretler için iş sözleşmesinde gösterilmiş bulunan zaman, yer ve devrelerde, işveren veya işveren

²⁵² ÖZBEK, s.120.

²⁵³ "... Gemi adamı olan davacının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu günlük sürenin belirlenmesi ve günlük 8 saati aşan çalışmasının fazla saatlerle çalışma kabul edilerek fazla çalışma ücretinin hesaplanması gerekir. Bu nedenle davalılara ait gemide varsa fazla saatlerle çalışmaları belgeleyen ve kanunun 28/son maddesine göre tutulması gereken defter getirilmeli, tanık beyanları ile birlikte değerlendirilmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir" (Yarg.9.HD., 13.02.2012, E.2009/43297, K.2012/3134, Çalışma ve Toplum, 2012/3 (34), s.195-198). "... İşyeri bir kamu kuruluşu olup davacı çalışmaları puantaj kayıtları ve diğer gemi kayıtları ile belirlidir. Davacının dava konusu alacakları işyeri puantaj kayıtları ve ödeme belgeleri ve Deniz İş Hukuku esaslarına göre belirlenmesi gerekir... Resmi kayıtlara itibar edilmeyip varsayım ile sonuca gidilmesi mümkün değildir. Bu nedenle davacının alacakları işyeri kayıtlarına göre belirlenmeli ve sonucuna göre hüküm kurulmalıdır" (Yarg.9.HD., 05.12.2007, E.2007/32034, K.2007/36903, Çalışma ve Toplum, 2008/2 (17), s.260-261).

²⁵⁴ "... Ayrıca, davacıya bazı aylarda fazla çalışma ücreti ödendiği ve ihtirazı kayıt koymadan aldığı anlaşılmaktadır. Davacı, bu aylarda daha fazla çalıştığını usulen kanıtlayacak bir delil göstermediği halde, söz konusu aylar için de tekrar fazla çalışma ücreti hesaplanması ve evvelce yapılan ödemelerin düşülmesi de hatalıdır" (Yarg.9.HD., 01.06.1995, E. 1995/18197, K. 1995/19595, www.kazanci.com.tr).

vekili tarafından gemi adamlarına tam olarak ödenmesi zorunludur (Den. İş K.md.28/son).

4. Fazla Çalışma Ücreti

Deniz İş Kanunu'na göre tespit edilmiş bulunan iş sürelerinin aşılması suretiyle yapılan çalışmalar, fazla saatlerle çalışma sayılır (Den. İş K.md.28/1) ve bu nedenle gemi adamına fazla çalışma ücreti ödenmelidir²⁵⁵. Uygulamada, gemi adamları ile yapılan iş sözleşmelerinde ücretin içinde fazla çalışma, hafta ve genel tatil ücretleri ile yıllık ücretli izin ücretlerini de içerdiğine ilişkin hükümler öngörülmektedir. Sözleşme serbestiyeti çerçevesinde değerlendirilse de verilen ücretin makul ölçüde, işçinin gördüğü işin karşılığı olacak miktarda olması gerekir²⁵⁶.

4857 sayılı İş Kanunu, fazla çalışma ücretinin hangi oranda ödenmesi gerektiğini açıkça belirlemiştir. Kanuna göre, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50 yükseltilmesi suretiyle ödenir. Kanun bu oranı sabit bir oran şeklinde belirlemiştir. Kanunun bu hükmü nispi emredici bir hüküm olduğu için, taraflar dilerse % 50 oranından daha fazla bir oran kararlaştırarak işçi lehine bir düzenleme yapabilirler²⁵⁷.

Öte yandan 5953 sayılı Basın İş Kanunu'na göre; Kanun kapsamında olan işyerlerinde görevlerinin niteliği gereği sürekli çalışan gazeteciler için günlük çalışma süresi, gece ve gündüz devrelerinde 8 saattir. Bu tarzda devamlı

²⁵⁵ Gemide işbaşında çalışılmayan veya vardiya dışı sürelerde geçen sürelerin nasıl değerlendirileceği Kanunda belirtilmemiştir. Bu durumda iş süresinden sayılmayan bu süreler için Kanuna dayanarak ek bir ücret talep edilemez. Fakat taraflar iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile bu süreler için bir takım tazminat veya ek ücret kararlaştırabilirler (**ULUCAN**, s.28).

²⁵⁶ Bir görüşe göre, gemilerde günlük çalışma düzeni, vardiya saatlerine bölündüğü ve fiili çalışmalarla 8 saati geçmediği için bazı istisnalarla öngörülen normal çalışma dışındaki bir çalışmaya ihtiyaç yoktur. Dinlenme zamanında işyerinde kalan gemi adamı, emre hazır bekliyor diye müccerret fazla mesaiye hak kazanamaz. Yaşanan istisnalar geminin seyirde iken karşılaşılabileceği kötü hava şartları, deniz kazaları ve/veya limanlardaki yükleme-boşaltma sırasında yapılan fazla çalışmalar olabilir. Ancak bu bağlamda belirtmek gerekir ki imzalanan bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde yer alan uzak yol primi, tanker tehlike primi, kıdem zammı gibi çeşitli adlar altında primler bu arızı fazla çalışmaları fazlası ile karşılamaktadır. Bu durumda fazla mesai ve hafta ve genel tatil ücreti dâhil olarak ücretin kararlaştırılmasında hukuka aykırılık yoktur. Yargıtay'ın da görüşü bu yöndedir (**BİLEN**, s.143).

²⁵⁷ **SÜZEK**, s.819-820.

çalışan bir gazeteci 8 saatten fazla çalıştırılırsa, kendisine fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekir. Her bir fazla çalışma saati karşılığında verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50 fazlasıdır (Basın İş K. Ek md.1). 6253 sayılı Kanun, bu oranın % 25 ile % 50 arasında olduğunu ve kesin oranın taraflarca tayin ve tespit edileceğini düzenlemekte iken, 212 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle bu oran % 50 şeklinde kesin olarak belirlenmiştir²⁵⁸.

Deniz iş hukuku uygulamasında fazla saatlerle çalışma ücreti normal ücretin % 25 fazlası olduğu kabul edilmektedir. Yargıtay'ın da görüşü bu yöndedir²⁵⁹. Hâlbuki bu konuda Deniz İş Kanunu'nda sabit bir oran tespit edilmemiştir. İş Kanunu'ndan farklı olarak, 854 sayılı Kanun işçi aleyhine düzenleme yapılmaması yolunda bir hükme yer verilmiştir. Kanuna göre, yapılacak fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı **% 25 oranında artırılmak suretiyle bulunacak miktardan az olamaz** (Den. İş K.md.28/2). Diğer bir ifade ile Kanunda fazla çalışma konusunda zam oranının sadece aşağı haddi belirlenmiştir. Taraflar bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile bu oranın üzerinde bir oran kararlaştırabilirler²⁶⁰. 180 sayılı ILO Sözleşmesine ek 187 sayılı Tavsiye Kararı'nda da fazla çalışma ücretinin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 25 oranında artırılmak suretiyle bulunacak miktardan az olmamak üzere yasal düzenlemeler veya toplu iş sözleşmeleri ile belirleneceği belirtilmektedir (md.2/3-c).

Binaenaleyh, gemi adamının fazla çalışma ücreti konusunda çıkacak uyuşmazlıklarda, deniz iş hukuku uygulamasında yasal oranın %25 olduğunun ileri sürülmesinin doğru olmadığını söylemek gerekir. Zira, Türk Borçlar Kanunu'na göre de işveren, fazla çalışma için işçiye normal çalışma ücretini en az %50 fazlasıyla ödemekle yükümlü tutulmuş iken (TBK.md.402), gemi adamlarının çalışma koşulları dikkate alınacak olursa, nispi emredici nitelikte

²⁵⁸ KARACA GÖKÇEK, s.8.

²⁵⁹ "... Davacı, 854 sayılı Deniz İş Kanunu anlamında gemi adamı ise, bu Yasanın 28. maddesine göre fazla çalışma parasının, ücretin saat başına düşen miktarının %25 fazlasıyla hesaplanması gerekir. Bu konu açıklığa kavuşturulmadan ve dayanağı gösterilmeden fazla çalışma parasının %50 artırılması isabetli görülmemiştir" (Yarg.9.HD., 19.04.1984, E.1984/5626, K.1984/4410, ÖZBEK, s.121-122).

²⁶⁰ Madde gerekçesi için bkz. ÜNVER, s.128.

olan bu hükmü “aksi kararlaştırılmamışsa gemi adamının fazla saatlerle çalışma ücretinin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50 oranda arttırılarak ödenir” şeklinde değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Den. İş K.md.48 hükmünün yorumu ile de bu sonuca ulaşmak mümkündür²⁶¹. Nitekim madde hükmü uyarınca “Bu Kanun hükümleri, gemi adamına daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi, örf ve adetlerden doğan haklara halel getirmez. Bu **Kanun'un uygulanması sonucu** olarak işverene düşen yükümlülükler, **gemi adamlarının ücret ve sair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz**”²⁶².

Çalışma süresinin taraflarca yasal sürenin altında kararlaştırılmış olması halinde fazla çalışma sürelerinin nasıl değerlendirileceği hususunda Deniz İş Kanunu'nda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Gemi adamı sözleşmede öngörülen süre ile yasal süreye kadar bir süre çalışmış ise “fazla sürelerle çalışma” söz konusu olduğundan İş K.md.41/3'de öngörüldüğü gibi, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 arttırılarak ödenmelidir. Yukarıda belirtildiği üzere, aksi kararlaştırılmamışsa, yasal sürenin aşılması halinde, İş K.md.41/2'de öngörüldüğü gibi, “fazla çalışma” karşılığı olarak her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 arttırılarak ödenmesi gerekir.

Yasal bir düzenleme bulunmadığı halde Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatları gereği, işçinin izinli, raporlu veya mazeretli olacağı günler dikkate alınarak bir kimsenin uzun süre aynı şekilde çalışmasının hayatın olağan akışına uygun olmadığı gerekçesi ile hakkaniyet indirimi yapılmaktadır. Bu uygulama, Deniz İş Kanunu kapsamında çalışanlar için de geçerlidir²⁶³. Hakkaniyet indirimi genelinde, takdiri deliller söz konusu olduğu durumlarda yapılmakta, çalışmaların belgeye dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir. Takdiri

²⁶¹ KAR, s.123.

²⁶² Kaldı ki, iş mevzuatında öngörülen % 50 fazla çalışma zammı oranının Deniz İş Kanunu'na henüz aktarılmamış olması önemli bir eksikliktir ve işin niteliğinden kaynaklanan bir farklılık değildir. Bu nedenledir ki, Deniz İş Kanunu'nda değişiklik yapılmasına ilişkin Meclise sunulmuş olan yasa teklifinde fazla çalışma zammı oranı % 50'ye çıkarılması öngörülmüştür (EKMEKÇİ, “Deniz İş Hukukunda İş Süreleri”, s.46).

²⁶³ Bkz. Yarg.9.HD. 29.05.2007, E.2007/7981, K.2007/17118, KAR, s.127, dn.131.

indirim, kısa mesafeli sefer yapan gemilerde çalışanlar için düşünülebilir ise de, özellikle uzun yol sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamları için yerinde olamayabilir. Zira bu kimselerin sefer boyunca sürekli denizde bulunmaları ve kaptanın belirleyeceği saatlerde karaya çıkma (liman) izni kullanmaları dışında, izinli ve mazeretli olduğu günlerden söz edilemez. Kaldı ki, işveren veya vekili, Den. İş K.md.28 uyarınca, fazla saatlerle çalışmaları belgelemek üzere noterden tasdikli ayrı bir defter tutmak zorundadır. Böyle bir kayıt mevcut ise, hakkaniyet indirimi yapılması mümkün değildir²⁶⁴.

İş süresi gemi adamının iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir (Den. İş K.md.26/2). Bu nedenle gerek seyir halinde, gerekse limanda gemi içinde çalışmadan veya vardiya tutmadan geçen saatler fazla çalışma sayılmaz²⁶⁵. Deniz İş Kanununun 27. maddesinde öngörüldüğü üzere, bir kısım gemi adamları Kanunun iş sürelerine ilişkin hükümlerine tabi değildirler. Bu gerekçe ile Yargıtay, Kanun gereği günde 8 saatlik iş süresine tabi olamayan bu kimselerin 8 saatin üzerindeki çalışmaları için fazla saatlerle çalışma ücreti istemeyeceğine hükmetmiştir²⁶⁶. Hâlbuki Den. İş K.md.28/3'de hangi hallerde fazla saatlerle çalışma sayılmayacağı açıkça belirtilmiştir. Kanunun 27. maddesinde ise, anılan kimselerin yerine getirdikleri işler, her an lüzum gösteren ve mesai mefhumu kabul etmeyen, sürekli ihtiyaç duyulan işler olduğu için, bu kimseler diğer çalışanlar gibi yasal iş sürelerine ilişkin hükümlere tabi tutulmamışlardır. Yukarıda izah edildiği üzere, bu kimseler çalışma sürelerinin dışında işleri gereği ihtiyaç duyulduğunda görev yapmak zorundadırlar. Fazla çalışma konusunda rızaları aranmaz. Ancak yaptıkları fazla çalışmaların karşılığı fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekir düşündeyiz.

Fazla saatlerle çalışma ücretlerinin asıl ücretler gibi iş sözleşmesinde gösterilmiş bulunan zaman, yer ve devrelerde, işveren veya işveren vekili tarafından gemi adamlarına tam olarak ödenmesi zorunludur (Den. İş K.md.28/son). İşveren veya işveren vekilinin haklı bir neden olmadığı halde fazla çalışma ücretini Kanun hükümleri veya sözleşme gereğince ödememesi halinde, gemi

²⁶⁴ KAR, s.127.

²⁶⁵ Yarg.9.HD. 9.7.1975, E.4223, K.37758, İHU, DenişK. 26 (No.1), ULUCAN, s.31.

²⁶⁶ Yarg.9.HD. 09.11.1971, E.4753, K.24769 (ÖZBEK, s.118).

adamı, Den. İş K.md.14/2-a hükmüne dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

Fazla çalışma ücretinin iş sözleşmesinde gösterilmiş bulunan zaman, yer ve devrelerde, işveren veya işveren vekili tarafından gemi adamına ödenmesi halinde borçlunun temerrüdünden bahsedilir. Sözleşmede kararlaştırılmamış ise, gemi adamının işveren veya vekiline ihtarda bulunması gerekir. Gemi adamının fazla çalışma ücretinin ödenmemesinden dolayı varsa sözleşmede kararlaştırılan tarihten, yoksa ve ihtarda bulunulmuşsa ihtar süresinin sonunda, eğer sözleşme feshedilmiş ise, bu durumda da fesih tarihinden itibaren yasal faize hükmedilir. Fazla saatlerle çalışma karşılığı, bir ücret alacağı olduğu için, 5 yıllık zamanaşımına tabidir²⁶⁷.

Deniz İş Kanunu'nun 28. maddesi gereğince, fazla çalışma ücretini ödemeyen işveren veya işveren vekili hakkında idari para cezası verilir²⁶⁸ (Den. İş K.md.51/1-b).

III. DİNLENME SÜRELERİ

A) ARA DİNLENMESİ

Günlük çalışma süresi içinde dinlenmesi ve yemek, içmek gibi temel ihtiyaçlarını giderebilmesi için işçinin bir süre (ara) dinlenmesine imkân sağlanmasıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle, çalıştıkları süreler dikkate alınarak işçilere ara dinlenmesi verilmesi öngörülmüştür²⁶⁹. Kanunun 68. maddesi gereği işçilerin,

- 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,
- 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 saat dâhil) süreli işlerde 30 dakika (yarım saat),

²⁶⁷ KAR, s.128.

²⁶⁸ 2012 yılı itibarıyla, bu durumda olan her gemi adamına karşılık, ödemediği meblağın; 1.358 TL.'ndan aşağı olmamak üzere, 2 katı tutarında idari para cezası verilir.

²⁶⁹ ÇELİK, s.369; SÜZEK, s.827; SÜMER, s.143.

- 7,5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat (ara) dinlenme hakkı bulunmaktadır.

Kanunda belirtilen ara dinlenme süreleri asgari sürelerdir, sözleşme ile arttırılabilir. İşveren bu süreleri aralıksız olarak kullanırmak zorundadır. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

Deniz İş Kanunu'nda ara dinlenmesine ilişkin böyle açık bir düzenleme bulunmamaktadır²⁷⁰. Fakat bu durum gemi adamının günde aralıksız olarak 8 saat çalıştıracağı anlamına gelmez. Deniz ve hava muhalefeti ile birlikte gemide ağır ve zor koşullar altında çalışan gemi adamının dinlenmesi ve yemek, içmek gibi temel ihtiyaçlarını giderebilmesi için bir süre çalışmaya ara vererek dinlenmesine imkân sağlanmalıdır. Ancak bu süreler deniz ve hava koşulları, geminin içinde bulunduğu durum ve şartlar ile görülen işin niteliği dikkate alınarak, denizcilik örf ve adet kuralları ve teamüllerine uygun olarak belirlenmelidir. Kanuna göre, işveren veya işveren vekili, gemi adamının vardiyalarını yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bu çizelgeyi gemi adamlarının görebilecekleri bir yere asmak zorundadır (Den. İş K.md.26/3).

Gemi adamına tanınacak (ara) dinlenme süresi gemi adamının yeme, içme ve diğer ihtiyaçlarını karşılayacak bir süre olmalıdır. Ara dinlenmesi verilen gemide bu dinlenmenin hangi saatler arası yapılacağı her işçinin görebileceği yer(ler)de yazılı olarak ilan edilmelidir. Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İşlerine Dair Yönetmeliğe göre, normal hallerde, seyirde ve limanda iken gemi adamları, sabah ve ikindi kahvaltısı, öğle ve akşam yemeği için günde 4 defa çalışmaya ara vermektedir. Aşağıda belirtilen mahallî saatler içerisinde görevli bulunan gemi adamlarının yemekleri, görevlerinden sonra veya görevlerinden önce verilebilir:

Sabah Kahvaltısı : 07.00 - 08.30

²⁷⁰ Bir görüşe göre, Deniz İş Kanunu'nda, İş Kanunu'nda olduğu gibi ara dinlenmelere ilişkin açık bir düzenlemenin yer almaması ve Deniz İş Kanunu'nda iş süresinin İş Kanunu'na göre daha yüksek tespit edilmesi Deniz İş Kanunu bakımından ara dinlenmelerinin iş süresinden sayılacağı şeklinde bir yoruma imkân vermektedir (GÜNER, s.16).

Öğle Yemeği	: 11.30 - 13.00
İkinci Kahvaltısı	: 15.30 - 16.30
Akşam Yemeği	: 19.00 - 20.30 (GİYSİ.Yönet.md.30).

4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki bir işçi ara dinlenmesini dilediği gibi serbestçe kullanabilir. Genel olarak işçi dinlenme süresi içinde işyerinde bulunmak zorunda değildir. Bu süreyi işyeri dışında da geçirebilir²⁷¹. Hâlbuki gemi adamları, her zaman böyle bir imkâna sahip değildirler. Gemi seyir halinde iken ara dinlenmelerini zorunlu olarak işyerinde geçirmek durumundadırlar. Tabii bu durum, gemi adamının işverenin veya işveren vekilinin her an emir ve talimatlarına hazır olma, iş çıktığında verilen işi derhal yerine getirme yükümlülüğü ile sürekli karşı karşıya kalması anlamına gelmektedir. Bundan dolayı gemi adamlarının belli bir süre sonra çalışmaya ara verip, gün içinde tam olarak rahat ve huzur içinde dinlenebildikleri pek söylenemez.

İş Kanunu'na göre ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz (md.68/son). Bu konuda Deniz İş Kanunu'nda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Yalnız, Den. İş K.md.26/2'de iş süresinin gemi adamının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süre olarak belirtildiği için, ara dinlenmelerinin Deniz İş Kanunu bakımından da çalışma süresinden kabul edilemeyeceği sonucuna varılabilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmayacağına göre, işveren, işçiye ara dinlenmeleri için ücret ödemek zorunda değildir²⁷². İşçi ara dinlenmesinde fiilen çalıştığını ispat ederse, fazla çalışma ücretine hak kazanabilir²⁷³. Ara dinlenmesinde işçi işverenin talimatı ile işin başında durması ve çıkacak iş için bekletilmesi halinde bu süreler iş süresinden sayılmalı ve bu süreler için işçiye ücret ödenmelidir²⁷⁴. Yalnız gemi adamının hiç ara vermeksizin sürekli olarak fazla çalışması da hayatın olağan gerçekleri ile bağdaşmaz. Yargıtay, bir kara-

²⁷¹ EKONOMİ, s.316; ÇELİK, s.370; SÜZEK, s.828; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.255; NARMANLIOĞLU, s.513.

²⁷² ÇELİK, s.369-370; SÜZEK, s.828.

²⁷³ Yarg.9.HD. 14.09.2009, E.2009/2319, K.2009/22546, Legal İHSGHD., S.24, 2009, s.1693-1694; Yarg.HGK. 14.11.2007, E.2007/9-815, K.2007/842, www.kazanci.com.tr.

²⁷⁴ SÜZEK, s.828-829; ÇELİK, s.370; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.255.

rında bu hususa değinerek, fazla çalışma ücreti hesabında ara dinlenme sürelerinin de göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmiştir²⁷⁵.

Yukarıda açıklandığı üzere, 180 sayılı Gemi adamlarının Çalışma Saatleri ve Gemilerin Gemi adamları ile Donatılmasına İlişkin ILO Sözleşmesine göre, dinlenme süresi, çalışma süresi dışında kalan süre olup, kısa aralar dinlenme süresinden sayılmaz (md.2/c). Gemi adamının fiili olarak çalışmadığı ancak iş gücünü işverenin emrine, gemi için yapılacak işlere tahsis ettiği süreler iş süresinden sayılır; gemi adamının fiilen çalışmadığı, iş gücünü işverene tahsis etmediği, kendisinin hâkim olduğu süre ise, iş süresinden sayılmaz²⁷⁶. Normal çalışma süresi kural olarak resmi tatillerde ve haftada bir gün dinlenme olmak üzere günde 8 saattir. Üye devlet gemi adamlarının lehine olarak tarafların sözleşme ile aksinin kararlaştırılmasına imkân tanıyabilir (md.4).

Sözleşmeye göre azami çalışma süresi, 24 saatlik sürede 14 saati, 7 günlük sürede 72 saati geçemez veya dinlenme süresi 24 saatlik sürede 10 saatten, 7 günlük sürede 77 saatten az olamaz (md.5/1). Dinlenme süresi ikiden fazla kısıma bölünemez. İkiye bölündüğü takdirde sürelerden biri en az 6 saat olacak ve iki dinlenme süresi arasında geçecek zaman en fazla 14 saat olacaktır (md.5/2). Çalışma ve dinlenme saatleri ile ilgili olarak, MLC-2006, metni büyük bir tartışma ve hassas bir uzlaşma konusu haline gelen 180 sayılı ILO Sözleşmesi hükümlerini aynen benimsemiştir²⁷⁷. Standart A2.3, çalışma ve dinlenme saatlerine ilişkin limitleri 180 sayılı ILO Söz.md.5 hükmünün bir tekrarı gibidir²⁷⁸.

Bu Sözleşmedeki hiçbir şey bir gemi kaptanının, gemideki personel, yük ve geminin emniyetle ilgili acil durumlarda veya denizde tehlike altında bulunan gemi veya kişilere yardımcı olunması konusunda, gemi adamlarının her hangi bir saatte ihtiyaç gereği çalıştırılması konusundaki haklarına engel teşkil

²⁷⁵ "... Davacı gemi adamının fazla çalışma yaptığı sabit olmakla birlikte hükmüne esas bilirkişi raporunda fazla çalışma süresinin hesabında ara dinlenme düşünüldüğü anlaşılmıştır. Bir işçinin devamlı olarak hiç ara dinlenme kullanmadan 11,5 saat çalışması hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu nedenle davacının çalışma süresinin en az 1,5 saat ara dinlenme düşülerek hesaplanması gerekirken ara dinlenme süresinin düşülmemesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir" (Yarg.9.HD. 03.03.2011, E.2009/5204, K.2011/5925, www.kazanci.com.tr).

²⁷⁶ GÜNER, s.14-15.

²⁷⁷ ILO: Adoption of an instrument to consolidate maritime labour standards, Report I (1A), at 36.

²⁷⁸ Bkz. PENTSOV, s.308.

etmez (md.7/1). Tehlikeli durum bertaraf edilinceye kadar gemi adamının dinlenme ve çalışma süreleri ilişkin çizelge askıya alınır (dikkate alınmaz). Tehlike durum sona erince dinlenme süresi içinde bu çalışmaya katılan gemi adamlarına uygun bir dinlenme süresi sağlanması gerekir (md.7/3).

180 sayılı ILO Sözleşmesinde yer alan dinlenme sürelerine ilişkin hükümler benzer şekilde STCW IMO Sözleşmesinde de yer almıştır²⁷⁹. STCW-78 IMO Sözleşmesi 2010 Manila değişiklikleri Türkiye tarafından onaylanmış ve bunun sonrasında Gemi Adamları Yönetmeliği'nin 84. maddesi gözden geçirilmiş ve gemi adamlarının dinlenme süreleri konusunda gerekli değişiklikler yapılmıştır.

B) HAFTA TATİLİ

Hafta tatili, 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu²⁸⁰(HTK.), 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun²⁸¹(UBGTK.), Türk Borçlar Kanunu'nun 421. maddesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesi ve Deniz İş Kanunu'nun 41 ve 42. maddelerinde düzenlenmiştir. Hafta Tatili Kanunu'nda işyerinde faaliyetin hafta tatili günlerinde durdurulması ve haftada 6 iş günü çalıştırılan işçilere bir gün hafta tatili verilmesi öngörülmüştür (HTK.md.1, 2). İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce İş K.md.63'e göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir (İş K.md.46; TBK.md.421/1). Hafta tatili günü kural olarak Pazar günüdür (UBGTK.md.3/A)²⁸². Ancak hafta tatilinden istisna edilen işyerlerinde Pazar günleri çalıştırılan işçilere, değişimli olarak o hafta içinde başka bir gün, hafta tatili olarak verilir (HTK.md.6; TBK.md.421/1). Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğe²⁸³ göre, postalar halinde (vardiyalı) işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde,

²⁷⁹ FITZPATRICK/ANDERSON, s.73-74.

²⁸⁰ RG., 21.01.1924, S.54.

²⁸¹ RG., 19.03.1981, S.17284.

²⁸² Hafta Tatili Kanunu'nda Cuma günü olarak gösterilen hafta tatili, 27.5.1935 tarih ve 2739 sayılı Kanunun 3. maddesiyle Pazar olarak değiştirilmiştir.

²⁸³ RG., 07.04.2004, S.25426.

işçilere haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşe yolu ile hafta tatili verilmesi zorunludur (Yön.md.11)²⁸⁴.

Deniz iş hukuku uygulaması bakımından hafta tatili, liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde çalışan gemi adamları için geçerlidir. Çünkü bu çalışanlar, genellikle limana yakın yerlerde ikamet etmekte olan kimselerdir. Fakat uzak yerlere sefer yapan gemi mürettebatı uzun bir zaman gemide bulunduğu için doğal olarak hafta tatillerinde seferde ve ailelerinden uzaktırlar. O nedenle, Den. İş K.md.41 hükmü, bu kimseler için uygulanmayacaktır. Ancak toplu iş sözleşmeleriyle bu çalışanların lehine düzenlemeler kararlaştırılabilir. Deniz İş Kanunu'na göre, liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde gemi adamının haftada 6 günden fazla çalıştırılması yasaktır. Kural olarak Pazar günü hafta tatilidir (UBGTK.md.3/A). Hafta tatili günü çalıştırılan gemi adamlarına, haftanın diğer bir gününde nöbetleşe izin verilir (Den. İş K.md.41). Bu kapsamda olan gemi adamlarına hafta tatili verilmesi yasal bir zorunluluktur. Kanunun 41. maddesi gereğince, gemi adamına hafta tatili izni uygulamayan, işveren veya işveren vekili hakkında idari para cezası verilir²⁸⁵ (Den. İş K.md.53/ç).

Deniz İş Kanunu'nun 42. maddesine göre, "Bu Kanunun uygulandığı gemilerde, haftanın tatilden önceki günlerinde sürekli olarak çalışmış bulunan gemi adamlarına çalışılmayan hafta tatili günü için işveren veya işveren vekili tarafından bir iş karşılığı olmaksızın ve ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenir" (md.42/1). "Kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamlarına işveren veya işveren vekili tarafından geminin seferde bulunduğu müddete rastlayan hafta tatili günleri için yukarıdaki şartlar aranmaksızın ve bir iş karşılığı olmaksızın, ayrıca bir gündelik tutarında hafta tatili ücreti ödenir" (md.42/son).

Gemi seferde bulunmadığı durumlarda, gemi adamının hafta tatilinden yararlanmasına engel olan özellikler ortadan kalkacağı için, uzak yol seferi yapan gemilerde çalışan gemi adamları, liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde çalışanların tabi olduğu koşullar çerçevesinde hafta tatilinden yararlanabilecek-

²⁸⁴ SÜZEK, s.830; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.1138; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.256-257; SÜMER, s.144-145.

²⁸⁵ 2012 yılı itibarıyla idarî para cezası 679 TL'dir.

lerdir²⁸⁶. Bu söz konusu gemi adamlarına hafta tatili ücreti olarak, hafta tatilinden önceki günlerde sürekli çalışmış ve çalışmış sayıldığı durumlarda, bir iş karşılığı olmaksızın ve ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenecektir. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işçiler gibi haftanın 6 günü çalışmış olması koşulu ile çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Yalnız, gemi adamının o hafta tatili günü çalıştırılmış olması halinde kendisine ayrıca bir günlük tutarında ücret ödenmelidir. Öte yandan, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamı, hafta tatili, gemi seferde bulunduğu zamana rastlıyor ise, haftanın tatilden önceki günlerinde gemi adamı sürekli olarak çalışmamış olsa da, bir iş karşılığı olmaksızın, ayrıca bir gündelik tutarında hafta tatili ücretine hak kazanır. Kanunda böyle ayrıcalıklı bir uygulamanın, şüphesiz sefer hali ve güçlüklerinden dolayı öngörülmüş olabileceği düşünülmektedir²⁸⁷.

Gemi adamının evlenmesi halinde 3 gün, ana ve babası, karı ve koca, kardeş ve çocuklarının ölümü halinde 2 güne kadar izinli olduğu süreler²⁸⁸, bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinleri (mazeret izinleri) ve hekim raporlarıyla verilen dinlenme ve hastalık izinleri, çalışmadığı halde fiilen çalışmış gibi hafta tatili hesabına katılır (Den. İş K.md.42/2). Ayrıca, işveren veya işveren vekili, herhangi bir zorlayıcı ve ekonomik bir neden yok iken, gemideki çalışmaları haftanın bir veya birkaç gününde tatil etmesi durumunda, çalışılmayan bu günler ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışması gereken 6 günün hesabında göz önünde tutulur (Den. İş K.md.42/3). Gemide işin bir haftadan fazla süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman ise, bu süreye rastlayan hafta tatili ücreti, yarım gündelik tutarında ödenir (Den. İş K.md.42/4).

Hafta tatili ücreti, bir gündelik tutarı kadardır. Ödenecek ücret, asıl (çıplak) ücret üzerinden hesaplanır. Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücret ve primler ile sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz (Den. İş K.md.44). Gemi adamlarına, geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi gerektiği zamanlarda, geçici iş gö-

²⁸⁶ ULUCAN, s.38.

²⁸⁷ Yarg.HGK. 24.02.1988, E.1988/9-40, K.1988/143, KAR, s.125.

²⁸⁸ 4857 sayılı İş Kanununda bu süreler 3 gündür (md.46/3-b).

remezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili ödenekleri, aynı ölçülerle ödeme yapan kurum ve sandıklar tarafından ödenir (Den. İş K.md.45)²⁸⁹.

Hafta tatili ücretini ödemeyen işveren ve işveren vekilinin cezai sorumluluğu bulunmaktadır. Deniz İş Kanunu'nun 42. maddesi gereğince gemi adamına hafta tatili ücretini ödemeyen, işveren veya işveren vekili hakkında idari para cezası verilir²⁹⁰ (Den. İş K.md.53/d).

C) ULUSAL BAYRAM ve GENEL TATİLLER

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanuna göre,

Ulusal Bayramlar : 29 Ekim Cumhuriyet Bayramıdır. Bayram 28 Ekim günü saat 13:00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü (1,5 gün) devam eder (md.1).

Genel Tatil Günleri : Resmi ve dini bayram günleri, yılbaşı ve 1 Mayıs günüdür (md.2).

Resmi bayram günleri : 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı ve 30 Ağustos Zafer Bayramı.

Dini bayram günleri : _Ramazan Bayramı (Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gün) ve Kurban Bayramı (Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gün).

1 Ocak yılbaşı tatili.

1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü tatili ²⁹¹.

Deniz İş Kanunu kapsamına giren gemilerde çalışan gemi adamlarına, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde bir iş karşılığı olmaksızın bir günlük

²⁸⁹ İşçi geçici iş görmezlik ödeneği alıyorsa, İş K.md.48'e göre geçici iş görmezlik süresine rastlayan hafta tatili ücretleri de, ödemeyi yapan SGK. tarafından geçici iş görmezlik ölçüsü üzerinden ödenir. Yalnız, işçi maktu aylık ücret alıyorsa, çalışılmayan günlerde SGK. tarafından ödenen geçici iş görmezlik ödeneği bu işçinin maktu aylık ücretinden mahsup edilir (**SÜZEK**, s.832).

²⁹⁰ 2012 yılı itibarıyla idarî para cezası 679 TL'dir.

²⁹¹ 5892 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun md.1 (RG., 27.04.2009, S.27212).

ücreti tutarında tatil ücreti, ücret ödeme şekline bakılmaksızın ayrıca ödenir (Den. İş K.md.43). Hafta tatilinde olduğu gibi bir ayırım yapılmaksızın tüm gemi adamları bu Kanun hükmünden yararlanır.

Deniz İş Kanunu'nun 43. maddesi gereğince, gemi adamına genel tatil ücretini ödemeyen işveren veya işveren vekili hakkında idari para cezası verilir²⁹² (Den. İş K.md.53/e).

D) TATİLLERE İLİŞKİN ORTAK ESASLAR

Fazla saatlerle çalışma gibi tatil çalışmaları karşılığı ücret, çalışmanın gerçekleştiği tarihte gemi adamının aldığı temel ücret üzerinden hesaplanır. Genelde tatil ücreti bir gündelik tutarında ödenir. Ancak yarım gün tatil olduğu günler için, ayrıca yarım günlük ücret ödenmelidir. Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücret ve primlerle sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz (Den. İş K.md.44).

Gemi adamlarına, geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi gerektiği zamanlarda, geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili ödenekleri, aynı ölçülerle ödeme yapan kurum ve sandıklar tarafından ödenir (Den. İş K.md.45).

Tatil günü çalıştırıldığı iddiasında bulunan gemi adamı bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Fazla çalışmada olduğu gibi, bu çalışmalarını her türlü delille ispatlayabilir. Fazla mesai ve tatil çalışmaları karşılığı ücretin sözleşmede kararlaştırılan ücretin içinde olduğu yönünde sözleşme hükümlerinin dikkate alınıp alınmayacağı konusundaki bir uyuşmazlıkta Yargıtay, Deniz İş Kanunu'nda 270 saat sınırlaması olmadığı halde, tatil çalışmaları karşılığı ücretin sözleşmede kararlaştırılan ücretin içinde olduğu yönünde sözleşme hükmüne değer verilmesi gerektiğine karar vermiştir²⁹³. Hâlbuki kararda tatil çalışmalarından söz edildiği için öğretide haklı olarak eleştirilmiştir²⁹⁴.

²⁹² 2012 yılı itibarıyla idarî para cezası 679 TL'dir.

²⁹³ Yarg.9.HD. 04.10.2005, E.2005/10039, K.2005/32335, ÇİL, Kıdem Tazminatı, s.684-686.

²⁹⁴ KAR, s.127.

E) YILLIK ÜCRETLİ İZİN

1. Genel Olarak

Yıllık ücretli izin hakkı, işçilerin dinlenmelerini sağlama amacını taşıyan, T.C. Anayasası'nın sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler bölümünde yer alan anayasal bir haktır (An.md.50). Aynı zamanda kişiye bağlı haklardandır. İşçi, iş ilişkisi devam ettiği sürece, işverenden alacağı para ve başka menfaatler karşılığında yıllık ücretli izin hakkından feragat edemez²⁹⁵ (TBK.md.452/2; Den. İş K.md.40/3).

Yıllık ücretli izin hakkı, işçinin gelir kaygısı olmaksızın dinlenmesine imkân tanıyan bir haktır. Bu nedenle işçinin izin süresi boyunca dinlenmesi, ücret karşılığı herhangi bir işte çalışmaması gerekir. Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir (İş K.md.58). Hatta işveren işçinin iş sözleşmesini İş K.md.25/2-e göre haklı nedenle feshedebilir. Aynı esaslar Deniz İş Kanunu uygulaması için de geçerlidir.

2. Yıllık Ücretli İzin Hakkından Yararlanma Koşulları

Deniz İş Kanunu kapsamında olan, iş sözleşmesi ile çalışan her gemi adamının Kanunun 40. maddesinde öngörülen koşullar altında yıllık ücretli izin hakkı bulunmaktadır²⁹⁶. Bu haktan yararlanabilmesi için, gemi adamının o işyerinde veya aynı işveren emrinde belli bir süre çalışmış olması gerekir. Kanuna göre, aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir takvim yılı içinde bir veya birkaç iş sözleşmesine dayanarak en az 6 ay çalışmış olan gemi adamı, yıllık ücretli izine hak kazanır (Den. İş K.md.40/1). Şu halde gemi adamı, aynı işverenin emrinde yani bir işverenin aynı veya değişik gemilerinde bir takvim yılı içinde olmak koşuluyla toplam 6 ay çalıştıktan sonra yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilecektir. Geminin herhangi bir nedenle el değiştirmesi veya

²⁹⁵ ÇELİK, s.380; SÜMER, s.147.

²⁹⁶ Deniz İş Kanunu'nda yıllık ücretli izin konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. AKYİĞİT, Ercan, 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin (Yıllık Ücretli İzin), Türk - Alman - İsviçre Hukuku Karşılaştırmalı, Ankara 2000, s.523 vd.; aynı yazar, "Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin", s.1-41.

başkasına geçmesi durumunda, aynı gemide çalışmaya devam eden gemi adamının yıllık ücretli izin hakkında bir değişiklik olmaz. Gemiye devralan işveren, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nda açıkça belirtildiği gibi, işçinin hizmet süresinin esas alındığı (yıllık ücretli izin hakkı gibi) haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür (İş K.md.6/2; TBK.md.428).

Gemi adamının yıllık ücretli izin hakkına sahip olabilmesi için, iş sözleşmesinin belirli süreli veya belirsiz süreli ya da belirli bir sefer için yapılmış olmasının bir önemi yoktur. Deniz İş Kanunu'na göre, aynı işverenin emrinde aralıklı çalışmaları bulunan bir gemi adamı, önceki iş sözleşmesi her ne sebeple sona ermiş olursa olsun, her bir sözleşme süresinin toplamı bir takvim yılı içinde 6 ay sürmüş ise, yıllık ücretli izine hak kazanır (Den. İş K. md.40). Önceki iş sözleşmesinin sona erme nedeni konusunda Kanunda kısıtlayıcı herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla birlikte, gemi adamının ayrı gemilerde, ayrı işverenlere bağlı geçen çalışma süreleri, yasal bekleme süresinin hesabında dikkate alınmaz²⁹⁷.

Deniz İş Kanunu yıllık ücretli izin hesabında takvim yılını esas almıştır. Bir takvim yılı, 01 Ocak – 31 Aralık tarihleri arasındaki bir yıllık dönem ifade eder²⁹⁸. Bu durumda gemi adamı iki takvim yılı boyunca çalıştığı halde her iki dönemde çalıştığı toplam süreler dikkate alınmaz, sadece bir takvim yılında asgari 6 ay çalışmış olması aranır. Hâlbuki 01 Ağustos 2011 tarihinde işe başlayan bir gemi adamı 01 Temmuz 2012 tarihine kadar toplam 11 ay çalıştıktan sonra yasal şartı ancak sağlamış olurken, 01 Ocak 2012 tarihinde işe başlayan diğer bir işçi ise 01 Temmuz 2012 tarihinden sonra yasal olarak yıllık ücretli izne hak kazanacaktır. Bu durumda, birinci gemi adamı 11 ay sonra yıllık izne çıkabilirken, ondan beş ay sonra işe giren diğer gemi adamı ise, 6 ay sonra yıllık izine hak kazanmaktadır. Açıkça görüldüğü üzere takvim esası kabul edil-

²⁹⁷ **KÖSEOĞLU**, Ali Cengiz, Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı ve Özellikle Yıllık Ücretli İzin Hakkı, (Yayınlanmamış Y.Lisans Tezi) Ankara 1997, s.92; **EKONOMİ**, Münir, İHU, İşK.49 (No.1); **AKYİĞİT**, Yıllık Ücretli İzin, s.532; **aynı yazar**, "Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin", s.16.

²⁹⁸ Yasal asgari süre olan 6 aylık sürenin takvim yılı olduğu konusundaki tartışmalar için bkz. **EKONOMİ**, İHU, İşK. 49 (No.1); **AKYİĞİT**, Yıllık Ücretli İzin, s.531; **aynı yazar**, "Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin", s.15; **KÖSEOĞLU**, s.91; **ÇÖĞENLİ** Taner, Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul 1983, s.115-116.

diğinde, böyle adil olmayan bir durum ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle yıllık ücretli izin hesabında takvim yılı esasından vazgeçilmesi gerekir²⁹⁹.

4857 sayılı İş Kanunu'nda işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için 1 tam yıl çalışmış olmalıdır. Deniz İş Kanunu'nda ise; İş Kanunu'ndan farklı olarak, gemi adamının yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmesi için asgari 1 yıl değil, en az 6 ay çalışmış olma şartı aranmaktadır (Den İş K. md.40/1)³⁰⁰. Kanunun bu hükmü nispi emredici nitelikte olup, taraflar iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile 6 aydan daha kısa bir süre kararlaştırılabilirler³⁰¹. 6 aylık sürenin hesabında işçinin fiilen işe başladığı gün dikkate alınır. Deneme süresi de bu süreye dâhildir.

İş Kanunu'nun 55. maddesinde yıllık ücretli izin sürelerinin hesabında hangi sürelerin çalışılmış gibi kabul edileceği açıkça belirtilmektedir. Deniz İş Kanunu'nda böyle açık bir hüküm bulunmamakla birlikte, Den. İş K.md.42/2 uyarınca çalışılmış sayılan (evlenmelerde 3 gün, ana ve babanın, karı ve kocanın, kardeş ve çocukların ölümünde 2 güne kadar verilmesi gereken izinli süreleri ile bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinler ve doktor raporlarıyla verilen dinlenme ve hastalık izinleri) günlerin yıllık ücretli izin sürelerinin hesabında dikkate alınması gerekir. İş Kanunu'nda belirtildiği gibi, yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz (İş K.md.56/4). Deniz İş Kanununda açık bir hüküm bulunmamakla birlikte, işveren tarafından gemi adamına yıllık ücretli izin dışında verilen diğer ücretli veya ücretsiz izinle veya hastalık izinleri yıllık ücretli izne mahsup edilmemelidir³⁰².

3. Yıllık Ücretli İzin Süreleri

Yıllık ücretli izin süresi, 6 aydan 1 yıla kadar hizmeti bulunan gemi adamları için 15 günden ve 1 yıl ve daha fazla hizmeti olanlar için yılda 1 ay-

²⁹⁹ Aynı görüşte, **PEKDEMİR**, s.78-79.

³⁰⁰ Yarg.9.HD. 26.02.2008, E.2007/11964, K.2008/2558; Yarg.9.HD. 11.06.2002, E.2002/3735, K.2002/9661, **KAR**, s.215.

³⁰¹ **AKYİĞİT**, Yıllık Ücretli İzin, s.531; **aynı yazar**, "Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin", s.15; **ÇÖĞENLİ**, s.74.

³⁰² **AKYİĞİT**, Yıllık Ücretli İzin, s.535-536; **aynı yazar**, "Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin", s.20-21; **KAR**, s.129-130.

dan az olamaz (Den. İş K.md.40/2). Görüldüğü üzere, Deniz İş Kanunu yıllık ücretli izin süreleri konusunda 4857 sayılı İş Kanunu'na göre daha uzun izin süreleri öngörmek suretiyle işçi yararını gözetmiştir³⁰³. Hatta Kanunda öngörülen izin süreleri asgari olup, işçi lehine sözleşme ile arttırılabilir³⁰⁴.

Yıllık ücretli izin süreleri İş Kanunu'nda her işçinin kıdemine göre değişmektedir. Diğer bir ifadeyle, yıllık ücretli izin süresi, işçinin yıllık izne hak kazandığı tarihteki kıdemi esas alınarak belirlenir. İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

a) 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dâhil) olanlara 14 günden,

b) 5 yıldan fazla, 15 yıldan az olanlara 20 günden,

c) 15 yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara 26 günden az olamaz (İş K.md.53/4). Buna karşın, Deniz İş Kanunu'nda böyle bir değerlendirme sözü konusu değildir. Yıllık ücretli izin süresi; kıdemi ne olursa olsun, her gemi adamı için aynıdır. Yalnız, 6 aydan 1 yıla kadar hizmeti bulunan gemi adamları için en az 15 gün, 1 yıl ve daha fazla hizmeti olanlar için en az 1 ay izin verilir. Belirttiğimiz gibi bu süreler asgari olup, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir³⁰⁵.

Türkiye'nin de taraf olduğu, gemi adamlarının yıllık ücretli iznine ilişkin 146 sayılı Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine ilişkin ILO Sözleşmesi³⁰⁶, 3. maddesine göre, her gemi adamı, asgari süre ile belirlenen yıllık ücretli izin

³⁰³ Aynı görüşte, **ULUCAN**, s.40.

³⁰⁴ Bu düzenleme gemi adamları lehine yapılmış ileri bir düzenlemedir. Yıllık izin süresi toplu iş sözleşmeleri ile tanınan liman izni, sefer dönüşü izni gibi izinlerde eklendiğinde bu süre 50 güne kadar çıkmaktadır. Uygulamada bir gemi adamının yılda kullandığı izinler yaklaşık 100 gün kadar olabilmektedir. Bu gelişme, özellikle uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamları açısından insani ve sosyal bir gelişmedir (**ÖZBEK**, s.148-149).

³⁰⁵ Her ne kadar Deniz İş Kanunu, yıllık ücretli izin süreleri konusunda 4857 sayılı İş Kanunundan farklı ve daha uzun süreler öngörmüş ise de, gemi adamının yaşını hiç dikkate almamış olması bakımından eleştiriye açıktır. İş K.md.53/5 ve TBK.md.422'de işveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilerden 18 yaşından küçük işçiler ile 50 yaşından büyük işçilere daha fazla süreli ücretli yıllık izin vermekle yükümlü kılınmıştır. Aynı şekilde Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi'nin 77. maddesinde de işçinin yaşına göre daha fazla bir süre verilmesi öngörülmüştür. Fakat bu düzenlemelerde 18 yaşından küçük ve 50 yaşından büyük işçilere en az 3 hafta yıllık ücretli izin verilebileceği belirtilmekle birlikte, Deniz İş Kanunu'nun yaşı dikkate almayan bir yıllık hizmeti olanın en az bir ay yıllık ücretli izni öngören hükmünün gemi adamının daha lehine olduğu açıktır (**AKYİĞİT**, "Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin", s.18).

³⁰⁶ Sözleşme metni için bkz. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz146.htm> (ET.20.09.2012).

hakkına sahiptir. Yıllık ücretli izin, hiçbir suretle bir yıllık hizmet süresi için 30 takvim gününden az olmayacaktır. Her ne kadar 1 “aylık” izin süresi³⁰⁷ ifadesi kullanılmış ise de, Den. İş K.md.40/2 hükmünün ILO Sözleşmesi ile uyumlu olduğu söylenebilir. Ancak, söz konusu iznin bir yıllık hizmet süresi için 30 takvim gününden az olamayacağını şart koşan 146 sayılı ILO Söz.md.3/3’ün aksine, yeni yürürlüğe girecek olan MLC-2006 ILO Sözleşmesi, yıllık 30 günün aylık eşdeğerini temel almakta ve istihdam süresinin her ayı için asgari 2.5 takvim gününü baz alarak bir hesaplama yapılmasını öngörmektedir (MLC Standard A2.4, par. 2)³⁰⁸.

Bununla birlikte, 146 sayılı ILO Söz.md.4’e göre, 3. maddede öngörülen tam izin hakkı için, herhangi bir yıldaki hizmet süresi, gereken süreden daha az olan bir gemi adamı, o yıl içindeki hizmet süresiyle orantılı yıllık ücretli izin hakkına sahiptir. Ancak Deniz İş Kanunu’nda böyle bir hükme yer verilmemiştir. Bu Sözleşmedeki “yıl” deyimini bir takvim yılı veya aynı süreye denk herhangi bir süreyi ifade eder (md.4/son). Bu açıdan mevcut yasal düzenleme Sözleşmeye uyumlu görülmektedir³⁰⁹. Bununla birlikte, yukarıda sakıncaları açıklandığı üzere, Deniz İş Kanunu’nda takvim yılı uygulaması isabetli değildir. Zaten Sözleşmede de öngörüldüğü gibi, Kanunda sadece bir yıl ibaresine yer verilmesi daha uygun olacaktır. Öte yandan yasal olarak bir takvim yılı içinde 6 aydan daha az süre hizmeti bulunan gemi adamı yasal olarak orantılı biçimde yıllık ücretli izne hak kazanamaz. Fakat taraf olduğumuz 146 Sayılı ILO Sözleşme hükmü esas alınarak hizmeti yasadaki bekleme süresinden az olan gemi adamının da tam süreyle orantılı olarak yıllık izin veya sözleşmesi sona ermişse de yıllık izin ücretinin ödenmesi gerekir³¹⁰.

³⁰⁷ Yıl içinde aylar, bazen 30 bazen ise 31 gün olabilir. Şubat ayları 29 gün (dört yılda bir 28) olduğu dikkate alınacak olursa, 146 sayılı ILO Sözleşmesindeki 30 gün ifadesinin daha isabetli olduğu ve somut olarak iznin kullanacağı ay kaç gün olursa olsun iznin 30 günden az olamayacağı düşünülmelidir (AKYİĞİT, “Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin”, s.19).

³⁰⁸ Bu değişiklik, bazı devletlerin yıllık 30 takvim günü ile ilgili karşılaştıkları zorlukları gidermek için yapıldığı belirtilmektedir (bkz. PENTSOV, s.309). Öğretide bir görüşe göre, örneğin, 6 ay çalışmış olan bir gemi adamı 15 gün izne sahip olacaktır. Bu düzenleme 854 sayılı Kanun’daki düzenleme ile örtüşmektedir (bkz. TUNCAY, “Gemiadamlarının Çalışma ve Dinlenme Süreleri”, s.122-123).

³⁰⁹ AKYİĞİT, Yıllık Ücretli İzin, s.531; aynı yazar, “Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin”, s.14.

³¹⁰ AKYİĞİT, “Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin”, s.15.

146 sayılı ILO Sözleşmesinin 5. maddesine göre, yıllık ücretli izne hak kazanmak için, hizmet süresinin hesaplanması yöntemi, her ülkede yetkili makam veya uygun mekanizma ile belirlenir. Her ülkede yetkili makam ya da uygun mekanizma yoluyla belirlenecek koşullara bağlı olarak gemideki görev yerleri dışında yapılan çalışma, hizmet süresinden sayılır. Her ülkenin yetkili makamı ya da uygun mekanizma yoluyla belirlenecek koşullara bağlı olarak onaylı denizcilik meslek kurslarına devam edilirken veya ilgili gemi adamının isteği dışında hastalık, yaralanma, analık gibi nedenlerle işbaşında bulunulmayan süreler hizmet süresinden sayılır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtildiği gibi, yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz (İş K.md.56/5). Bu süreler, yıllık izin süresine eklenir. İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez (İş K.md.56/4)³¹¹. Bu konuda, Deniz İş Kanunu'nda açık bir hüküm olmamakla birlikte, 146 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 6. maddesine göre,

a) Yıllık ücretli izin ile çıkışın ya da çıkışmasın, bayrak ülkesinin resmi ya da geleneksel tatil günleri,

b) Her ülkede yetkili makam ya da uygun mekanizma yoluyla (düzenleme ile) belirlenecek koşullara bağlı olarak hastalık, yaralanma ya da analık nedeniyle oluşan iş göremezlik süreleri,

c) Görev başında olduğu süre içinde geçici kıyı izinleri,

d) Her ülkede yetkili makam ya da uygun mekanizma yoluyla (düzenleme ile) belirlenecek koşullara bağlı olarak her türden telafi izinleri, bu Sözleşmenin 3. maddesinin 3. paragrafında belirtilen asgari yıllık ücretli izin süresinden sayılmayacaktır. Öğretide gemi adamları için yıllık ücretli izin süreleri iş günü olarak belirlenmediği, dolayısıyla yıllık ücretli izinde tatil günleri de dikkate alınacağı ileri sürülmektedir³¹². Böyle bir yaklaşımın 146 sayılı ILO Sözleşmesinin 6. maddesine aykırı olacağı kanısındayız³¹³.

³¹¹ SÜZEK, s.848; NARMANLIOĞLU, s.549; SÜMER, s.150.

³¹² Bu görüşte, ULUCAN, s.41; KAR, s.130; PEKDEMİR, s.79-80 (Yazarların ifadesiyle, 854 sayılı yasaya tabi çalışan gemi adamları için ücretli yıllık izne rastlayan ulusal bayram ve genel tatil günleri izin

4. Yıllık Ücretli İznin Kullanılması

Yıllık ücretli izin süresini (günlerini) belirleme işverenin yönetim hakkına girer. O nedenle gemi adamı yıllık ücretli iznini ancak işverenin uygun göreceği bir zamanda kullanabilir (Den. İş K.md.40/3). Şüphesiz bu düzenleme ile işin aksamaması gözetilmektedir. Yalnız asgari bekleme süresinin bir takvim yılı içinde 6 ay olarak öngörüldüğü için, bekleme süresi dolduktan sonra ve fakat yeni bir izne hak kazanmadan önce işveren veya işveren vekili gemi adamına yıllık ücretli izin kullandırmalıdır.

Yıllık ücretli iznin ne zaman kullanılacağı sözleşmede belirtileceği gibi, bu konuda taraflar bir kurula yetki de verebilirler. Örneğin Türkiye Denizcilik Sendikası ile İDO arasında yapılan toplu iş sözleşmesinde³¹⁴ izin zamanını belirleme yetkisi 3'ü işveren, 2'si sendika temsilcilerinden oluşan bir İşletme İzin Komitesine bırakılmıştır. Böyle bir uygulama 146 sayılı ILO Sözleşmesi (md.10) ile tam uyumludur³¹⁵. Fakat böyle bir durum söz konusu değil ise, yasal esas geçerli olup, izin işverenin uygun göreceği bir zamanda kullanılır³¹⁶. İşveren iznin kullanılacağı tarihleri, gemi adamlarının talepleri, işin ve işyerinin gereklilerini gözетerek, dürüstlük kuralı (TMK.md.2) çerçevesinde belirlemelidir³¹⁷.

Yıllık ücretli izin hakkı, anayasal bir haktır (An.md.50) Aynı zamanda kişiye bağlı haklardanır. Bu haktan feragat edilemez (TBK.md.452/2; Den. İş K.md.40/3). 146 sayılı ILO Sözleşmesinde belirtildiği gibi, asgari yıllık ücretli izin hakkını kullandırmayan veya bu hakkın Sözleşmenin 9. maddesi uyarınca istisnai olarak getirilen koşulun dışında yıllık izin yerine ücretin kararlaştırıldığı sözleşmeler hükümsüzdür (md.11).

süresinden sayılmaz ücretli izne ilave edilir. Fakat Deniz İş Kanununda izin süreleri iş günü olarak belirlenmediğinden tatil günleri ilave edilemez). Yıllık izin süresiyle iç içe giren/girmeyen günler konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **AKYİĞİT**, "Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin", s.19-22; **aynı yazar**, "Yıllık Ücretli İzin", s.535 vd.

³¹³ Aynı görüşte, **AKYİĞİT**, "Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin", s.20.

³¹⁴ 10. Dönem TİS md.34/D.

³¹⁵ **PEKDEMİR**, s.80-81.

³¹⁶ **AKYİĞİT**, "Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin", s.23-24.

³¹⁷ **KÖSEOĞLU**, s.125-126; **ÇÖĞENLİ**, s.151; **AKYİĞİT**, "Yıllık Ücretli İzin", s.538; **aynı yazar**, "Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin", s.23-24.

Kural olarak yıllık ücretli izin bölünmeksizin bir defada kullanılır³¹⁸. İşveren yönetim hakkına dayanarak izin süresini bölemez. Altı aydan 1 yıla kadar çalışmış ve 15 gün yıllık ücretli izne hak kazanmış gemi adamının yıllık izin süresi yasa gereği bölünemez³¹⁹. Buna karşın, 1 yıl ve daha fazla çalışmış ve 1 ay ücretli izne hak kazanmış gemi adamının yıllık izin süresi, “ tarafların rızasıyla” “ aynı yıl içinde kullanılmak suretiyle” ikiye bölünebilir (Den. İş K.md.40/4)³²⁰. Ancak bölümlerden her birinin ne kadarlık süreden ibaret olacağı konusunda Kanunda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Uygulamada, özellikle birden çok gemisi bulunan kamu işletmelerinde gemi adamlarının yaz aylarında da izinden yararlanmalarını sağlamak için, 30 günlük iznin bir kısmı yaz, diğer bir kısmı kış aylarına denk gelecek şekilde ikiye bölündüğü görülmektedir. Her bir bölüm herhalde 10 günden az olmamalıdır³²¹.

Altı ay ile 1 yıl arasında hizmeti olanlar için asgari izin süresi 15 gündür. Öğretide, bu hüküm ile gemi adamının hizmet süresi ve izin miktarı ne olursa olsun, kendisine kesintisiz olarak verilecek en az izin süresinin ifade edildiği sonucuna varılarak, iznin bir bölümünün en az 15 gün olması gerektiği ileri sürülmüştür³²². Yıllık izinlerin bu şekilde bölünmesi 146 sayılı ILO Sözleşmesine aykırı değildir. Nitekim Sözleşmeye göre, yıllık ücretli iznin parçalara bölünmesi ya da bu iznin müteakip yılın izniyle birleştirilmesine yetkili makam ya da her ülkede uygun düzenleme ile izin verilebilir (md.8/1). Bununla birlikte, aksi kararlaştırılmamışsa, bu Sözleşmede geçen yıllık izin kesintisiz bir süreden oluşur (md.8/2). Yıllık iznini kullanan gemi adamı, sadece olağanüstü acil durumda ve zamanında tebligat yapılmak suretiyle işe çağrılabilir (md.12).

Gemi adamı, yıllık ücretli iznini yabancı bir memleket limanında veya iş sözleşmesinin yapılmış bulunduğu yerden başka bir yerde kullanmaya zorla-

³¹⁸ Bkz. **TUNCAY**, “Gemiadamlarının Çalışma ve Dinlenme Süreleri”, s.123 vd.

³¹⁹ Asgari 15 günlük iznin sözleşmeyle artırımı halinde bunun da bölünebileceği ileri sürülmektedir (bkz. **AKYİĞİT**, Yıllık Ücretli İzin, s.541; **aynı yazar**, “Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin”, s.26.

³²⁰ Bkz. **AKYİĞİT**, Yıllık Ücretli İzin, s.540; **aynı yazar**, “Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin”, s.26; **KÖSEOĞLU**, s.117; **ÇÖĞENLİ**, s.126.

³²¹ **PEKDEMİR**, s.81.

³²² **ÇÖĞENLİ**, s.126; **KÖSEOĞLU**, s.117. Diğer bir görüşe göre, toplamı yasal bir aydan aşağı olmak üzere, her bir bölümün farklı tutarda olması mümkündür. Hatta örneğin, bölümlerden birisinin bir gün diğer bölümün işe 29 gün şeklinde kullandırımı ve bölünmesi de mümkündür (**AKYİĞİT**, “Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin”, s.28).

namaz (Den. İş K.md.40/5). İşveren yönetim yetkisini kötüye kullanması ihtimaline karşı gemi adamı bu açıdan korunmuştur. Kanunun bu hükmü 146 sayılı ILO Söz.md.10/2 ile uyumludur. Bununla birlikte Sözleşmeye göre, yıllık iznine bu maddenin 2. fıkrasında belirtilenden farklı bir yerden ayrılması isteniyorsa gemi adamı; evine yakın olan hangisi ise, istihdam edildiği ya da tayfa olarak toplandığı yere (kadar) ulaşım giderlerinin karşılanması hakkına sahiptir ve izne ayrıldığı yere geri dönüşüyle doğrudan ilgili iache ve diğer masrafları işveren tarafından karşılanır. Yolda geçen süreler gemi adamının hak kazandığı yıllık izin süresinden düşülemez (md.10/3).

Gemi adamı, dilerse, işveren veya işveren vekilinden ücretli izne ilişkin olarak 7 güne kadar ücretsiz yol izni de isteyebilir (Den. İş K.md.40/6). Madde hükmünden yol izninin verilmesinin zorunlu olduğu çıkarmak güçtür³²³. Gerçi uygulamada pek rastlanmamakla birlikte bunun yerine sözleşmelerle sosyal izinler, idari izinler adı altında 10 güne kadar ücretli izin verildiği görülmektedir³²⁴.

Yıllık ücretli izin kurallarının ihlali işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırılık olarak değerlendirilir³²⁵. Deniz İş Kanunu'nun 40. maddesi gereğince gemi adamına yıllık ücretli izin vermeyen işveren veya işveren vekili hakkında idari para cezası verilir³²⁶ (Den. İş K.md.53/c). Bu cezanın her bir gemi adamı için ve kullandırılmayan her yıllık ücretli izin için, ayrı ayrı düzenlenmesi işveren için caydırıcı olacağı kanaatindeyiz.

5. Yıllık İzin Ücreti

İşveren veya işveren vekili, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ait ücretini; ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır (TBK.md.425/1; İş K.md.57/1). İş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya ölümü halinde hak sahiplerine ödenir. Bu ü-

³²³ AKYİĞİT, "Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin", s.26; aynı yazar, Yıllık Ücretli İzin, s.540.

³²⁴ PEKDEMİR, s.81.

³²⁵ Bkz. AKYİĞİT, Yıllık Ücretli İzin, s.59-60.

³²⁶ 2012 yılı itibarıyla idarî para cezası 679 TL'dir.

rete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar (TBK.md.425/3; İş K.md.59/1). Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin sona ermesi şarttır. İşçinin kullanmadığı izin karşılığında ücret isteyebilmesi için iş sözleşmesinin nasıl ve kim tarafından sona erdirildiğinin bir önemi yoktur³²⁷.

4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre, işçinin yıllık ücretli izninin alacağa dönüşmesi, iş sözleşmesinin “herhangi bir nedenle sona ermesi” durumunda söz konusu iken, Deniz İş Kanunu'nda bu hususta bir sınırlama getirilmiştir. Kanuna göre, gemi adamının hak ettiği yıllık ücretli izni kullanmadan iş sözleşmesi Kanunun 14. maddesinin 2, 3 ve 4. bentlerine göre bozulursa, işveren veya işveren vekili izin süresine ait ücreti gemi adamına ödemek zorundadır (Den. İş K.md.40/son). Daha açık bir ifade ile iş sözleşmesinin Kanunun 14. maddesinin 2. bendinde belirtilen hükümlerle gemi adamı tarafından, 3. bendinde belirtilen hükümlerle işveren, işveren vekili veya gemi adamından herhangi biri tarafından feshedilmesi veya 4. bende göre, geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya savaş ganimeti ilan edilmesi veya hut Türk Bayrağından ayrılması ile iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermesi (infisah etmesi) durumunda, yıllık izin hakkını kullanamadan iş sözleşmesi sona eren gemi adamı hak ettiği ancak kullanamadığı bu sürelerle ilişkin ücreti talep edebilir.

Buna karşın, Kanunun lafzından anlaşıldığı üzere, yıllık ücretli izne hak kazanmış gemi adamının iş sözleşmesi 14. maddenin 1. bendinde belirtilen nedenlerle işveren veya işveren vekili tarafından feshedilirse, kullan(dır)ılmayan yıllık ücretli iznin karşılığının ücret olarak ödenmesi söz konusu olmayacaktır. Kanaatimizce anılan hükme dayanılarak iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmiş bile olsa, bundan dolayı gemi adamının yıllık izin ücretinden yoksun bırakılmaz³²⁸. Nitekim 146 sayılı ILO Sözleşmesinde yıllık izin ücretinin öden(me)mesi herhangi bir şarta bağlanmamıştır. Sözleşmeye göre, hak kazandığı yıllık iznini kullanmadan işinden ayrılan ya da çıkartılan gemi adamı, yıllık iznine tekabül eden ücreti alır (md.7/3). Türk Borçlar Kanunu da, “hizmet sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi hâlinde”, işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden

³²⁷ SÜZEK, s.850-852; ÇELİK, s.391; SÜMER, s.152.

³²⁸ Aynı görüşte, KAR, s.131; PEKDEMİR, s.83.

kendisine veya hak sahiplerine ödeneceğini belirtmektedir (TBK. md.425/3)³²⁹. Görüldüğü üzere, bu konuda iş sözleşmesinin ne şekilde sona ermiş olduğunun bir önemi yoktur.

Başta belirtildiği gibi, yıllık (ücretli) izin, anayasal temeli olan bir dinlenme hakkıdır. Bu nedenle işçinin sözleşme devam ettiği sürece ücrete dönüşmez, işçi bu hakından feragat edemez. Ancak, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı, izin alacağına (ücrete) dönüşür, işçi bu sürelerle ilişkin ücret talebinde bulunabilir.

Uygulamada, uzakyol seferi yapan gemilerde çalışan gemi adamları ile yapılan sözleşmelerde “izin ikramiyesi” kararlaştırılmaktadır. İzin ikramiyesi, sözleşme süresine göre 6 veya 8 ay süre sonunda gemi adamının izne çıkartılarken kendisine genelde 1 aylık ücreti tutarında yapılan bir ödemedir. Denizciler arasında bu uygulamaya “6’da 1, 8’de 1 veya 10’da 2” denilmektedir. Bunun anlamı, 6 veya 8 ay çalışmanın bitiminde ücrete ek olarak ayrıca 1 aylık ücret tutarında ikramiye ödeneceğinin kararlaştırılmış olmasıdır³³⁰. Belirtmek gerekir ki, izin ikramiyesi, yıllık izin ücreti yerine yapılan bir ödeme değildir. Yıllık ücretli izin anayasal bir dinlenme hakkıdır. İş sözleşmesi sona ermesi halinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı, ücret alacağına dönüşür. Hâlbuki izin ikramiyesi uygulamasında sözleşme sona ermemektedir. Kaldı ki, izin ikramiyesi, yıllık izin ücretinin yerine kabul edilemez. Zira yıllık izin ücreti Kanuna, izin ikramiyesi ise sözleşmeye dayanmaktadır.

Gemi adamının yıllık izin ücreti hesaplanırken, izne çıkacağı günler değerlendirilir. Bu nedenle Kanunun “bir ay” ifadesi 30 gün olarak kabul edilmelidir³³¹. Yıllık izin ücreti hesabında çıplak ücret esas alınır. Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücret ve primler ile sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretler gibi, yıllık izin ücretinin tespitinde hesaba katılmaz³³². Hâlbuki 146 sayılı ILO Sözleşmesine göre, bu Sözleşmede geçen

³²⁹ Bir görüşe göre, Deniz İş Kanunun (özel kanun) gemi adamı aleyhine düzenleme getirmektedir. Genel kanun olan Türk Borçlar Kanununun bu düzenlemesi ile Deniz İş Kanunu’nun 40. maddesinin son fıkrasının tadil edildiği, sonradan yürürlüğe giren genel kanun hükümleri de dikkate alınarak Deniz İş Kanunu kapsamında kalan gemi adamları için de yıllık ücretli izin alacağının her türlü fesih veya sona erme halinde muaccel hale geleceğinin kabulü isabetli olacaktır (KAR, s.131-132).

³³⁰ BİLEN, s.145-146.

³³¹ AKYİĞİT, “Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin”, s.30.

³³² KÖSEOĞLU, s.148; ÇÖĞENLİ, s.166; AKYİĞİT, Yıllık Ücretli İzin, s.544-545; aynı yazar, “Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin”, s.30.

yıllık iznini kullanan her gemi adamı en azından her ülkede yetkili makam ya da uygun mekanizma yoluyla belirlenen yöntemle hesap edilen yıllık izin süresinin karşılığı normal ücretini (ücretin aynı olarak ödenen kısmının nakit karşılığı dâhil olmak üzere) alır (md.7/1). Tabiatıyla, tarafların sözleşmeyle yıllık izin ücretinin giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanmasını kararlaştırmaları da her zaman mümkündür³³³.

Yıllık izin ücreti ne zaman ödeneceği konusunda Deniz İş Kanunu'nda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. 146 sayılı ILO Sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa yıllık izin ücreti izne çıkılmadan önce ödeneceği belirtilmektedir (md.7/2). 4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda da aynı prensip kabul edilmiştir (İş K.md.57/1; TBK.md.425/1). Yine Kanunda yer verilmemiş ise de, iş mevzuatında kabul edildiği üzere, işçinin (gemi adamının) hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki (son) ücreti üzerinden ödenmelidir (İş K.md.57/1; TBK.md.425/1)³³⁴.

17.04.2008 tarihinde 5754 sayılı Kanun ile 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 29. maddesinde yapılan değişiklik sonucu, Deniz İş Kanunu kapsamında çalıştırılan gemi adamına ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi gerekir. Banka hesabı dışında ödeme kabul edilmemektedir. Artık işverenler ücret ödemelerini 01.01.2009 tarihinden itibaren, Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik³³⁵,te belirtilen şartlar dâhilinde banka yoluyla ödemek zorundadır. Dolayısıyla yıllık izin ücretlerinin de Kanun ve Yönetmelikte öngörüldüğü şekilde ödenmesi gerekir. İlgili Yönetmeliğe göre, Deniz İş Kanunu'na tabi olarak Türkiye genelinde en az 10 gemi adamı çalıştıran işverenler veya işveren vekilleri, çalıştırdıkları gemi adamına, o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî

³³³ AKYİĞİT, "Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin", s.30.

³³⁴ SÜZEK, s.849-851. Öğretide bir görüşe göre, sözleşmenin son bulunduğu halde kullanılmamış yıllık izinlerin ücretlerinin son ücretten değil, tıpkı fazla çalışma veya hafta ve genel tatil ücretlerinin hesaplanmasında olduğu gibi hak kazanılan yıllarda alınan ücretlere göre hesaplanması gerekir (BİLEN, s.145). Gecikme faizi ve zamanaşımı gibi konularda bu görüşün sıkıntılara yol açacağını ileri süren karşı görüşe göre ise, sözleşme devam ederken kullandırım halinde, o tarihteki ücretin; izin kullanmadan sözleşme son bulduğundaysa sözleşmenin sona erme anındaki ücretin baz alınması gerekir (bkz. AKYİĞİT, "Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin", s.31 vd.).

³³⁵ RG., 18.11.2008, S.27058.

kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler (md.8). Şu halde, toplam 10 kişiden az gemi adamı çalıştıran işveren için özel bir düzenleme söz konusu olmadığı için, bu durumdaki işçilerin (yıllık izin) ücretleri TBK.md.89'da yer alan genel esasa göre, alacaklının ödeme zamanındaki yerleşim yerinde ödenmelidir³³⁶.

Deniz İş Kanunu'na göre yıllık izin ücreti, asıl ücret gibi nakden ödenir. Kanunda ödemenin Türk Lirası olarak yapılacağına ilişkin bir hüküm yoktur. Genel olarak ödemenin Türk Lirası olarak yapılacağı kabul edilir (TBK.md.99/1). Ancak taraflar iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile ödemenin Türk Lirası yerine ülkede geçerliliği bulunan bir yabancı devlet parası (döviz) ile yapılacağını öngörmeleri mümkündür. Bu durumda gemi adamı izin ücretinin zamanında ödenmez ise, söz konusu ücretin kararlaştırıldığı gibi döviz olarak aynen ya da vade veyahut fiili ödeme günündeki rayice göre Türk Lirası ile ödenmesini talep edebilir (TBK.md.99/2, 3)³³⁷.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesine göre, İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17. maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27. madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez. Bu esas Deniz İş Kanunu uygulaması için de geçerlidir.

Yıllık ücretli izinlerin kullandırılıp kullandırılmadığı konusunda çıkan uyuşmazlıkta bunun ispat yükü işverene düşer. İşveren yıllık izinleri kullandırdığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. İşveren işçiye yemin teklif edebilir.

Yıllık izin ücreti, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte muaccel hale gelir. Ancak ücret alacağı için faiz başlangıcı belirlenmesi için işverenin temerrüde düşürülmesi gerekir. Yıllık izin ücreti alacaklarına ilişkin uygulanması gereken faiz, yasal faizdir. Gemi adamının yıllık izin ücreti hakkında iş sözleşmesi devam ettiği sürece zamanaşımı işlemez³³⁸. Zamanaşımı süresi 5 yıldır (TBK.md.147). Zamanaşımı süresi iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte işlemeye başlar (TBK.md.425/son)³³⁹.

³³⁶ AKYİĞİT, "Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin", s.36-37.

³³⁷ AKYİĞİT, "Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin", s.37.

³³⁸ AKYİĞİT, Yıllık Ücretli İzin, s.552; "Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin", s.38-39.

³³⁹ ÇELİK, s.392. İzin hakkının ücret alacağına dönüştüğü tarihten itibaren başlar (SÜZEK, s.852).

§ 7. GEMİ ADAMININ SÖZLEŞMEDEN DOĞAN HAKLARININ KORUNMASI

I. GENEL OLARAK

Sözleşme, bir özel hukuk ilişkisidir. Buna karşın, iş hukukundaki sözleşme ilişkisinde, hukuki ve ekonomik yönden işverene bağımlı olarak çalışan işçinin korunması esas alınmaktadır. İşçinin korunması ilkesi, işçi maddi açıdan korunması gerektiği gibi fiziki bütünlüğünün gördüğü iş ve işyeri koşullarından kaynaklanabilecek her türlü iş kazası ve meslek hastalığı gibi tehlikelere karşı etkin olarak korunmasını gerekli kılar. İş hukuku alanında işçilerin korunması genellikle emredici hukuk kuralları ile sağlanır. Bu kuralların bir kısmı nispi emredicidir. İşçi yararına olmak kaydıyla bu kuralların aksi kararlaştırılabilir. Örneğin, Deniz İş Kanunu'na göre, genel bakımdan çalışma süresi, günde 8 ve haftada 48 saattir (md.26). Kanunun bu hükmü, nispi emredici niteliktedir. Sözleşme ile gemi adamı lehine aksi kararlaştırılabilir. Diğer kısmı ise mutlak emredicidir. Bu kurallar kamu düzenine ilişkin olmaları nedeniyle aksi kararlaştırılamaz³⁴⁰. Örneğin gemi adamlarının asgari yaş sınırına ilişkin kurallar bu nitelikte olup, gemi adamı lehine bile olsa aksine bir hüküm öngörülemez.

Çalışma hayatının denetim ve teftişi devlete düşen anayasal bir ödevdir (An.md.49). Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır (İş K.md.91/1). Deniz İş Kanunu hükümlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak üzere yapılması gereken takip, denetim ve teftişler de bu Bakanlık tarafından yapılır. Bu konuda İş Kanununun iş hayatının denetim ve teftişine ilişkin 91 vd. hükümleri ve aynı Kanunun bu hükümlerle ilgili ceza maddeleri uygulanır (Den. İş K.md.49).

³⁴⁰ Bkz. SÜZEK, s.16 vd.; SÜMER, s.7-8.

Gemi adamlarının sözleşmeden doğan haklarının korunmasında iki yol bulunmaktadır. Birincisi idari, diğeri adli yoldur. İdari mekanizma, ya gemi adamının şikâyeti ya da ilgili birinin yetkili mercie ihbarda bulunması veya idarenin genel denetimleri ile harekete geçer. İşçinin ilk tercihi idari başvuru yollarını tüketmek olacaktır. Zira sözleşme ilişkisinin devamı sırasında mümkün ve en uygun yol idari mekanizmanın işletilmesidir. İdari başvurular, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine yapılır. Görevlendirilen müfettişler işçilerin mevzuata uygun olarak çalıştırıp çalıştırılmadığını ve işyerindeki çalışma koşullarının sağlanıp sağlanmadığını denetler ve gerekli uyarı veya yaptırımlarda bulunur.

Gemi adamları ile işveren veya işveren vekilleri arasında sözleşmeden veya kanuna doğan haklara ilişkin hukuki uyuşmazlıkların çözümü, genelde adli mercilere başvurulmak suretiyle aranır. Ancak, iş güvencesi bulunmayan gemi adamları, adli mercilere daha çok sözleşme ilişkisinin sona ermesinden sonra başvurmak durumunda kalmaktadırlar. Gemi adamları işçi alacak ve haklarını genel dava ve/veya takip yolu ile elde etmeye çalışabilecekleri gibi, gemi alacaklısı hakkı bulunduğu için özel cebri icra yoluna da başvurabilirler.

İş Kanunu'nun uygulanması ile görevli olan idari merciler, kendilerine yapılan başvuruları idari yoldan sonuçlandıramadıkları ve iş mahkemelerinin görevi içinde gördükleri takdirde, dosyayı mahkemeye tevdi ederek, şikâyet/uyuşmazlığın çözümünü adli makamlara bırakır. (5521 s.K.md.10).

II. İDARİ YOLLA KORUNMASI

A) GENEL OLARAK

Çalışanları korumak ve çalışma hayatıyla ilgili mevzuat hükümlerinin uygulanıp uygulanmadığının takip ve kontrolü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından işyerlerinde yapılan denetimlerle gerçekleşmektedir. Yapılan teftişlerde öncelikle işyerinin işçi sağlığı ve iş güvenliğine uygunluğu ve işyerindeki çalışma koşullarının sağlanıp sağlanmadığı tespit edilir. Yalnız ülkemizdeki iş müfettişi sayısı dikkate alınırsa bu denetimlerin yetersiz kaldığı muhakkaktır. İş müfettişi sayısı arttırılsa da, tüm işyerlerinin her zaman etkin denetimi mümkün değildir.

Gemi adamlarının sözleşmeden doğan haklarının korunması, uluslararası hukukta üzerinde önemle durulan konulardan biridir. Buna yönelik olarak, iş

teftişine ilişkin 178 sayılı Gemi Adamlarının Çalışma ve Yaşam Koşullarının Denetimine İlişkin Sözleşme (1996)³⁴¹ ILO tarafından kabul edilmiştir. Ancak, bu Sözleşme Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır. ILO tarafından en son kabul edilen ve yine Türkiye tarafından henüz onaylanmamış olan MLC-2006 Sözleşmesi'nde de bu konularda ciddi düzenlemeler öngörülmektedir. Milli mevzuatımızla kıyaslandığında, MLC-2006 Sözleşmesi'nin gemi adamları için ciddi yeni haklar getirdiği pek söylenemez. Fakat gemilerin denetimi konusunda getirilen düzenlemeler ile gemi adamlarının haklarının korunmasında önemli adımlar atılmıştır. MLC-2006 Sözleşmesinde sağlanan en büyük avantaj, liman otoritesine denetim ve yaptırımda gerçek anlamda pratik ve etkin yetkiler verilmesidir. Gemi adamı, hakkını alabilmek için uzun ve maliyetli yargılama sürecini takip etmek yerine, bayrak devletine veya geminin uğradığı liman otoritelerine, gemi adamlarını temsil eden örgüt aracılığıyla veya doğrudan şikâyetle bulunabilme ve geminin denetlenerek işverene (armatöre) bazı yaptırımların uygulanmasını sağlama imkânı tanınmıştır. O nedenle, bu Konvansiyonun önemine binaen aşağıda ayrıca incelenmesinde yarar görüyoruz.

B) İDARİ DENETİM

1. Ulusal Denetim

Gemi adamlarının idari yollardan korunması ya işçinin bizzat şikâyet başvurusu üzerine veya idarenin denetim birimlerinin mutlak iş denetimleri dolayısıyla gerçekleşmektedir³⁴².

İş denetimi, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasının devlet tarafından denetlenmesi, teftişi ve izlenmesidir. Denetimin temel amacı, çalışanları korumak, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanıp uygulanmadığını izlemek, denetlemek ve teftiş etmektir. 81 sayılı İş Teftişi Sözleşmesi³⁴³'nin 3. maddesine göre, “iş teftişinin temel ve öncelikli görev alanı çalışma ortamı ve

³⁴¹ Sözleşme metni için bkz. <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

³⁴² 4857 sayılı İş K.m.d.91 ve 92 ile Deniz İş Kanundaki düzenlemeler dikkate alındığında, iş denetimi genel denetim, kontrol denetimi ve inceleme denetimi olmak üzere üç şekilde gerçekleşmektedir (bkz. KAR, s.34-36)

³⁴³ 81 sayılı Sanayi ve Ticarette İş Teftişine İlişkin ILO Sözleşmesi (bkz. <http://www.ilo.org/public/turkish/regi on/eurpro/ankara/about/soz081.htm>).

çalışma şartlarıdır. Bu alanlara ikincil olanlar ise çalışma ilişkileri, istihdam ve meslek eğitimidir. Çalışma ortamı kavramıyla, çalışanların sağlığını, güvenliğini ve iyilik halini etkileyen geniş bir alan anlatılır. Çalışma ortamında oluşan fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik, psiko-sosyal etmenler, gerekli önlemler alınmadığında çalışanların iyilik durumunu etkileyen etmenlerdir. Çalışma şartları kavramı ile de çalışanların korunmasını doğrudan ilgilendiren dört alan anlatılır: Çocukların ve gençlerin çalıştırılması, kadınların çalıştırılması, çalışma süreleri-izinler ve ödeme sistemleri (ücretler)”³⁴⁴.

Deniz İş Kanunu’nun denetim ve teftiş başlıklı 49. maddesine göre, “Kanun hükümlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak üzere yapılması gereken takip, denetim ve teftişler Çalışma (ve Sosyal Güvenlik) Bakanlığı tarafından yapılır. Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İşlerine Dair Yönetmeliği’nde de benzer bir hüküm yer almaktadır. Yönetmeliğin 5. maddesine göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın denetim ve teftiş yetkili memurları, bu Yönetmelik hükümlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak üzere takip, denetim ve teftiş yapmak ve mevzuatın öngördüğü şekilde sonuçlandırmakla görevlidirler.

Deniz iş mevzuatı bu konuda 4857 sayılı İş Kanunu’nun iş hayatının denetim ve teftişine ilişkin hükümleri ve aynı Kanun’un bu hükümlerle ilgili ceza maddeleri uygulanacağını öngörmektedir. İş Kanunu’nun 91. maddesinin 1. fıkrası gereği, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izleme, denetleme ve teftiş etme ödevi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına iş müfettişleri tarafından yerine getirilir.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 10. maddesine istinaden iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetleri, Bakanlık Bölge Müdürlükleri (Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri) tarafından incelenir (İş K.md.91/2).

“İş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi 93. maddede yazılı esaslara uyarak gerektiği za-

³⁴⁴ TEZEL Mehmet, “Çalışma Hayatı Ve İş Teftişi”, İşveren, Kasım 2009, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2580&id=117 (ET.18.05.2012).

manlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu Kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğünde açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler” (İş K.md.92/1).

“Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri ve işçi şikâyetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler” (İş K.md.92/2).

İş müfettişleri ile işçi şikâyetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı, taraflarca 30 gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir³⁴⁵. İş mahkemesinin kararına karşı taraflarca 5521 sayılı Kanunun 8. maddesine göre kanun yoluna başvurulabilir. Kanun yoluna başvurulması iş mahkemesince hüküm altına alınan işçi alacağının tahsiline engel oluşturmaz (İş K.md.92/3).

İş müfettişleri görevlerini yaparlarken işin normal gidişini ve işyerinin işlemesini, inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar aksatmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle ve resmi işlemlerin yürütülüp sonuçlandırılması için, açıklanması gerekmedikçe, işverenin ve işyerinin meslek sırları ve şartları, ekonomik ve ticari hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmak ve kendileri tarafından bilgileri ve ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler (İş

³⁴⁵ İtiraz edilmediği takdirde, iş müfettişlerinin tespit raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımları kesinleşecektir. İşçi, alacağının tespitine ilişkin kesinleşmiş tespit raporunu ilamlı icraya koyabilir (KAR, s.36).

K.md.93). İş müfettişleri tarafından yürütülecek denetimin usul ve esasları İş Teftişi Tüzüğü'nde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, iş müfettişlerinden başka, iş sağlığı ve güvenliği konularıyla ilgili teknik nitelik gösteren yönetmeliklerin işyerlerinde uygulanması, iş güvenliği müfettişleri tarafından denetlenmektedir³⁴⁶.

5521 sayılı Kanunu'nun 10. maddesi uyarınca, İş Kanunu'nun uygulanması ile görevli olan idari merciler, kendilerine yapılan başvuruları 15 gün içinde idari yoldan sonuçlandırır. Bu süre içinde sonuçlandıramadıkları ve iş mahkemelerinin görevi içinde gördükleri takdirde, bu hususa ilişkin evrak ve belgeleri yetkili iş mahkemesine tevdi ederler.

2. ILO MLC-2006 İle Sağlanan Denetim

MLC-2006'nın en büyük özelliklerinden biri de, denetim konusunda Sözleşmeyi onaylayan devletler arasında işbirliğinin sağlanması amacıdır. Daha önce de ifade edildiği üzere, MLC-2006, denizcilik sektörü alanındaki mevcut tüm ILO belgelerini konsolide etmek (birleştirmek) suretiyle, bu alanda yapılan çalışmaları daha ileri seviyelere taşıyacak uluslararası bir Sözleşmedir. Gemi adamlarına (işçilere) insana yakışır çalışma imkânı sağlamak ve armatörlere (işverenlere) daha nitelikli faaliyet alanı oluşturmak için taahhüt edilen yükümlülüklerin Sözleşmeyi onaylayan devletler tarafından yerine getirilmesi amaçlanmaktadır³⁴⁷.

MLC-2006, gemilerde Sözleşme şartlarının yerine getirilmesi ve uygulanmasını etkin kılmak üzere belgeleme ve denetim sistemi getirerek devlet sorumluluğu konusunda yeni bir adım atmaktadır³⁴⁸. Her üye devlet, Sözleşme çerçevesinde, bayrağını taşıyan gemilerde bu sorumlulukların yerine getirilmesini sağlamakla yükümlüdür (MLC Reg.5.1.1/ 1). Ülke bayrağını taşıyan gemilerde görev yapan gemi adamlarının çalışma ve yaşam koşullarının Sözleşmede yer alan standartları karşılamasını ve karşılamaya devam etmesini sağlayarak, MLC-2006'nın şartlarının denetlenmesi ve belgelendirilmesi için etkin bir sistem geliştirecektir (MLC Reg.5.1.1/ 2). Ülke bayrağını taşıyan

³⁴⁶ ÇELİK, s.30.

³⁴⁷ BEDÜK, "ILO - Deniz İş Sözleşmesi", s.248.

³⁴⁸ HARRISON, s.128; DIMITROVA, s.96.

gemilerde görev yapan gemi adamlarının çalışma ve yaşam koşullarının denetlenmesi ve sertifikalandırılmasında üye devlet her halde sorumlu olacaktır (MLC Reg.5.1.1/ 3).

Gerçekten MLC-2006'da dikkat çeken en önemli husus, Sözleşme hükümlerinin uygulanması için öngörülen denetim sistemidir³⁴⁹. Sözleşme bayrak devleti, liman devleti, gemi adamı arz eden ülkelere yükümlülükler getirmektedir. Denetim konusunda esas sorumluluk bayrak devletine düşmektedir. Bu nedenle bayrak devleti etkili gemi denetim sistemi oluşturmak zorundadır. MLC-2006'ya göre, bayrak devleti, bayrağını taşıyan gemilere denizcilik çalışma sertifikası (maritime labour certificate) ve denizde çalışmaya uygunluk beyannamesi (declaration of maritime labour compliance) taşımalarını ve yanlarında muhafaza etmelerini zorunlu tutmalıdır (MLC Reg.5.1.3/ 3-4)³⁵⁰. Bu belgelerin verilmesinden önce bayrak devleti, yaşam ve çalışma koşullarına uygunluğu açısından Ek (Appendix) A5-1'de belirtilen konularda gemiyi denetlemek zorundadır³⁵¹.

Denizcilik çalışma sertifikası ile denizde çalışmaya uygunluk beyannamesi; geminin, bayrağını taşıdığı Üye devlet tarafından olması gerektiği şekilde denetlendiğini ve işbu Sözleşmenin gemi adamlarının çalışma ve yaşam koşullarına ilişkin koşullarının onaylanan ölçüde yerine getirildiğini gösteren ve aksi kanıtlanmadıkça doğru sayılan kanıt (prima facie evidence)³⁵² teşkil edecektir (MLC Reg.5.1.1, par. 4).

³⁴⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. **PAKER** Serim, "Denizcilikte Hiçbir Şey Eskisi Gibi Olmayacak", http://www.dadder.org/index.php?option=com_content&view=article&id=312:denizcilikte-hicbir-ey-eskisi-gibi-olmayacak&catid=46:maritime-labour-convention-2006 (ET. 19.08.2012).

³⁵⁰ Bayrak devletin sorumluluklarına gelince, yeni Sözleşmenin mevcut standartlara getirdiği en önemli yenilik, 147 sayılı Deniz Ticaret (Asgari Standartlar) Sözleşmesi ve 178 sayılı İş Denetimine İlişkin (Gemi Adamları) Sözleşmesinde öngörüldüğü üzere, gemilerin çalışma belgesi ve çalışma uygunluğu beyanını sürekli taşıması gerekliliğidir (MLC-2006, Reg. 5.1.3). Buna ilave olarak, 147 ve 178 sayılı Sözleşmelerin aksine, yeni Sözleşme, özellikle bayrak devleti soruşturmaları arasındaki aralıkların hiçbir suretle 3 yılı aşmamasını gerektirmektedir (MLC-2006, Reg. 5.1.4 paragraf 4) (**PENTSOV**, s.322).

³⁵¹ **BLANCK**, s.46-47; **BOLLÉ**, s.141.

³⁵² "Aksi kanıtlanmadıkça doğru sayılan kanıt (prima facie evidence) ifadesi, "aksi bir delilin olmaması halinde esas teşkil etmeye yeterli, ancak kati olmayan delil" anlamına gelen bir hukuk terimidir. Bkz., ILO: Adoption of an instrument to consolidate maritime labour standards, Report I (1A), s.54 (<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc94/rep-i-1a.pdf> - ET.10.09.2012).

Bugün geminin alıkonulması (tutuklanması) güvenliğe ilişkin konular ile sınırlıdır. MLC-2006, bunu aşarak ayrıca gemi adamlarının haklarını temin edilmesini sağlamaktadır. Denetçiler, MLC-2006 hükümlerinin veya gemi adamlarının temel haklarının ciddi ihlal edilmesi durumunda geminin limandan ayrılmasına engel olabileceklerdir (MLC Standart A5.1.4/ 7). Örneğin gemi adamlarının ücretleri uzun zamandır ödenmemiş veya çalışma evrakları usulüne uygun düzenlenmemiş veyahut gemi adamları gemide aç ve susuz bırakılmış ise, denetçi gemiyi alıkoyabilecek veya sefere çıkmasına engel olabilecektir³⁵³.

Sertifika ve beyannamesi bulunan gemilerin, belgesi bulunmayanlara göre ciddi avantajları bulunmaktadır. Çünkü bu iki evrak ibraz edildiğinde, o gemi "*prima facie at first*" ilk izlenimde veya ilk bakışta MLC-2006'ya uygun olarak kabul edilir. Diğer bir ifadeyle, MLC-2006 kapsamında başka hiçbir denetleme yapılmasına gerek yoktur. Liman devletlerinin limanlarına gelen gemileri denetleme yükümlülüğü bulunmasa da, Liman devleti MLC-2006'yı onaylamışsa ve gemiyi denetlemeye karar vermişse, sertifika ve beyannamesi bulunan gemi genelde sadece belgelere bağlı olarak incelenecektir. Liman devleti kontrol görevlisi (PSCO)³⁵⁴ aşağıdaki durumlardan biri mevcut olduğunu tespit ettiği takdirde, detaylı MLC-2006 denetlemesi yapılmasına karar verilebilir³⁵⁵:

- a) Talep edilen belgelerin hazırlanmaması, muhafaza edilmemesi, hatalı olarak hazırlanması ya da hazırlanan belgelerin Sözleşme çerçevesinde talep edilen bilgileri içermemesi ya da geçersiz olması,
- b) Gemideki çalışma ve yaşam koşullarının Sözleşmede öngörülenlere uygun olduğuna inandıracak yeterli dayanak bulunmaması,
- c) Geminin Sözleşmeye tabi olmamak amacıyla kasti olarak bayrağını değiştirdiğine kanaat verecek makul sebepler bulunması ve
- d) Gemideki belirli çalışma ve yaşam koşullarının Sözleşmenin gerekliliklerine uygun olamadığı yolunda bir şikâyetin bulunması.

³⁵³ BEDÜK, "ILO - Deniz İş Sözleşmesi", s.249.

³⁵⁴ Port State Control Officer.

³⁵⁵ Bkz. PENTSOV, s.322-323; BLANCK, s.47; HARRISON, s.126. Liman devleti kendi çevre ve trafik emniyeti gibi konular dışında da artık limanlarına gelen gemilerde tüm denizcilerin insanca yaşama ve çalışma hakkını gözetmek için denetimler yapacaktır (PAKER, agm).

Böyle bir inceleme, her surette, hatalı olduğu kabul edilen veya iddia edilen çalışma ve yaşam koşullarının gemi adamlarının sağlık ve güvenliğine açık bir tehlike oluşturduğu ya da yetkili memurun bu kusurların Sözleşmenin şartlarını (gemi adamlarının haklarına ilişkin olanlar dâhil) ciddi şekilde ihlal ettiğine kanaat getiren dayanakları olduğu durumlarda gerçekleştirilebilir (MLC Standart A 5.2.1/ 1).

Yetkili memur tarafından daha detaylı bir incelemenin yürütülüp geminin Sözleşmenin gerekliliklerine uygun olmadığına ortaya çıktığı yerlerde ve: (a) gemideki koşulların gemi adamlarının sağlık ve güvenliği için ciddi bir tehlike oluşturması; (b) söz konusu uygunsuzluğun Sözleşmede öngörülen gereklilikleri (gemi adamlarının hakları dâhil) ciddi bir şekilde veya tekrarlayan şekilde ihlal etmesi durumunda; yetkili memur, geminin bu paragrafın (a) veya (b) bentleri kapsamında belirtilen her türlü uygunsuzluk düzeltilinceye kadar veya yetkili memur bu tür bir kusuru düzeltecek bir eylem planını kabul edinceye ve bu planın ivedi bir şekilde uygulanacağına ikna oluncaya kadar geminin ilerlememesini sağlayacak adımlar atacaktır. Geminin seyretmesi engellenirse, yetkili memur derhal bayrak devletini gereğince bilgilendirecek ve eğer mümkünse bayrak devletinden belirli bir süre zarfında cevap vermesini isteyerek, bu devletten bir temsilciyi davet edecektir. Yetkili memur, aynı zamanda, incelemenin gerçekleştirildiği liman devletinde bulunan ilgili armatör ve gemi adamı örgütlerini de derhal durumdan haberdar edecektir (MLC Standart A 5.2.1/ 6).

Yeni Sözleşme, 147 sayılı Deniz Ticaret (Asgari Standartlar) Sözleşmesi'nde³⁵⁶ açıklandığı üzere, mevcut standartlarda iki değişiklik yapmıştır. Birincisi, yeni Sözleşme uyarınca, genel kural olarak, Liman Devleti denetimleri denizcilik çalışma belgesi ve çalışma uygunluğu beyanının incelenmesi ile sınırlı olacaktır (MLC Reg.5.2.1 par. 2). İkinci olarak, yeni Sözleşme uyarınca, Sözleşme hükümlerine uygunsuzluk durumunda, gemiler, yalnızca gemide gemi adamlarının sağlık ve güvenliğini açıkça tehdit eden unsurlar bulunduğu değil (147 sayılı ILO Sözleşmesi md.4/1'de öngörüldüğü gibi), aynı zamanda, bu uygunsuzluk yeni Sözleşmenin hükümleri açısından (gemi adamlarının hak-

³⁵⁶ Bilgi için bkz. **OKUR**, s.122-123.

ları dâhil) ciddi ve tekrarlanan bir ihlal oluşturduğu zaman da Liman Devleti tarafından alıkonabilirler (MLC Standart A 5.2.1/ 6).

Pratik olarak, inceleme sonucu eğer Sözleşmeye aykırılık tespit edilirse, izlenecek yol şu sırada gerçekleşecektir³⁵⁷:

1. Tespit edilen kusur/ Sözleşme'ye aykırılık, düşük bir öneme sahip ise, durum kaptana iletilir ve bir düzeltme süresi verilir. Kaptan bu süre içerisinde kusuru giderirse, ihlal ortadan kalkar.

2. Önemli bir kusur tespit edilirse veya kusur geminin limandan kalkışına kadar düzeltilemeyecek bir kusur ise, PSCO, bir sonraki uğrak limanı denetçisine ve geminin bayrak devleti yetkililerine durumu rapor eder. Bir sonraki limanda veya düzeltme için verilen sürenin sonunda varılan limanda, kusur/ihlal tekrar denetlenir.

3. Liman devleti, PSC raporunu da eklediği bir raporu ILO Merkez Ofise yollayabilir (bayrak devletinin MLC-2006'da öngörülen sorumluluklarını yerine getirmekte zaaf gösterdiği gibi bir anlam çıkar, bayrak devletini sorumluluklarını yerine getirmeye zorlamak için yapılan bir uygulamadır).

4. Eğer yapılan denetleme sonrası, açık bir şekilde, sağlığı güvenliği veya emniyeti tehlikeye düşürecek bir durum veya tekrarlanan bir ihlal söz konusu ise, liman devleti geminin limandan kalkışına izin vermez.

Örneğin; gemide 16 yaşından küçük çalışan tespit edilmesi, yeterli sayıda personel olmaması, temel insani yaşam haklarını ihlal edecek ciddiyette uygunsuzluk olması, tekrarlanmış tıbbi bakım kusurları, gemi çalışanı sertifikası/belge kusurları, iş sözleşmesi eksiklikleri ve çalışma/dinlenme süreleri ihlallerinin bulunması, havalandırma/iklimlendirme arızası, sonraki seferi tamamlamaya yetecek miktar ve kalitede su ve yiyecek bulunmaması, yeterli ilaç bulunmaması, gemi adamlarının ücretlerinin defalarca geç ödenmesi durumlarında liman devleti limandan kalkışa izin vermeyecektir. Düzeltici faaliyet istemek ile kusur giderilene kadar limanda alıkoyma kararı PSC'ye bırakılmıştır.

Yalnız her Üye, Liman Devleti sorumluluklarını yerine getirirken, geminin boş yere alıkonulmasını veya geciktirilmesini engellemek için elinden gelen

³⁵⁷ PAKER, agm.

gayreti gösterecektir. Eğer çözüm üretilebilirse gemiler alıkonmayacak ve kusurlar tespit edilip, düzeltme istenecek ve düzeltme için süre verilecektir. Bir geminin haksız yere alıkonulduğu veya geciktirildiği ortaya çıkarsa, mağdur tarafın maruz kaldığı kayıp ya da zarar için tazminat ödenecektir. Her durumda, ispat zorunluluğu şikâyet sahibinde olacaktır (MLC Standart A 5.2.1/ 8).

Buna ilave olarak, her Üye, bu Sözleşmenin gerekliliklerinin (gemi adamları hakları dâhil) ihlalini iddia eden Üyenin topraklarında bulunan bir limana uğrayan gemilerdeki gemi adamlarının, tazminatın hızlı ve pratik bir biçimde ödenmesine olanak sağlamak amacıyla böyle bir şikâyeti rapor etme hakkı olmasını sağlayacaktır (MLC Reg.5.2.2).

MLC-2006'da öngörülen en önemli husus Sözleşmeyi onaylamamış olan ülkelerin gemileri için "daha fazla avantajlı muamele" yapılmamasıdır ("no more favourable treatment"). Limanına gelen Sözleşmeyi onaylayan ülke bayrağını taşıyan tüm gemileri denetleme politikası olan liman devleti, ILO üyesi olsun olmasın Sözleşmeyi onaylamamış olan gemilere de aynı işlemde bulunmak zorundadır. Bu suretle standart altı gemilerin yol açtığı haksız rekabetin önüne geçilmiş olacaktır³⁵⁸.

Ayrıca, her Üye, bayrağını taşıyan gemilerden, işbu Sözleşme hükümlerinin ihlal edildiğini itham eden (gemi adamlarının haklarına ilişkin olanlar dâhil) gemi adamlarının şikâyetlerinin uygun, etkin ve hızlı bir şekilde ele alınması için gemi üzerinde uygulanacak prosedürler benimsemesini talep edecektir (MLC Reg.5.1.5/ 1). Her Üye, aynı zamanda, bayrağını taşıyan gemilerle ilgili yaralanma ve ölümle sonuçlanan tüm ciddi deniz kazaları için resmi soruşturma yürütecektir (MLC Reg. 5.1.6/ 1). Soruşturmanın nihai raporu kamuya açıklanacaktır (MLC Reg. 5.1.6/ 1, 2).

³⁵⁸ DOUMBIA-HENRY, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcm_041996.pdf, BLANCK, s.48.

III. YARGISAL YOLLA KORUNMASI

A) GENEL OLARAK

İş hukukunun işçiyi koruyucu niteliği, iş ilişkisinden doğan davaların içerdiği özellikler ve özel bir uzmanlığı gerektirmesi, genel usul kurallarından ayrı bir düzenleme yapılmasını ve davaların genel mahkemeler dışında kurulu, bu alanda uzman olan iş mahkemelerinde görülmesini zorunlu kılmıştır. Böylece, iş davaları mümkün olduğunca çabuk, basit ve ucuz bir şekilde çözüme kavuşturulması amaçlanmıştır³⁵⁹.

Deniz İş Kanunu'nun 46. maddesine göre, "Bu kanun kapsamına giren gemi adamlarıyla bunların işveren veya işveren vekilleri arasında bu Kanundan veya iş sözleşmesinden doğan davalar hakkında, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uygulanır". 5521 sayılı Kanun uyarınca, İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimseler ile işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözüm yeri iş mahkemeleridir (md.1). İş yargılama hukukunda özel kanun olan 5521 sayılı Kanun'da belirtildiği üzere, bu Kanunda açık hüküm bulunmayan hallerde 1086 sayılı Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanunu hükümleri uygulanır (md.15)³⁶⁰. Ancak yapılan kanun değişikliğiyle, 01.10.2010 tarihinden itibaren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümleri uygulanmaktadır. İş Mahkemeleri Kanunu'nda tüm usul kurallarına yer verilmediği için yasal boşluk genel kanun niteliğinde olan Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun ilgili hükümleri ile doldurulacaktır³⁶¹.

Önemle belirtmek gerekir ki, deniz iş sözleşmesinin diğer iş sözleşmelerinden ayıran özelliklerinden birisi de çoğu zaman yabancılık unsurunu içinde barındırmasıdır. Uluslararası boyutu düşünüldüğünde, gemi adamı veya işve-

³⁵⁹ SÜZEK, s.103; NARMANLIOĞLU, s.56.

³⁶⁰ Çalışma mevzuatında yapılan köklü değişiklikler karşısında yetersiz kalan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunun iş hukukunun özellik ve gereklerine uygun olarak revize edilmesi gerekir. Hatta 5521 sayılı Kanunun yerine HMK'ndan tamamen bağımsız olarak ayrı iş yargılaması usul kanunu düzenlenmesi yerinde olacaktır (KAR, s.40).

³⁶¹ Bkz. KAR, s.38-40. "...506 ve 5510 sayılı kanunların uygulanmasından doğan uyuşmazlıklarda anılan kanunlarda hüküm bulunmayan hallerde HMK'nun genel hükümlerine göre belirlenmelidir..." Yarg.10.HD, 01.11.2011, 4366/15145, YILMAZ, Ejder, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2012, s.117.

renin (donatanın) yabancı olması, geminin yabancı bayraklı olması, işverenin işletme merkezinin yabancı bir ülkede bulunması, dava konusu olayın yabancı bir ülkede meydana gelmesi her zaman mümkündür³⁶². Bu durumda yabancı-lık unsuru taşıyan deniz iş sözleşmelerine uygulanacak milletlerarası özel hukuk kuralları gündeme gelecektir³⁶³. Sözleşmelere uygulanacak hukuk konusunda, 5718 sayılı MÖHUK.md.24'te genel bir bağlama kuralı öngörülmeyle birlikte, Kanunun 27. maddesinde iş sözleşmeleri bakımından özel bağlama kuralları kabul edilmiştir³⁶⁴. Anılan madde hükmü, iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk kuralları bakımından, sözleşmenin içeriği, hükümleri, ifası ve sona ermesine ilişkin konuları kapsamaktadır.

MÖHUK.md.27 hükmü gereğince, taraflar iş sözleşmesine uygulanacak hukuku kural olarak seçebilirler. Böyle bir seçim yapılmış ise, iş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari koruma saklı kalmak kaydıyla, tarafların seçtikleri hukuka tabidir (md.27/1). Hukuk seçimi, iş sözleşmesinin özel niteliği gereği; zayıf taraf olan işçiyi korumak amacıyla, ancak işçi lehine olmak kaydıyla sınırlı olarak tanınmıştır³⁶⁵. Tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları halinde, iş sözleşmesine, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanır (md.27/2). Malum, gemiler sürekli seyir halindedir ve sadece liman veya kabotaj seferi yapmazlar. Çoğu zaman yakın kıyısız sefere veya uzak sefere çıkarlar. O nedenle, gemi adamının işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması söz konusudur. Bu durumda, iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin (işyeri merkezinin) bulunduğu ülke hukukuna tabidir (md.27/3). Ancak halin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun

³⁶² **TARMAN**, Zeynep Derya, "Yabancı-lık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk", AUHFD, 59 (2), 2010, s.526; **ACAR**, s.3.

³⁶³ Bkz. **TUNCAY**, A.Can, "Devletler Hususi Hukukunda Hizmet İlişkinine Uygulanacak Kanun", Onar Armağanı, İstanbul 1977, s.899.

³⁶⁴ **TARMAN**, s.521 vd.

³⁶⁵ Taraflarca bir hukuk seçimi yapılmış olsa da, objektif bağlama kuralına göre belirlenen hukukun işçiyi koruyan emredici hükümlerinden daha elverişsiz hükümler içermesi halinde, seçilen hukuktaki hükümlerin uygulanması mümkün değildir (**NOMER**, Ergin/**ŞANLI**, Cemal, Devletler Hususi Hukuku, İstanbul 2010, s.329-330; **ÇELİKEL**, Aysel/**NOMER**, Ergin, Devletler Hususi Hukuku, Çözümlemiş Örnek Olaylar-Seçilmiş Mahkeme Kararları, İstanbul 2010, s.290-291; **TARMAN**, s.532-534).

bulunması halinde sözleşmeye ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir (md.27/4).

Gemi adamı ile işveren arasında yapılan deniz iş sözleşmesinde yabancı hukukun seçilmesi pratikte yabancı bayraklı gemilerde söz konusudur. Geminin yabancı bayraklı olması ise, gemi maliki veya işletenin yabancı uyruklu olması anlamına gelir. Ancak bu yabancılık bazen gerçekte, bazen de görünüşte olabilir. Gerçek bir yabancılık unsuru bulunması halinde, esas işyeri hukuku, malikin veya işletenin ülkesi hukukudur. Buna karşın, yabancılık unsuru gerçek değil, görünüşte ise, başka bir ifadeyle gemi bir çekmece şirketi üzerinden fakat Türkiye'den işletiliyor ise, esas işyeri hukuku Türkiye'dir. Nitekim MÖHUK.md.27/4 uyarınca iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukuk olduğu için Türk hukuku uygulanacaktır³⁶⁶.

B) GÖREVLİ ve YETKİLİ MAHKEME

1. Görevli Mahkeme

Deniz İş Kanunu kapsamına giren gemi adamları ile bunların işveren veya işveren vekilleri arasında bu Kanundan veya iş sözleşmesinden doğan davalar hakkında, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uygulanır (Den. İş K.md.46/1).

5521 sayılı Kanuna göre, İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözüm yeri iş mahkemeleridir (md.1). Görev konusu kamu düzenine ilişkin olup mahkemece kendiliğinden dikkate alınmalıdır. İş mahkemelerinin görev alanını hâkim, tarafların iddia ve savunmalarına göre değil, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesini esas alarak belirleyecektir³⁶⁷. İş mahkemesinin bulunmadığı yerlerde görevlendirilen asliye hukuk mahkemesi, iş mahkemesi sıfatıyla davaya bakar³⁶⁸. Görev, dava şartlarından birisidir (HMK.md.114/1-c). Mah-

³⁶⁶ ACAR, s.4-5.

³⁶⁷ Yarg.9.HD. 12.5.1997, E.1997/7466, K.1997/8595, GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi (İş Mahkemeleri), Ankara 2000, s.145.

³⁶⁸ Yarg.13.HD. 20.10.1994, E.1994/7863, K.1994/8919, www.kazanci.com.tr; KAR, s.40-41.

keme, görev (dava şartları) hakkında dosya üzerinden karar verebileceği gibi, gerekli görmesi halinde bu konuda yapacağı ön inceleme duruşmasında tarafları dinledikten sonrada karar verebilir (HMK.md.138)³⁶⁹. Mahkemenin görevi (dava şartlarını) ön inceleme duruşmasında incelemesi bunları daha sonra göz önüne alamayacağı anlamına gelmemektedir. Mahkeme dava şartlarının doğası gereği ön inceleme aşamasından sonra da taraflar ileri sürmese de inceleme hakkına sahiptir.

İş sözleşmesinin geçersizliği, iş mahkemesinin görevsiz olması sonucunu doğurmaz. Çünkü iş hukukunda sözleşmenin geçersizliği geçmişe etkili değil, ileriye dönük hüküm ve sonuç doğurur³⁷⁰. 5521 sayılı Kanun uygulandığı için gemi adamının 854 sayılı Deniz İş Kanunu veya 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olması görev bakımından fark etmez. Fakat gemi yabancı ülke bayrağı taşıyor veya Türk bayraklı da olsa 100 GT ve üzeri değil ise, bu gemide çalışanlar hakkında Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Örneğin yabancı bayraklı, turistik maksatla kullanılan bir yatın kaptanı Deniz İş Kanunu'nun 1. maddesinde gereği bu Kanun kapsamında değerlendirilemez. Deniz taşıma işi yapılmadığı, turistik amaçla kullanılan yat olması (ve yabancı bayrak taşıması) nedeniyle gemi adamının 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında kaldığı kabul edilerek iş mahkemesi (sıfatıyla) karar verilmesi gerekir³⁷¹. Ancak her iki kanun kapsamı dışında kalanlar Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesi hükümlerine tabi olduklarından, bu kimselerin her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözüm yeri genel adli mahkemeler olacaktır³⁷².

Toplu iş hukuku uygulamasından doğan; gemi adamları ile işverenleri arasında çıkan, tüm uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde çözülür (SenTİSK.md.79). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan doğan uyuşmazlıklarda bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür (md.101)³⁷³.

³⁶⁹ KURU, Baki/ARSLAN, Ramazan/YILMAZ, Ejder, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2011, s.126.

³⁷⁰ SÜZEK, s.105.

³⁷¹ Yarg.9.HD. 28.4.2009, E.2009/11460, K.2009/12104, ÇİL, Kıdem Tazminatı, s.675-677.

³⁷² KAR, s.41.

³⁷³ SÜZEK, s.106.

Gemi adamlarının gemi alacaklısı olduğu aynı davalarda, dava konusu gemi (alacağı), Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabi olduğu için, bu hususta asliye ticaret mahkemesi görevlidir (6102 sayılı TTK.md.5). 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu döneminde, 5136 sayılı Kanun ile Kanunun 4. maddesine eklenen fıkra uyarınca, bu Kanunu'nun Dördüncü Kitabı'nda³⁷⁴ yer alan deniz ticaretine ilişkin uyuşmazlıklara bakmak üzere Denizcilik İhtisas Mahkemeleri kurulacağı belirtilmiş ve bu hüküm uyarınca, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu 08.07.2004 gün ve 328 sayılı kararı ile İstanbul'da Denizcilik İhtisas Mahkemesi'nin kurulması konusunda olumlu görüş bildirmiştir. 19.07.2004 tarihli "Olur"la İstanbul'da Denizcilik İhtisas Mahkemesi kurulmuş ve HSYK'nun 20.07.2004 gün ve 370 sayılı Kararı ile faaliyete geçirilmiştir³⁷⁵.

6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkındaki 6103 sayılı Kanun'un 8. maddesi uyarınca, Denizcilik İhtisas Mahkemesinin görmekte olduğu davalar, 6102 sayılı TTK.md.5/2 gereğince, TTK.'nun yürürlüğe girmesinden itibaren 1 ay içinde, HSYK. tarafından TTK. ile diğer kanunlardan doğan deniz ticaretine ve deniz sigortalarına ilişkin hukuk davalarına bakmakla görevlendirilecek asliye ticaret mahkemesine devredilecektir. Türk Ticaret Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce açılmış olan deniz ticaretine ve deniz sigortasına ilişkin hukuk davalarını görmekte olan mahkemeler, yargı çevreleri içinde ve görev alanlarına giren sonuçlanmamış davaları ve işleri devredemezler (6103 sayılı K.md.8/2). Madde gerekçesinde belirtildiği üzere, bu mahkemeler ellerindeki davalara bakmaya devam edecek, başka bir deyişle, bu davaları bu mahkemeler sonuçlandıracaklardır. Şüphesiz, anılan mahkemelerin ellerindeki dosyaları iş bölümü itirazı bağlamında başka mahkemelere yollayabileceklerdir.

2. Yetkili Mahkeme

Bir davanın hangi yerdeki görevli iş mahkemesi tarafından görüleceği yetki konusuna girer. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na göre, genel

³⁷⁴ 6762 sayılı Kanunun Dördüncü Kitabını oluşturan 816 ilâ 1262. maddeleri arasında deniz ticareti, bayrak, gemi sicili, mülkiyet ve diğer aynı haklar, kaptan, deniz ticareti sözleşmeleri, deniz kazaları, gemi alacaklıları ve yük alacaklıları konularında düzenlemeler yer almakta idi.

³⁷⁵ KAR, s.42.

yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu hükümlerine göre belirlenen yerleşim yeri mahkemesidir (HMK.md.6). 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nda genel yetki kuralının yanı sıra özel düzenlemelere de yer verilmiştir. Deniz İş Kanunu kapsamına giren gemi adamlarıyla bunların işveren veya işveren vekilleri arasında bu Kanundan veya iş sözleşmesinden doğan davalar hakkında, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uygulanır (Den. İş K.md.46/1). 5521 sayılı Kanuna göre, iş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme geçerli değildir (md.5)³⁷⁶. Bununla birlikte, Deniz İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesinde ayrıca bir hüküm yoksa dava, geminin bağlama limanında iş davalarını bakmaya yetkili mahkemede görülür (Den. İş K.md.46/2)³⁷⁷.

Gerçek kişi işveren için yerleşim yeri (ikametgah), sürekli kalma niyetiyle oturduğu yerdir (TMK.md.19). İşletmenin (tüzelkişinin) yerleşim yeri ise, kuruluş belgesinde başka bir hüküm bulunmadıkça işlerin yönetildiği yerdir (TMK.md.49). İşverenin tüzel kişi olması halinde, geminin bağlama limanındaki iş davalarını bakmaya yetkili mahkemede görülmesi aynı anlama gelmektedir. Çünkü, geminin bağlama limanı o gemiye ait seferlerin yönetildiği yerdir (TTK.md.946). Genelde donatanın ticaret merkezinin bulunduğu limandır (TTK.md.955/1). Bununla birlikte, her ne kadar 5521 sayılı Kanun'un 5. maddesinin son cümlesinde yetkili mahkeme konusunda madde hükmü dışında aksi kararlaştırılmayacağı ifade edilse de, Deniz İş Kanunu'nda, "iş sözleşmesinde ayrıca bir hüküm yoksa" ifadesiyle bu hususta özel bir düzenlemede bulunmaktadır. O nedenle, tarafların bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde yetkili mahkemeyi kararlaştırmaları mümkündür. Şu halde, gemi adamı-

³⁷⁶ SÜZEK, s.106-107; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.140; GÜNAY, İş Mahkemeleri, s.207-208.

³⁷⁷ Türk Ticaret Kanunu'nda da belirtildiği üzere, donatan aleyhine, bu sıfatı dolayısıyla, herhangi bir alacaktan dolayı geminin bağlama limanının bulunduğu yer mahkemesinde de dava açılabilir (TTK.md.1063/1). Paydaş donatanlar aleyhine bu sıfatları dolayısıyla diğer paydaş donatanlar veya üçüncü kişiler tarafından herhangi bir alacaktan dolayı geminin bağlama limanının bulunduğu yer mahkemesinde de dava açılabilir. Davanın paydaş donatanlardan biri veya birkaçı aleyhine açılmış olması hâlinde de aynı hüküm uygulanır (TTK.md.1087).

nın çalıştığı geminin donatanının yabancı uyruklu olması, bağlama limanının yabancı bir ülke limanı olması ve/veya yabancı bayraklı bir gemi olması, taraflar arasında iş sözleşmesi ilişkisinin kurulmasına ve Türk Hukukunun uygulanmasına engel değildir. Zira taraflar dilerse iş sözleşmesinde uyuşmazlık halinde davanın görüleceği yetkili mahkeme olarak Türk mahkemelerini kararlaştırabilirler³⁷⁸. İş mahkemesinin yetkisi kamu düzenine ilişkin olduğundan, taraflar davanın her aşamasında yetki itirazında bulunabilir ve hâkim de yetkisizliği kendiliğinden dikkate almak zorundadır³⁷⁹.

Milletlerarası özel hukuk kuralları çerçevesinde değerlendirildiğinde, bireysel iş sözleşmesinden veya iş ilişkisinden doğan uyuşmazlıklarda işçinin işini mutaden yaptığı işyerinin Türkiye’de bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir. İşçinin, işverene karşı açtığı davalarda işverenin yerleşim yeri, işçinin yerleşim yeri veya mutad meskeninin bulunduğu Türk mahkemeleri de yetkilidir (MÖHUK.md.44).

Taraflar aralarında yabancılık unsuru taşıyan ve borç ilişkisinden doğan uyuşmazlığın yabancı bir devletin mahkemesinde görülmesi konusunda yetki anlaşması yapabilirler. Ancak MÖHUK.md.44 hükmü, tarafların anlaşmasıyla bertaraf edilemez (MÖHUK.md.47). Şu halde, yapılan yetki anlaşmasıyla yetkilendirilen yabancı mahkeme, 44. maddede yetkilendirilen Türk mahkemeleriyle birlikte yetkili olur³⁸⁰.

C) DAVADA TARAF

İş sözleşmesinin tarafları sözleşmeyi akdeden gemi adamı ve işveren veya gemi işletme müteahhididir. Gemi adamları bazen açtıkları davada husumeti hangi işverene yöneltileceği konusunda yanılabilir. Gemi malikinin bir başkasının olması veya tüzelkişiliğin perdelenmesi durumunda gerçek işverenin sözleşmeyi akdetmemiş bulunması tereddüt oluşturabilir. Bu nedenle tüzelkişiliğin perdesinin kaldırılması ve doğru işverenin hasım gösterilmesi gerekir.

³⁷⁸ Yarg.9.HD. 28.4.2009, E. 2009/6543, K. 2009/12102, **AKYİĞİT**, Kıdem Tazminatı, s.927-928.

³⁷⁹ **SÜZEK**, s.108.

³⁸⁰ **TARMAN**, s.546-547.

Sözleşme gemi kaptanı ile yapılmış olabilir. Bilindiği üzere, kaptan yasal olarak işveren vekilidir. İşveren vekili sıfatıyla gemi adamlarına karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren (donatan) sorumludur (Den. İş K.mad.2/Ç-2). Açılacak davada davalı taraf işveren olduğu için, kaptana husumet yöneltilmez³⁸¹.

D) YARGILAMA ve USULÜ

İş Kanunu'nun uygulanması ile görevli olan idari merciler, kendilerine yapılan başvuruları 15 gün içinde idari yoldan sonuçlandıramadıkları ve iş mahkemelerinin görevi içinde gördükleri takdirde, bu hususa ilişkin evrak ve belgeleri yetkili iş mahkemesine tevdi ederek şikâyet/uyuşmazlığın çözümünü adli makamlara bırakır. Adli süreçte mahkeme (hâkimi), kendiliğinden gün belirler, tarafları davet eder ve başvuru sahibinin davacı olduğunu tespit ederek zabıtnameyi imzalatır. Bundan sonra Kanundaki esas ve usullere göre davayı görerek karar verir. İdari merciin evrak ve belgeleri mahkemeye bırakması (tevdii) mahkemenin göreve ilişkin kararını sınırlamamaktadır (5521 s.K.md.10)³⁸².

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7. maddesinde iş mahkemele-
rinde şifahi (sözlü) yargılama usulü uygulanacağı belirtilmiştir. Ancak bu usul, 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile ortadan kalkmış ve artık iş uyuşmazlıklarında basit yargılama usulü kabul edilmiştir (HMK.md.316). Basit yargılama usulü HMK.md.317-322'de ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Gemi adamının açacağı dava ücret ve tazminata ilişkin bir alacak davası ise, 6100 sayılı HMK.md.107/1 gereği, davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, gemi adamı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle, belirsiz alacak davası aç-

³⁸¹ KAR, s.44; aynı yazar, Ders Kitabı, s.62-63.

³⁸² SÜZEK, s.108-109; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.141.

bilir³⁸³. Karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini artırabilir (HMK.md.107/2). Kanuna göre ayrıca, kısmi eda davasının açılabilirdiği hâllerde, tespit davası da açılabilir ve bu durumda hukuki yararın var olduğu kabul edilir (HMK.md.107/3).

Talep konusunun niteliği itibarıyla bölünebilir olduğu durumlarda, sadece bir kısmı da dava yoluyla ileri sürülebilir. Talep konusunun miktarı, taraflar arasında tartışmasız veya açıkça belirli ise kısmi dava açılmaz. Dava açılırken, talep konusunun kalan kısmından açıkça feragat edilmiş olması hâli dışında, kısmi dava açılması, talep konusunun geri kalan kısmından feragat edildiği anlamına gelmez (HMK.md.109).

Çoğu iş davasında alacak miktarı tam olarak ancak tahkikat sonucunda belirlenebilmektedir. Alacak miktarı, yargılama sırasında hesap raporunun alınması veya bilirkişi raporunun düzenlenmesini gerektiriyorsa, alacak belirsiz bir alacaktır. Ayrıca, alacak miktarı hâkimin takdiri sonucu ortaya çıkacak veya alacak üzerinden hakkaniyet indirimi gibi bir takım indirimler yapılacak ise, alacağın başlangıçta tam olarak bilinmesi mümkün olmadığı için alacak belirsiz kabul edilir³⁸⁴. Bu durumda gemi adamı, ücret ve tazminat alacakları için belirsiz alacak davası veya kısmi dava açabilir.

İş mahkemelerince verilen nihai kararlara karşı istinaf yoluna başvurulabilir. Şu kadar ki, para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkındaki kararlar hariç, miktar veya değeri bin lirayı geçmeyen davalar hakkındaki nihai kararlar kesindir (5521 s.K.md.8/1). İstinaf yoluna başvurma süresi, karar yüze karşı verilmişse nihai kararın taraflara tefhimi, yokluklarında verilmiş ise tebliği tarihinden itibaren 8 gündür (5521 s.K.md.8/2). Ancak uygulamada henüz istinaf (bölge adliye) mahkemeleri kurulmadığı için iş mahkemeleri kararlarına karşı 8 gün içinde Yargıtay'a temyiz başvurusunda bulunmaktadır.

³⁸³ Ayrıntılı bilgi için bkz. **PEKCANİTEZ**, Hakan/**ATALAY**, Oğuz/**ÖZEKES**, Muhammed, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2011, s.305 vd.; **KURU/ARSLAN/YILMAZ**, s.22, 276-277; **ÇİL**, Şahin/**KAR**, Bektaş, 6100 Sayılı HMK'ye Göre İş Yargısında Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava, Ankara 2012, s.15 vd.

³⁸⁴ **ÇİL/KAR**, s.32; **SÜZEK**, s.111-112; ayrıca bkz. Yarg.9.HD. 27.02.2012, E.2012/1757, K.2012/5742; Yarg.9.HD. 27.02.2012, E.2012/1756, K.2012/5741, **ÇİL/KAR**, s.192-202.

Kanun yoluna başvurulacak kararlar, bölge adliye mahkemesi ve Yargıtay'ca iki ay içinde karara bağlanır (5521 s.K.md.8/3). Yargıtay'ın kararlarına karşı karar düzeltme yoluna başvurulamaz (5521 s.K.md.8/son).

E) İSPAT VE DELİLLER

İspat ve deliller konusu 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 187 vd. maddelerinde düzenlenmiştir. "İspatın konusunu tarafların üzerinde anlaşılmadıkları ve uyuşmazlığın çözümünde etkili olabilecek çekişmeli vakıalar oluşturur ve bu vakıaların ispatı için delil gösterilir" (HMK.md.187). "Tarafların veya vekillerinin mahkeme önünde ikrar ettikleri vakıalar, çekişmeli olmaktan çıkar ve ispatı gerekmez" (HMK.md.188).

Kanunun belirli delillerle ispatını emrettiği hususlar, başka delillerle ispat olunamaz (HMK.md.189/3). Kanunun belirli bir delille ispat zorunluluğunu öngörmediği hâllerde, Kanunda düzenlenmemiş olan diğer delillere de başvurulabilir (HMK.md.192/1).

Tarafların ellerinde bulunmayan ve incelenmesine karar verilen delillerin getirilmesi için, mahkemece ilgili resmî makam ve mercilerle üçüncü kişilere bu husus bildirilir. Mahkemeye getirilmesi mümkün olmayan deliller, bulunduğu yerde incelenebilir veya dinlenebilir. (HMK.md.195/1).

İspat yükü kural olarak ilk önce davacıya düşer. Davacı davasını dayandırdığı olguları ispat etmelidir (TMK.md.6). 6100 sayılı HMK.'na göre, ispat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir (HMK.md.190/1). Deniz iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkta öncelikle çalışma ilişkisi (olgusu) tespit edilmelidir. Bunun ispatı gemi adamına düşer.

Taraflar deniz iş sözleşmesini belirli süreli veya belirli bir sefer için yahut belirsiz süreli olarak kararlaştırılabilirler. Sözleşmenin yazılı şekilde yapılması; geçerlik şartı olup olmaması tartışması bir yana, ispat bakımından önem taşır. Taraflar arasında yazılı bir sözleşme yoksa, sözleşmenin belirsiz süreli olduğu kabul edilir. Aksini iddia eden taraf bunu ispat etmelidir.

Gemi adamı, fazla çalıştığı ve/veya yıllık ücretli izne hak kazandığı iddiasında ise, bunu ispat etmek durumundadır. İşçinin iddiaları karşısında işveren ücret(ler)inin ödendiğini, işçiye yıllık ücretli izin kullandığını ispat etmelidir.

Ayrıca iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden taraf, bu iddiasını ispatlamalıdır³⁸⁵.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi olan işçinin iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, fesih nedenini ispat yükü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür (SenTİSK.md.25/6)³⁸⁶.

İşveren tarafından tutulması ve gemide bulundurulması gereken bir takım defter, belge ve evraklar bulunmaktadır. Örneğin; Gemi Tasdiknamesi, Denize Elverişlilik Belgesi, Yola Elverişlilik Belgesi, Gemi Jurnalı, İş Teftiş Defteri, Ücret Defteri, Gemi İşe İzleme Defteri. Bu yazılı belgeler çalışma ilişkisi bakımından önemli ispat araçlarıdır. Ayrıca gemi adamının sahip olduğu gemi adamı cüzdanı ve yeterlik belgeleri de ispat açısından büyük önem taşır. Özellikle, gemide yapılan teftiş sonucu hazırlanan müfettiş raporları, ücret defterleri ve gemi jurnalleri, çalışma olgusu, ücret ödemesi ve sözleşmenin sona ermesi konularının açıklığa kavuşmasında taraflara kolaylıklar sağlar³⁸⁷.

IV. CEZAI YAPTIRIMLAR

Deniz İş Kanunu, Kanuna aykırı davranılması halinde işveren ve işveren vekili hakkında idari para cezası ile belirli süreli hürriyeti bağlayıcı ceza ve adli para cezaları öngörmüştür. Ceza Hükümleri başlığı altında cezai yaptırıma bağlanmış haller (ve suçlar) ve bunlara ilişkin cezalar şunlardır³⁸⁸:

Den. İş K.md.50 uyarınca.

- Gemi adamları ile yazılı akit yapmayan,
- Gemi adamına çalışma ve kimlik karnesi vermeyen,
- İşinden ayrılan gemi adamına çalışma belgesi vermeyen

³⁸⁵ Bkz. KAR, s.46-47.

³⁸⁶ Yarg.9.HD. 12.10.2010, E.2010/26836, K.2010/28653, www.kazanci.com.tr; Yarg.9.HD. 14.12.2010, E.2010/15830, K.2010/37733, KAR, s.47 dn.40.

³⁸⁷ KAR, s.47-49; aynı yazar, Ders Kitabı, s.67-69.

³⁸⁸ İdari para cezası tutarları 2012 yılı için geçerli olup, söz konusu cezalar 213 sayılı Vergi Usul Kanunu uyarınca her yıl yeniden değerlendirilme oranında artırılır.

5 işçiye kadar (5 işçi dâhil) işçi çalıştıran işveren veya vekiline, 2.037 TL., daha fazla işçi (5 işçiden fazla) çalıştıranlara 4.076 TL. idarî para cezası verilir.

- Sakat ve eski hükümlü gemi adamı çalıştırma ile ilgili kanun ve tüzük hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline, çalıştırmadığı her sakat veya eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için 2.717 TL. idarî para cezası verilir.

Den. İş K.md.51 uyarınca,

- Gemi adamının kıdem tazminatını ödemeyen,
- Gemi adamının fazla çalışma ücretini ödemeyen,
- Gemi adamının ücretini zamanında ve tam olarak ödemeyen,
- İaşe veya nakden ödeme zorunluluğuna uymayan,
- Asgari ücretten aşağı ücret ödeyen

işveren veya işveren vekili hakkında, bu durumda olan her gemi adamına karşılık, ödemediği meblağ veya temin ile mükellef olduğu iaşenin tekabül ettiği bedelin 1.358 TL.'dan aşağı olmamak üzere 2 katı tutarında idarî para cezası verilir.

- Gemi adamının iade zorunluluğuna uymayan,
- İş sürelerine uymayan

işveren veya işveren vekili hakkında 1.358 TL. idarî para cezası verilir. Yukarıdaki fiiller yurt dışında işlendiği takdirde verilecek cezalar, 2 kat olarak uygulanır.

- Gemi adamının ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde, özel olarak açılan banka hesabına yatırmayan işveren, işveren vekili hakkında, bu durumda olan her gemi adamı için 1.629 TL. idari para cezası verilir.

- Kıdem tazminatının öngörülen esaslar dışında veya saptanan miktar veya tavan aşılarak ödenmesi için emir veya talimat veren veya bu yolda hareket eden özel veya kamu kurumu veya kuruluşlarının yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, müessese müdürü, muhasebe müdürü gibi yetkili sorumluları hakkında, fiil daha ağır cezayı gerektiren bir suç teşkil etmediği takdirde 6 aydan 2 seneye kadar hapis ve adli para cezasına hükmolunur. Kanuna aykırı olarak fazla ödenen miktarın da ayrıca Hazine lehine re'sen tahsiline karar verilir.

Den. İş K.md.52 uyarınca,

- Gemi adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İşelerine İlişkin Yönetmelik hükümlerine göre birinci derecede olarak gösterilmiş bulunan vasıf ve şartlara riayet etmeyen işveren veya işveren vekili hakkında 1.358 TL. idarî para cezası,

- İkinci derecede olarak gösterilen vasıf ve şartlara riayet etmeyen işveren veya işveren vekili hakkında 679 TL. idarî para cezası verilir.

Den. İş K.md.53 uyarınca,

- Gemi adamı ücretlerine 38. maddede gösterilen esaslar dışında ücret kesme cezası uygulayan,

- 39. maddede sözü edilen zarar karşılığı kesintileri, anılan madde hükümlerine uymayarak yapan,

- Gemi adamına yıllık ücretli izin vermeyen,
- Gemi adamına hafta tatili izni uygulamayan,
- Gemi adamına hafta tatili ücretini ödemeyen,
- Gemi adamına genel tatil ücretini ödemeyen işveren veya işveren vekili hakkında 679 TL. idari para cezası verilir.

854 sayılı Kanunda yazılı idarî para cezaları geminin bağlama limanının bulunduğu yer Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlükleri (Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri) tarafından verilir. 7201 sayılı Tebligat Kanunu'na uygun olarak ilgiyle tebliğ edilir³⁸⁹.

³⁸⁹ İdari para cezaları hakkında 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'na göre işlem yapılmalıdır (ŞAKAR, s.267; KAR, s.51).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DENİZ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ ve HUKUKİ SONUÇLARI

§ 8. SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİ

Deniz iş hukukunda deniz işlerinin ve gemi adamı - işveren ilişkilerinin farklı özellikleri, iş sözleşmesinin sona ermesi konusunda yasal bazı özel düzenlemelere yer verilmesini gerekli kılmıştır. Deniz İş Kanunu'nun 14 vd. maddelerinde sözleşmenin sona ermesi ve bunun hukuki sonuçları özel olarak düzenlenmiştir.

Deniz taşıma işleri daha çok (deniz) ticaret hukuku ilgi alanına girdiğinden, gemi adamları ve bunların işverenleri ile olan ilişkileri, hak ve sorumluluklarına ilgili kanunda kısmen yer verilmiştir. Nitekim Deniz İş Kanunu'nun 3. maddesi uyarınca, Türk Ticaret Kanunu'nun deniz ticaretinden bahseden dördüncü kitabındaki kaptan ile işveren arasındaki ilişkilere ait hükümler saklı tutulmuştur. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun yürürlüğü öncesinde, kendisi de aynı zamanda gemi adamı olan kaptan ile yapılan iş sözleşmesinin sona ermesi ve bunun hukuki sonuçları 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 1005-1014. maddelerinde ayrıntılı olarak düzenlenmiş idi. 6762 sayılı Kanunda özellikle belirtildiği üzere, Deniz İş Kanunu'na tabi olan bir gemide çalışan kaptanın belli bir hukuki olaydan doğan hakları, Deniz İş Kanunu ile Türk Ticaret Kanunu hükümlerinden hangisi kaptanın daha lehine ise, o kanun hükümleri uygulanır (TTK.md.1015/2).

Örneğin; 6762 sayılı TTK.md.1005 hükmü dikkate alındığında, donatan, haklı bir neden bulunmaksızın veya kaptana bildirim süresi tanımaksızın sözleşmeyi feshedebilirdi. Donatanın bu konuda fesih hakkını 6 aylık süre ile

sınırlayan Deniz İş Kanunun 16. maddesinin A bendi hükmüne uyma zorunluluğu dahi bulunmamaktaydı. Sözleşme belirli süreli veya belirli bir sefer için yapılmış olsa da, TTK.md.1005 hükmü uygulanabilirdi¹. Görüldüğü üzere, 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan mevcut düzenlemenin kaptan lehine olduğunu söylemek pek mümkün değildi. Kanunu'nun 1005. maddesine göre, aksi sözleşme ile kararlaştırılmış olsa bile donatan kaptana her zaman yol verilebilme imkânına sahipti. Her ne kadar kaptanın tazminat hakları saklı tutulmuşsa da, Ticaret Kanunu'nda donatana tanınan bu hakkın kötüye kullanılması, her zaman mümkündü². TTK.md.1015/2 hükmü dolayısıyla, Ticaret Kanunu'nda yer alan feshe ilişkin hükümlerin Deniz İş Kanunu'nun gemi adamları için öngörülenden daha aleyhte olması nedeniyle, kaptana da Deniz İş Kanunu hükümlerinin uygulanması gerektiği öğretinin ortak görüşü idi³. Alman Ticaret Kanunu'nun, TTK.md.1005'i karşılayan 545. paragrafı değiştirilerek kaptanın iş sözleşmesinin de Deniz İş Kanunu'nun hükümleri uyarınca sona erdirilmesi sağlanmış ve devamı olan 546-551. paragrafları kaldırılarak kaptanın bu konudaki haklarının düzenlenmesi Deniz İş Kanunu'na bırakılmıştır⁴. Aynı şekilde, kaptan ile yapılan iş sözleşmesinin sona ermesi konusunda 6102 sayılı yeni Türk Ticaret Kanunu'nda da herhangi bir hükme yer verilmemiş, bu konuda Deniz İş Kanunu'nun hükümlerinin uygulanması gerektiği görüşünün kabul edilmiş olduğu anlaşılmaktadır⁵.

¹ SONGU, s.849.

² Kaptan ile donatan arasındaki ilişki güven ilişkisine dayanmaktadır. Bu esastan hareketle Kanunda donatanın güvenini kaybetmiş olan kaptanın görevine devam etmesine yasal imkân tanımak istenmemiş olsa da, Kanunun amacı, donatana dilediği zaman keyfi olarak kaptanın iş sözleşmesini feshetme imkanı tanımak değildir (ÇAĞA/KENDER, s.207; ÇAĞA, s.154; SONGU, s.849).

³ ÇAĞA/KENDER, s.207; ÇAĞA, s.154; SEVİMLİ, s.117; SONGU, s.849.

⁴ ÇAĞA/KENDER, s.207; ÇAĞA, s.154; SONGU, s.849-850.

⁵ ÇETİNGİL/KENDER, "Tasarı Taslağı", s.3.

I. SÖZLEŞMENİN FESİH DIŞINDAKİ NEDENLERLE SONA ERMESİ

A) SÖZLEŞME SÜRESİNİN DOLMASI VEYA SEFERİN SONA ERMESİ

Kural olarak, belirli süreli iş sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer (TBK.md.430/1). Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilir (TBK.md.430/2). Sözleşmenin fesih bildirimiyle sona ereceği kararlaştırılmış ve iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa, sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür (TBK.md.430/4).

Deniz İş Kanunu'nda da belirli süreli iş sözleşmesi sürenin bitiminde sona ereceği kabul edilmekle birlikte, iş sözleşmesi gemi seyir halinde iken sona erdiği takdirde, sözleşme geminin ilk limana varmasına ve güvenlik altına alınmasına kadar devam eder (Den. İş K.md.7/1). Kanun, sözleşmenin zımni (örtülü) olarak uzatılmasına imkân tanımıştır. Sözleşme süresi sonunda işveren veya işveren vekili gemi adamının işe devam etmesine onay verirse, belirli süreli iş sözleşmesi aynı süre kadar uzatılmış sayılır (Den. İş K.md.8/2). Gemi adamının işe devamına onay verilmezse, sözleşme süre bitiminde kendiliğinden sona erer.

Sözleşme belirli sefer için yapılmış ise, sözleşmede yazılı seferin sonunda geminin vardığı limanda yükünü boşaltmasıyla sona erer (Den. İş K.md.7/2). Belirli süreli iş sözleşmesinde olduğu gibi, belirlenen sefer sonunda geminin vardığı limanda yükünü boşaltmasıyla fesih bildirimine gerek kalmaksızın sözleşme kendiliğinden sona erer. Yine aynı şekilde Kanun, belirli sefer için yapılmış sözleşmenin zımni olarak uzatılmasına imkân tanımıştır. Sözleşmenin sonunda işveren veya işveren vekili, gemi adamının işe devamına onay verirse ve gemi de sefere çıkarsa, iş sözleşmesi sefer süresince (süresi sonuna kadar) uzatılmış sayılır (Den. İş K.md.8/1).

TBK.md.430 hükmünde olduğu gibi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesi uyarınca, belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde, iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Ancak, esaslı nedene dayalı zincirleme iş

sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar⁶. Deniz İş Kanunu'nda böyle bir hükme yer verilmemiştir. Objektif bir kriterin bulunmaması, gemi adamının çalışma sürelerine bağlı haklarından kaçınan işveren için, sözleşme yapma ve sona erdirmeye konusunda hakkı kötüye kullanmasına yasal imkân sağlamaktadır. Nitekim uygulamada işverenlerin gemi adamlarıyla genellikle belirli süreli veya belirli bir sefer için sözleşme yapmayı tercih ettikleri bilinmektedir.

Görüldüğü üzere, *sözleşme belirli süreli ise*, süre sonunda veya gemi seyir halinde ise, geminin ilk limana vardığı ve güvenlik altına alındığında, *sözleşme belirli sefer için yapılmış ise*, sözleşmede yazılı seferin sonunda geminin vardığı limanda yükünü boşaltmasıyla sona erer. Gemi adamının aynı işe devamı, işveren veya işveren vekilinin onayına bağlıdır. Bu şekilde sözleşme belirli süreli ise aynı süre kadar, belirli sefer için ise, bu sefer süresince uzatılmış sayılır. Hâlbuki sözleşmenin zincirleme şekilde ve aynı şartlarla uzatılması gemi adamı aleyhine sonuçlar doğurur. Kıdeme ilişkin yasal haklarını ödemekten kaçınan işverenin gemi adamları ile yapacağı tüm iş sözleşmelerini tercihen belirli süreli veya belirli sefer için yapacağı açıktır.

Sözleşmenin sona ereceğinin öngörülebilir olması, işçi bakımından bir güven oluşturur. Taraflar arasındaki belirli süreli iş sözleşmesinin zımnen uzatılması halinde dahi sözleşmenin hangi tarihte sona ereceği baştan bilinmektedir. Fakat belirli bir sefer için yapılan sözleşmenin zımni uzatmalar nedeniyle ne zaman sona ereceğini önceden tahmin etmek mümkün değildir⁷. Gemi adamı işe devam ettiği ve işveren veya işveren vekilinin buna onay verdiği sürece iş sözleşmesi sürekli zımni bir şekilde uzar gider. Ancak, herhangi bir sefer sonunda onay verilmemesi halinde sözleşme, işçi tarafından bilinmeyen bir zamanda sona ermiş, diğer bir ifadeyle infisah etmiş olur. Ekonomik bakımdan işverene karşı zayıf konumda olan gemi adamının bu

⁶ Bkz. ÇELİK s.98-99 ve dn.31'de gösterilen kaynaklar; SÜZEK, s.251 vd.; ALPAGUT, s.57-60.

⁷ Uygulamada büyük tonajlı gemilerin uzun süre bağlama limanlarına uğramadıkları bilinen bir gerçektir. Tarifesz taşımacılığın temel özelliği, nerede yük varsa oraya sefer yapmaktır. Bu durumda iş sözleşmesi sona eren gemi adamlarının bağlama limanına getirilmeleri sorunu ortaya çıkmaktadır. Özellikle hammadde taşıyan gemiler, işlevleri gereği düzenli hat taşımacılığı yapmazlar. O nedenle sözleşmeleri belirli sefer için yapılan gemi adamlarının mağduriyetleri söz konusu olacağı açıktır. Şu halde, iş sözleşmelerinin sona ermesi ile ilgili hükümlerin karışıklığa yer vermeyecek şekilde açıkça yazılı olması isabetli olacaktır (bkz. PEKDEMİR, s.96).

şekilde korumasız bırakılması düşünülemez. O nedenle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde öngörülen esasların Deniz İş Kanunu'nda da benimsenmesi gerektiği kanaatindeyiz⁸.

B) GEMİ ADAMININ VEYA İŞVERENİN ÖLMESİ

Taraflardan birinin ölümü halinde deniz iş sözleşmesinin akıbeti konusunda Deniz İş Kanununda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu hususta genel hükümlere başvurmak gerekir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre işçinin ölümü halinde sözleşme kendiliğinden sona erer (TBK.md.440). Şu halde, iş görme edimi bizzat ifa borcu bulunan gemi adamının ölümü halinde, iş sözleşmesi de doğal olarak sona erecektir⁹.

Gemi adamının ölümü halinde, mevzuattan veya sözleşmeden doğan tüm hakları yasal mirasçılara intikal eder. Örneğin; yasal koşulları varsa, Deniz İş Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca yasal mirasçılara kıdem tazminatı ödenir¹⁰. Deniz İş Kanunu kapsamı dışında kalan gemi adamları hakkında ise, Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır. 6098 sayılı Borçlar Kanunu'na göre "İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür" (TBK.md.440)¹¹. Bir aylık ödemeye hak kazanabilmek

⁸ Hükmün eleştirisi için bkz. **GÜNÇEL**, s.373-376; **BİROL**, s.12; **SONGU**, s.844.

⁹ **ÇELİK** s.196; **SÜZEK**, s.527.

¹⁰ 6762 sayılı TTK.md.1014'e göre, kaptan hizmete alındıktan sonra ölürse, öldüğü güne kadar olan ücretini ve kararlaştırılmış diğer bütün menfaatlerini donatanın ödemesi gerekir. Ayrıca kaptan yolculuk başladıktan sonra ölürse, donatan cenaze masraflarını da vereceği öngörülmüş ve kaptan gemiyi müdafaa ederken öldüğü takdirde, donatan fazla olarak münasip bir ikramiye de vermekle mükellef olduğu belirtilmiş idi. 6201 sayılı yeni Türk Ticaret Kanunu'nda ise, bu konuda herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Deniz İş Kanununda da böyle bir düzenleme öngörülmemiştir. O nedenle, hükmün kaldırılması gemi adamı (kaptan) aleyhine olmuştur. 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunun konuya ilişkin düzenlemesi hakkında bilgi için bkz. **SEVİMLİ**, s.104-105; **SONGU**, s.843.

¹¹ Farklı görüşte, **KAR**, s.136. Yazara göre, "gemi adamı için Deniz İş Kanununda ayrıca kıdem tazminatı düzenlendiği için, ölüm halinde mirasçılara bu madde gereği ödeme yapılması gerekmez". Fakat yazar daha sonra, madde gerekçesi ve düzenlenmesinden özellikle mirasçılar için düzenlenen bir ödeme olmadığı anlaşıldığından bu düşüncesinden döndüğünü açıklamıştır (**aynı yazar**, Ders Kitabı, s.182). Doğrusu yazarın ilk görüşüne başka açıdan da katılmak mümkün değildi. Şöyle ki, Deniz İş Kanunu kapsamı dışında kalan gemi adamları da bulunmaktadır. Bu hükmün Kanun kapsamı dışında kalan gemi adamları için uygulanacağı açıktır. Ayrıca bir yıldan az kıdemi bulunan gemi adamının ölümü halinde

için işçinin belli bir kıdeme sahip olması gerekmez. Sözleşmenin işçinin ölümü nedeniyle sona ermiş olması yeterlidir. Buna karşın, beş yıllık kıdem şartı, sadece iki aylık ücret talebi için aranır¹².

İşverenin ölümü hâlinde ise, iş sözleşmesi sona ermez, külli halefiyet gereği sözleşme işverenin mirasçıları ile devam eder. Borçlar Kanunu'na göre, bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen iş ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyasen uygulanır (TBK.md.441/1) ¹³ . Sözleşme, ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, işverenin ölümüyle kendiliğinden sona erer. Ancak, sözleşmenin süresinden önce sona ermesi nedeniyle gemi adamı uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat talep edebilir (TBK.md.441/2)¹⁴.

C) GEMİNİN KAYBA UĞRAMASI, TERK EDİLMESİ, SAVAŞ GANİMETİ İLAN EDİLMESİ VEYA TÜRK BAYRAĞINDAN AYRILMASI

Geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya savaş ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hallerinde iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer (Den. İş K.md.14/4). Genel olarak belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi dışında, iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdiren bu haller Kanunda özel olarak ve sınırlı sayıda öngörülmüştür¹⁵.

6102 sayılı TTK.md.1003'e göre, sicile kayıtlı bir geminin kurtarılamayacak şekilde batması, yararlanılabilir enkaz bırakmaksızın harap olması, patlaması ve tahrip edilmiş olması gibi sebeplerden dolayı zayı olması halinde, gemi sahibinin gemi üzerindeki mülkiyet hakkı sona erer.

kıdem tazminatından yararlanamayan sağ kalan eşi ve ergin olmayan çocukları, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilerin TBK.md.440 hükümlerinden yararlanması söz konusu olacaktır.

¹² SOYER, Polat, "Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi" (Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi), Sicil İHD., S.22, Haziran 2011, s.18; AKYİĞİT, Ercan, "Ölüm ve İş İlişkisinde Yeni Sonuçları" (Ölüm ve İş İlişkisi), Sicil İHD, S.22, Haziran 2011, s.35-38; YÜREKLİ, Sabahattin, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ankara 2011, s.135; SÜZEK, s.526-527; ÇELİK s.196.

¹³ SÜZEK, s.529; ÇELİK s.196.

¹⁴ Bkz. AKYİĞİT, "Ölüm ve İş İlişkisi", s.40 vd.; YÜREKLİ, s.146 vd.; ÇELİK s.196-197; SÜZEK, s.529.

¹⁵ ULUCAN, s.47-48; SONGU, s.844.

Sicile kayıtlı bir geminin maliki, gemi üzerindeki mülkiyet hakkından vazgeçtiğini sicil müdürlüğüne bildirerek ve bunu gemi siciline tescil ettirerek geminin mülkiyetini terk edebilir (TTK.md.1004). Usulüne uygun olarak mülkiyeti terk edilmiş olan gemi, sahipsiz bir gemidir. Sahipsiz bir gemiyi sahiplenme hakkı, sadece Devlete aittir. Devlet kendisini gemi siciline malik olarak tescil ettirmek suretiyle gemi üzerindeki mülkiyeti iktisap eder (TTK.md.998). Bu durumda geminin maliki de değişmiş olur. Ayrıca geminin savaş ganimeti ilan edilmesi halinde de, gemi malikinin gemi üzerindeki mülkiyet hakkı sona erer.

Geminin Türk Bayrağını taşıma hakkı bulunduğu sürece mülkiyetin kısmen veya tamamen herhangi bir şahsa geçmesi iş sözleşmesini sona erdirmez (Den. İş K.md.19). Ancak, geminin Türk Bayrağından ayrılması halinde gemide çalışanlar, Deniz İş Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca, Kanun kapsamı dışında kalır. Kanunun açık ifadesiyle, geminin Türk Bayrağından ayrılması ile iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer (Den. İş K.md.14/4)¹⁶. Örneğin; geminin Türk Bayrağı taşıma hakkını sonlandıracak şekilde yabancı bir şirkete satılması, işçi-işveren arasındaki iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesine neden olur. İş sözleşmesinin bu şekilde sona ermesi işçi aleyhine bir durum oluşturmaktadır. Deniz İş Kanunu'nda, işverenin geminin Türk Bayrağından ayrılacağı ve sözleşmenin buna bağlı olarak sona ereceği konusunda işçiye bildirim yükümlülüğü öngörülmemiştir. Geminin Türk Bayrağından ayrılması, sözleşmenin işveren tarafından feshedildiği anlamına gelmez. Dolayısıyla işçinin bu durumda ihbar tazminatı talep hakkı doğmaz¹⁷. Fakat iş sözleşmesi Den. İş K.14/4 göre geminin Türk Bayrağından ayrılması nedeniyle son bulan gemi adamı, yasal olarak kıdem tazminatına hak kazanır (Den. İş K.md.20).

Uygulamada genellikle birden fazla gemisi olan büyük deniz işletmelerinde istihdam edilen, fakat belirli bir gemide çalıştırılmayan gemi adamlarının sırf o sırada çalıştıkları geminin Türk Bayrağından ayrılması gerekçesiyle iş sözleşmelerinin kendiliğinden sona ereceğine hükmetmek

¹⁶ SONGU, s.845.

¹⁷ Yarg.9.HD. 16.02.2006, E.2005/20310, K.2006/3814; Yarg.9.HD. 09.02.1999, E.1998/19681, K.1999/1765, www.kazanci.com.tr.

hakkaniyete aykırıdır¹⁸. Nitekim somut bir olayda Yargıtay, geminin Türk Bayrağından ayrılması yani geminin bayrak değiştirmesi işçiye atfedilen bir kusur olmadığı, işçinin çalıştığı geminin satılması ve başka bir gemide işe çağrılmamasının bir fesih olduğu, davacının yapmış olduğu işin belirli süreli veya belirli bir sefer için yapılan bir iş olmadığı, ... işverenin geminin satılmasından sonra davacıyı başka bir gemisinde çalıştırılmak üzere çağırmadığından dolayı sözleşmenin işveren tarafından feshedildiğinin kabulü gerektiğine ve bu durumda işçinin ihbar tazminatına hak kazanacağına hükmetmiştir¹⁹.

D) TARAFLARIN ANLAŞMASI (İKALE)

İş sözleşmesi, tarafların anlaşması ile her zaman sona erdirilebilir. Sözleşmeyi sona erdiren anlaşma açık olabileceği gibi örtülü de olabilir. Sözleşmenin belirsiz süreli, belirli süre veya belirli bir sefer için yapılmış olmasının bir önemi yoktur²⁰.

İş sözleşmesi, tarafların anlaşması ile (ikale ile) sona erdiği için, Kanunun iş sözleşmesinin feshine bağladığı hukuki sonuçlar ikale bakımından uygulama alanı bulmaz. Dolayısıyla, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı gibi yasal hakları doğmaz. Ancak, taraflar sözleşmeye koyacakları hükümle işçinin bu kayıplarını telafi etmesi pekâlâ mümkündür.

E) SÖZLEŞMENİN GEÇERSİZLİĞİ VE İPTALİ

Kural olarak, Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür (TBK.md.27/1). İşçiyi korunma ilkesi gereği, gemi adamının çalışma yaşı uluslararası Sözleşmeler ve deniz iş hukuku mevzuatımızda özel

¹⁸ ÇAĞA, s.154; SONGU, s.845.

¹⁹ Yarg.9.HD. 23.12.2010, E.2008/37002, K.2010/39406, KAR, s.135 dn.144.

²⁰ Bkz. ÇELİK, s.195; SÜZEK, s.522; TAŞKENT, Savaş, "İş Sözleşmesinin İkale Yoluyla İle Sona Erdirilmesi", Kamu-İş, C.11, S.4, 2011, s.1-7; AYDIN, Ufuk, "İş Sözleşmesinin Anlaşma İle Sona Erdirilmesi", Çimento İşveren, C.18, S.3, Mayıs 2004, s.4-9; ALP, Mustafa, "İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları", Legal İHSGHD., C.5, S.17, 2008, s.29-46; İNCE, Ergun, "İkale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi", Sicil İHD., Haziran 2010, s.86-96.

olarak düzenlenmiştir. Sözleşme yapıldığında gemi adamının sözleşme ehliyetinin bulunmaması kesin hükümsüzlük sebebidir. Sözleşme baştan itibaren geçersizdir, hiçbir hukuki sonuç doğurmaz. Kural bu olmakla birlikte, işçinin korunması ilkesi gereği ve iş sözleşmesinin sürekli borç ilişkisi kuran özelliğinden dolayı, öğreti ve uygulamada sözleşmenin hükümsüzlüğü, iş hukukunda ileriye yönelik hüküm ve sonuçlar doğuracağı kabul edilmektedir. 6098 sayılı TBK.md.394/3 uyarınca, geçersizliği sonradan anlaşılan iş sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılncaya kadar, geçerli bir iş sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur. Aksi halde, iş sözleşmesinin geçersiz olduğu bilindiği halde yapılan sözleşme baştan itibaren geçersiz sayılacaktır²¹.

Yine kural olarak, sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur (TBK.md.27/2).

Deniz İş Kanunu'nun 6. maddesinden anlaşıldığı üzere, hangi tür sözleşme olursa olsun (belirli süreli veya belirli bir sefer için yahut belirsiz süreli olarak kararlaştırılmış) deniz iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması yasal bir zorunluluktur. Daha önce de açıklandığı gibi, kural olarak Kanunda öngörülen şekil, geçerlilik şekli olarak kabul edilmektedir. Fakat diğer madde hükümleri ile birlikte değerlendirildiğinde, Deniz İş Kanunu'nun aradığı yazılı şeklin bir geçerlik şartı olmadığı kanaatindeyiz. Sözleşmenin yazılı yapılmaması, sözleşmeyi geçersiz kılmaz²². Belki, taraflar arasındaki sözleşme ilişkisini gösteren en önemli ispat aracından yoksun bırakır. Tabii bu, gemi adamı aleyhine bir durumdur. O nedenle, kanun koyucu yasal şartın yerine getirmeyen işveren veya işveren vekili için idari para cezası öngörmüştür (Den. İş K.md.50/a).

²¹ SÜZEK, s.336 vd.; ÇELİK, s.134-135.

²² Aynı görüşte, ULUCAN, s.24; ÖZBEK, s.30; KAR, s.95; aynı yazar, Deniz İş Hukuku (Ders Kitabı), Ankara 2012, s.125; PEKDEMİR, s.47; AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s.900; aynı yazar, "Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Şubat-Mayıs 2012, C.24. S.1-2, s.12; ÇÖĞENLİ, s.78.

Yanılma veya aldatma sebebiyle ya da korkutulma sonucunda iş sözleşmesi yapan taraf, yanılma veya aldatmayı öğrendiği ya da korkutmanın etkisinin ortadan kalktığı andan başlayarak bir yıl içinde sözleşmeyi iptal edebilir. Baştan geçerli olarak kurulduğu kabul edilen sözleşme, iptal ile ileriye dönük hukuki sonuç doğurur. Buna karşın, iradesi fesada uğrayan taraf sözleşme ile bağlı olmadığını bildirmez veya verdiği şeyi geri istemezse, sözleşmeyi onanmış sayılır (TBK.md.39/1). Ancak, aldatma veya korkutmadan dolayı bağlayıcılığı olmayan bir sözleşmenin onanmış sayılması, tazminat hakkını ortadan kaldırmaz (TBK.md.39/2)²³.

F) İŞYERİ (GEMİ) DEVRİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ

Gemi adamını ve iş sözleşmesinin devamını yakından ilgilendiren en önemli konulardan biri, işçinin çalıştığı geminin veya tüm deniz işletmesinin bir başkasına devridir. Genel olarak işveren değişikliği, gerçek kişi işverenin ölümü, iflası, işyerinin özelleştirilmesi veya devletleştirilmesi (kamulaştırılması), ticaret ortaklıklarının veya bu nitelikte olmayan işverenlere ait işyerlerinin birleşme, katılma veya tür değiştirme gibi hallerde söz konusu olmaktadır²⁴. İşyerinin devri, hukuki işlem sonucu geminin veya işletmenin satışında olduğu gibi, kesin ve sürekli bir şekilde olabileceği gibi, geminin kiralanmasında olduğu gibi geçici ve süreli olarak bir başkasına devri şeklinde de olabilir. Her iki durum, daha önce de açıklandığı üzere, gemi adamının sözleşme ilişkisi üzerinde önemli hukuki sonuçlar doğurmaktadır.

İşyeri veya işyerinin bir bölümünün devri ve devrin iş ilişkileri üzerindeki etkilerine ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde açık bir düzenlemeye yer verilmiştir. Deniz İş Kanunu'nda bu başlık altında bir düzenleme bulunmamakla birlikte, Kanunun kıdem tazminatına ilişkin 20. maddesinde bu hususa kısmen değinilmiştir. O nedenle, kıdem tazminatı dışındaki hallerde, TBK.md.428 ile 429 yer alan genel hükümler uygulanır.

²³ SÜZEK, s.342-343.

²⁴ ÇELİK, s.61; SÜZEK, s.202; ALPAGUT, Gülsevil, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı (İşyerinin Devri), İstanbul 2010, s.66 vd.; ÖZKARACA, Ercüment, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008, s.42-43, 62 vd.; ÇANKAYA/ÇİL, s.376-379.

Kural olarak, işyerinin tamamı veya bir bölümü hukuki bir işlemle başkasına devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan hizmet sözleşmeleri, bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. İşçinin hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır. Bu hükümlere göre devir hâlinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan, devreden ve devralan işveren müteselsilen sorumludurlar. Ancak, devreden işverenin bu yükümlülüklerden doğan sorumluluğu, devir tarihinden itibaren 2 yıl ile sınırlıdır (TBK.md.428).

Keza iş sözleşmesinin devri de mümkündür. Yalnız, iş sözleşmesi ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir. Devir işlemiyle, devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte, iş sözleşmesinin işveren tarafı olur. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır (TBK.md.429).

Deniz İş Kanunu'na göre, geminin Türk Bayrağını taşıma hakkı bulunduğu sürece mülkiyetin kısmen veya tamamen herhangi bir şahsa geçmesi iş sözleşmesinin feshini gerektiren bir neden değildir (Den. İş K. md.19). Geminin bir hukuki işlem ile üçüncü bir kişiye devri veya (donatma iştirakine ait bir gemi ise) bir kısım payının devri, Türk bayrağını taşıma hakkının kaybına yol açmadığı sürece, bu durum taraflara sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. İleride açıklanacağı üzere, geminin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde, gemi adamının kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki iş sözleşmeleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. Geminin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde, işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren müteselsilen sorumludur. Ancak işyerini devreden işveren(ler)in bu sorumlulukları, gemi adamını çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki gemi adamının aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır (Den. İş K.md.20/2). Ayrıca, devreden işverenin bu yükümlülüklerden doğan sorumluluğu, devir tarihinden itibaren 2 yıl ile sınırlıdır (TBK.md.428). Bu süre içinde gerçekleşen işçilik alacaklarından da sorumlu olacaktır. Devralan işveren ise, tüm süre üzerinden sorumludur. Yeni işveren gemi adamını çalıştırmak istemez ve iş sözleşmesini haklı neden olmaksızın feshederse, işçinin kıdem ve ihbar tazminatı ile varsa

yıllık ücretli izin alacağından sorumlu olur. Devreden işveren ihbar tazminatı ve yıllık ücretli izinden sorumlu değildir²⁵.

Gemi devredildikten sonra Türk Bayrağından ayrılması halinde, iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer (Den. İş K.md.14/4). Gemi adamı aynı gemide ancak yeni işveren ile yapacağı yeni bir iş sözleşmesi ile çalışmaya devam edebilir. Buna karşın, gemi adamı devirden önceki sürelerin birleştirilmesini daha sonra yeni işverene karşı ileri süremez²⁶.

II. SÖZLEŞMENİN FESİH İLE SONA ERMESİ

A) GENEL OLARAK

Fesih, sürekli borç ilişkisini geleceğe etkili olarak ortadan kaldıran bozucu yenilik doğuran bir haktır²⁷. İşçi veya işveren tek taraflı irade beyanı ile iş sözleşmesini sona erdirebilir²⁸. İş sözleşmesi, bildirimli olarak feshedilebileceği gibi, bildirimsiz olarak (derhal) da feshedilebilir. Bildirimli fesih (sürelili fesih), sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinde söz konusudur ve taraflara sözleşmeyi tek taraflı irade beyanıyla veya Kanunda düzenlenmiş bildirim sürelerinin bitiminde veyahut bu sürelerle ait ücretin peşin ödenmesiyle, sona erdirmeye yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır (TBK.md.431-432, İş K.md.17). Fesih beyanı karşı tarafa ulaşması ile birlikte hukuki sonuç doğurur. Bildirimsiz (derhal) fesih ise, belirsiz ve belirli süreli iş sözleşmelerinde haklı bir nedenin

²⁵ KAR, s.91-92; aynı yazar, Ders Kitabı, s.120-121.

²⁶ KAR, s.92.

²⁷ OĞUZMAN, Fesih, s.41; EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2006, s.1211.

²⁸ Bkz. OĞUZMAN, Fesih, s.41-42, 168-171; ESENER, s.222; EKONOMİ, s.165 vd.; ÇELİK, s.198 vd.; SÜZEK Sarper, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması (Fesih), Ankara 1976, s.13-14; aynı yazar, İş Hukuku, s.529; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.704, 797; KAPLAN, Emine Tuncay, İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Ankara 1987, s.14; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.154; SÜMER, Uygulamalar, s.222-223; aynı yazar, İş Hukuku, s.88; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.190; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.148-149; UŞAN, M. Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, C.1, İş Hukuku, Ankara 2006, s.100-101; BEDÜK, Mehmet Nusret, "İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı" (Kötüniyet Tazminatı), Prof.Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan, İstanbul 2011, s.921-922.

varlığı halinde süre verilmeksizin iş sözleşmesine son veren (TBK.md.435, İş K. md.24, 25) bir fesih türüdür²⁹.

İş sözleşmesinin fesih ile sona ermesi halinde gemi adamına işe iade konusunda yasal bir imkân tanınmamıştır. İş güvencesi, sadece 4857 sayılı İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu) kapsamında çalışanlar için geçerli olup, Deniz İş Kanunu kapsamındaki gemi adamları için böyle bir güvence söz konusu değildir. Bu nedenle Yargıtay, Deniz İş Kanunu kapsamında çalışan gemi adamlarının açtıkları işe iade davalarının hep reddine karar vermektedir³⁰.

B) SÖZLEŞMENİN BİLDİRİMLİ FESHİ

1. Fesih Bildirimi ve Bildirim Süreleri

a) Fesih Bildirimi

Bildirimli fesih kural olarak, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde kullanılabilen bir haktır. Gemi adamı veya işvereni, belirsiz süreli iş sözleşmesini, Deniz İş Kanunu'nun 16. maddesine göre bildirimli olarak her zaman feshedebilme hakkına sahiptir. Ancak belirsiz süreli iş sözleşmesi, Kanunun 14. maddesinde yer alan haklı nedenler dışında gemi adamının işe alınmasından itibaren 6 ay geçmedikçe bozulamaz (Den. İş K.md.16/A). Şu halde, gemi adamı ile yapılan belirsiz süreli iş sözleşmesi haklı bir neden yoksa 6 aya kadar işveren tarafından feshi mümkün değildir. Sözleşme, bu süre geçtikten sonra Kanunda öngörülen bildirim süreleri sonunda sona erer. Bu sınırlama fesih bildirim hakkını kullanan gemi adamı için de geçerlidir³¹.

²⁹ EREN, s.1211; OĞUZMAN, Fesih, s.41-42; SÜZEK, s.529-530; ÇELİK, s.199; KAPLAN, s.34-39; NARMANLIOĞLU, s.260; AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s.150-151; ERTÜRK, Şükran, "4857 Sayılı Yasadan Sonra Süreli Fesih" (Süreli Fesih), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s.243-244.

³⁰ Yarg.9.HD. 23.12.2010, E.2009/43946, K.2010/39462; Yarg.9.HD. 06.06.2005, E.2005/12948, K.2005/20465; KAR, s.167-168.

³¹ KAR, s.148-149.

Deniz İş Kanunu'nun 16. maddesinin A bendinde bahse konu olan iş sözleşmesi, “feshi bildirimi hakkı asgari (bir süre ile sınırlandırılmış belirsiz) süreli iş sözleşmesidir³². Bu tip bir sözleşme, sürenin sonuna kadar belirli süreli; sürenin sona ermesinden itibaren de belirsiz süreli iş sözleşmesine uygulanan kurallara tabidir³³. Maddede yer alan 6 aylık süre, deniz işinin özelliğinden kaynaklanmakta olup, gemi ile uzun yola çıkan gemi adamlarına bu süre kadar asgari bir iş güvencesi sağlamaktadır³⁴. Yalnız bu husus, bildirimli fesihler için geçerli olup, bildirimsiz fesih veya sözleşmenin kendiliğinden sona erdiği hallerde 6 aylık süre aranmaz. Belirsiz süreli iş sözleşmesi için öngörülen 6 aylık asgari süre bitiminden önce, haklı bir neden olmaksızın iş sözleşmesinin feshi halinde, karşı taraf, asgari süre sonuna kadar olan zararlarını (ve mahrum olduğu haklarını) talep edebilir³⁵.

Yukarıda belirtildiği gibi³⁶, Deniz İş Kanunu kapsamında çalışanların kural olarak iş güvencesi hükümlerinden yararlanma imkânı bulunmamaktadır³⁷. Zira İş Kanunu ve Basın İş Kanunu gibi Deniz İş Kanunu'nda iş güvencesi hükümlerine yer verilmemiştir. Hâlbuki Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki 158 sayılı ILO Sözleşmesi ile iş güvencesi hükümleri tüm çalışanlar için getirileceği belirtilmiş ise de, açıkçası Deniz İş Kanunu kapsamında kalan işçiler için iş güvencesi düşünülmemiştir. Kaldı ki, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 24. maddesine göre, tüm çalışanlar, iş sözleşmesinin sona erdiği hallerde korunma hakkına sahiptir. Avrupa Sosyal Şartı Ek'inde yer alan, 24. madde hükmü kişiler bakımından uygulamasına ilişkin istisnalar dışında, hiçbir ayırım yapılmaksızın tüm çalışanların iş güvencesi hükmünden yararlanabileceği öngörülmüştür³⁸.

Yargıtay'a göre, TİS ile 4857 sayılı İş K.md.18, 19, 20 ve 21'deki iş güvencesi hükümlerinin işyerinde çalışan sendika üyesi işçilere de

³² Bkz. OĞUZMAN, Feshi, s.12-13; ESENER, s.135; NARMANLIOĞLU, s.178-179; ALPAGUT, s.13.

³³ OĞUZMAN, Feshi, s.13-14; ALPAGUT, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, s.13.

³⁴ ULUCAN, s.48; SONGU, s.847.

³⁵ KAR, s.98.

³⁶ Bkz. Birinci Bölüm, § 2. I. B) 5.

³⁷ İstisnai haller için bkz. KAR, s.31-33; aynı yazar, Ders Kitabı, s.43-45.

³⁸ KAR, Ders Kitabı, s.45.

uygulanacağı kararlaştırılabilir. Bu durumda işyerinde çalışan üye işçilerin İş Kanunu kapsamında kalıp kalmadıklarına bakılmaksızın ve 4857 s.K.md.21/son hükmündeki emredici kural içinde kalmak kaydıyla iş güvencesi hükümlerinden yararlandırılması gerekir³⁹.

Deniz İş Kanunu kapsamında çalışanların iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaz ise de, işyerinde sendikal örgütlenme varsa, sendika işyeri temsilcisi olan işçi bu sıfatı dolayısıyla yasa gereği iş güvencesi hükümlerinden yararlanacaktır (SenTİSK.md.24)⁴⁰.

Fesih bildirimi karşı tarafa varması gereken tek taraflı bir irade beyanıdır. Fesih hakkı, yenilik doğuran bir hak olması ve karşı tarafı doğrudan etkilemesi nedeniyle bu irade beyanının belirli ve açık olması gerekir⁴¹. Deniz İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesi işveren veya işveren vekili tarafından feshedilmesi halinde sebepleri ile birlikte gemi adamına yazılı olarak bildirilmesi zorunludur⁴². Bildirim imkânı olmayan hallerde durum bir tutanakla tespit olunur (Den. İş K.md.18). İş sözleşmesinin gemi adamı tarafından feshedilmesi halinde ise, Kanun da böyle açık bir hükme yer verilmemiştir. Hâlbuki Türk Borçlar Kanununa göre, belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin feshinden önce, durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir (TBK.md.432). Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır (TBK.md.435). O nedenle, iş sözleşmesini fesheden gemi adamı da genel hükümlere uygun hareket etmesi gerekir.

Gemi adamının fesih iradesinin haklı bir nedene dayanmadığı hallerde, fesih bildiriminin yazılı olacağına ilişkin TBK.md.435'e benzer açık bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla işçi sözlü olarak da bildirimde bulunabilir. Ancak gemi adamının yazılı bildirimde bulunmasının ispat bakımından lehine olduğu şüphesizdir.

³⁹ Yarg.9.HD., 22.12.2008, E.2008/40711, K.2008/34678, **KAR**, s.31, dn.20.

⁴⁰ **KAR**, s.32-33; **aynı yazar**, Ders Kitabı, s.44-45.

⁴¹ **ESENER**, s.223-224; **SÜZEK**, s.533; **ÇELİK**, s.199; **SONGU**, s.848.

⁴² 6379 sayılı Deniz İş Kanununda feshin çalışma müdürlüğüne bildirilmesi hususu 854 sayılı Kanun ile kaldırılmış ve bildirimin imkânsızlığı hali derpiş edilmiştir (madde gerekçesi için bkz. **ÜNVER**, s.127).

4857 sayılı Kanunu'na göre de işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır (İş.K.md.19) ve bu bildirimin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir (md.109)⁴³. Yalnız, İş Kanunu'nun *iş güvencesine ilişkin hükümleri içinde yer alan* 19. maddesinde sadece bildirimli fesih için sebep belirtme zorunluluğu öngörülmüştür⁴⁴. Hâlbuki Den. İş K.md.18 hükmünde herhangi bir ayırım yapılmadığı için bu hüküm öğretide hem bildirimli, hem de bildirimsiz fesih bakımından geçerli kabul edilmektedir⁴⁵. Bu kabul dışında, Deniz İş Kanunu'nda yer alan bu düzenleme, 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen iş güvencesine ilişkin md.19 ve 109 hükümleri ile aynı doğrultudadır. Fakat herhangi bir sebep gösterilmeden yapılan feshin hukuki sonuçları konusunda Deniz İş Kanunu'nda bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durum feshi geçersiz kılmadığı gibi, işe iadeyi sağlayacak bir iş güvencesi gemi adamları için tanınmış da değildir. O nedenle Kanundaki fesih sebebinin gösterme zorunluluğunun herhangi bir fonksiyonu bulunmamaktadır. Kanunun sözleşmenin feshinde sebep bildirme zorunluluğu, sadece işverenin bildirdiği sebeple bağlı olması ve daha sonra sözleşmeyi başka bir sebeple feshettiği iddia ve ispat edememesi sonucunu doğurur⁴⁶.

Geminin Türk Bayrağını taşıma hakkı bulunduğu süreçte, mülkiyetin kısmen veya tamamen herhangi bir şahsa geçmesi, iş sözleşmesinin feshini gerektiren ne haklı ne de geçerli bir nedendir. Bundan dolayı taraflar sözleşmeyi feshedemez (Den. İş K.md.19).

İş sözleşmesinin feshi halinde, feshin hangi andan itibaren hüküm ifade edeceği Den. İş K.md.17'de belirtilmiştir. Buna göre, "14 ve 16'ncı maddelere

⁴³ "Bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa; durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı kanun kapsamına giren tebligat, anılan kanun hükümlerine göre yapılır" (Den. İş K.md.47).

⁴⁴ ÇELİK, s.202, 246-247; SÜZEK, s.533-534.

⁴⁵ SONGU, s.848. Yazarın, önceki kanun olan 6379 sayılı Deniz İş Kanunun 14.maddesinin feshe ilişkin hükmünden böyle bir kanaate vardığı anlaşılmaktadır. Zira, madde hükmüne göre, "İş akdi her ne suretle olursa olsun feshedildiği takdirde, feshin tarihi, mahalli ve sebebi işveren veya işveren vekili veya kaptan tarafından geminin kaydedildiği sicil dairesini çevresine alan Bölge Çalışma Müdürlüğüne taahhütlü olarak bildirilir".

⁴⁶ SONGU, s.848.

göre hizmet akdinin feshinde fesih keyfiyeti, gemi seyir halinde ise, kararlaştırılmış limanda ve kararlaştırılmış liman değiştirildiği takdirde ilk uğrayacağı limanda geminin emniyet altına alınmasına kadar uzatılmış sayılır”. Şu halde iş sözleşmesinin herhangi bir şekilde (bildirimsiz veya bildirimli) feshi halinde, gemi adamının çalıştığı gemi seferde ise, fesih hükümlerini, ancak geminin kararlaştırılan limana veya kararlaştırılmış liman değiştirilmiş ise geminin ilk uğrayacağı limana varmasından sonra doğurur. Bu durumda belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirimli feshi halinde, bildirim süreleri gemi seyir halinde olduğundan işlemeyecek, kararlaştırılmış limana ve kararlaştırılmış liman değiştirildiği takdirde ilk uğrayacağı limanda geminin emniyet altına alınmasından sonra işlemeye başlayacaktır. Kanunun 17. maddesine göre, iş sözleşmesi feshe rağmen askıda geçerlidir. Gemi anılan limana varmasına kadar geçen süre içinde gemi adamı ve işverenin hak ve borçları devam etmektedir. Gemi adamı bu süreye kadar çalışmasına devam edecek, fakat gemi limana vardığında yapılan fesih hüküm ifade edecektir.

b) Bildirim Süreleri

Kural olarak, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce, durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir (TBK.md.432). Belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirimli feshinde tarafların uyması gereken bildirim süreleri gemi adamının kıdemi esas alınmak suretiyle Deniz İş Kanunu’nda belirlenmiştir. Kıdemin tespitinde gemi adamının fiilen gemide çalışmaya başladığı tarih ile fesih beyanının karşı tarafa ulaştığı tarih arasındaki süre dikkate alınır. Den. İş K.md.16/B’ye göre, iş sözleşmesi;

a) İş 6 ay sürmüş olan gemi adamı için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 2 hafta sonra,

b) İş 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüş olan gemi adamı için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 4 hafta sonra,

c) İş 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş olan gemi adamı için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 6 hafta sonra,

ç) İşi 3 yıldan fazla sürmüş olan gemi adamı için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 8 hafta sonra, sona erer⁴⁷.

Kanunda öngörülen bu süreler hem gemi adamı, hem de işveren tarafından yapılacak bildirimli fesihlerde hüküm ifade eder. Bildirim süresi hesaplanırken haftanın hangi günü fesih bildirimi yapılmış ise son haftanın aynı günü bildirim sona erdiği gün olarak kabul edilir (TBK.md.92/1-2). Bu süre içinde iş sözleşmesi herhangi bir nedenle askıya alınırsa, bildirim süreleri askı hali ortadan kalkıncaya kadar işlemez (TBK.md.432/son). Bu süre içindeki deneme süresi ile iş sözleşmesinin askıda kaldığı süreler gemi adamının bildirim süresinin belirlenmesinde esas alınan çalışma süresinden sayılır⁴⁸.

Kanunda öngörülen bildirim süreleri asgari olup, toplu iş sözleşmesiyle veya bireysel iş sözleşmesi ile artırılabilir (Den. İş K.md.16/C; TBK.md.432/3)⁴⁹. Deniz İş Kanunu'nda yer alan bildirim süreleri, 4857 sayılı Kanunun 17. maddesi ile benzerlik göstermektedir. Bir farkla ki, İş K.md.17/1-a hükmü uyarınca, iş sözleşmesi, işi 6 aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra sona ermektedir. Hâlbuki Deniz İş K.md.16 hükmü uyarınca 14. maddede yazılı durumlar dışında gemi adamının işe alınmasından itibaren 6 aya kadar feshi ihbarda bulunulamaz. Sözleşme, ancak 6 aydan sonraki bir zamanda, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 2 hafta sonra sona erebilir.

Deniz İş Kanunu'nda, açık bir hüküm bulunmamakla birlikte, genel hükümlere göre, işveren, fesih bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle

⁴⁷ Yabancı bayraklı gemilerde çalışan gemi adamlarına Deniz İş Kanunu uygulanmadığı için belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirimli feshinde tarafların uyması gereken bildirim süreleri TBK.md.432/2'de belirtildiği şekilde olacaktır.

⁴⁸ **SÜZEK**, s.536-537; **SÜMER**, s.93-94.

⁴⁹ TBK.md.432/5'e göre "Fesih bildirim sürelerinin, her iki taraf için de aynı olması zorunludur; sözleşmede farklı süreler öngörülmüşse, her iki tarafa da en uzun olan fesih bildirim süresi uygulanır". Ancak öğretide İş Kanunu ile Borçlar Kanunu hükümlerinin değerlendirilmesinde olduğu gibi, Deniz İş Kanunu'nun da özel bir kanun olduğu için ve Den. İş K.md.16/C hükmünün nispi emredici niteliği dikkate alındığında anılan genel hüküm mutlak olarak değerlendirilmemeli, kanaatimizce de bildirim sürelerinin sözleşmelerle aynı uzunlukta artırılabilceği gibi, işverenin uyması gereken bildirim süresinin işçinin tabi olacağı süreden daha uzun olarak kararlaştırılabileceği kabul edilmelidir (Karş. **SOYER**, "Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi", s.15; **SÜZEK**, s.537).

iş sözleşmesini feshedebilir (TBK.md.432/4)⁵⁰. Bu ücret, işçinin giydirilmiş ücreti üzerinden hesaplanır⁵¹.

2. Bildirimli Feshin Hukuki Sonuçları

a) Genel Olarak

İş sözleşmesinin feshinde fesih beyanı karşı tarafa ulaşması ile birlikte hukuki sonuç doğurur. Sözleşme bildirim süreleri sonunda sona erer. Fesih bildiriminin yapıldığı tarihten iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar geçmesi gereken (bildirim önellerine ilişkin) süre içinde tarafların sözleşmeden doğan hak ve borçları aynen devam eder. Fakat bu süre içinde herhangi bir haklı fesih nedeni ortaya çıkarsa, karşı taraf sözleşmeyi derhal feshedebilir. Bildirim süresi içinde sözleşmenin işveren veya gemi adamı tarafından haklı bir neden olmaksızın bildirim süresinin sonunu beklemeden derhal feshedilmesi halinde, usulsüz ya da haksız fesih ve bunun hukuki sonuçları ortaya çıkar⁵².

Deniz iş hukukunda fesih hükmünün başlangıcı özellik arz eder. Deniz İş Kanunu'na göre, sözleşme her ne suretle feshedilirse feshedilsin, yapılan fesih, gemi seyir halinde ise, kararlaştırılmış limanda ve kararlaştırılmış liman değiştirildiği takdirde ilk uğrayacağı limanda geminin emniyet altına alınmasından sonra hüküm ifade eder (Den. İş K. md.17). Şu halde, gemi seferde iken iş sözleşmesi bildirimli feshedilirse, bildirim süreleri geminin Kanunun 17. maddesinde belirtilen limanlardan birine varmasına kadar işlemeyecektir. Bu nedenle, gemi adamı sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi gemideki çalışmasına devam edecek, gemi limana varması ile birlikte yapılan fesih hükümlerini doğuracaktır. Buna karşın, Ticaret Kanunu'na göre, kaptanla yaptığı sözleşmenin feshini bildiren donatan, sözleşmesi devam eden kaptanın, feshi bildirim süresi içinde, yetkilerini kullanmasını yasaklaması mümkündür (TTK.md.1107)⁵³.

⁵⁰ Daha önceki uygulama ve eleştiriler için bkz. **SONGU**, s.850-851.

⁵¹ **ÇELİK**, s.211-213; **SÜZEK**, s.543-544; **SÜMER**, s.95.

⁵² **SÜZEK**, s.538-539; **SÜMER**, s.94.

⁵³ Yürürlükten kaldırılan 6762 sayılı TTK.md.1005 hükmüne göre, kaptanın tazminat hakları saklı olmakla birlikte, aksi kararlaştırılmış olsa bile donatan kaptana her zaman yol verme, diğer bir ifadeyle, dilediği zaman kaptanın iş sözleşmesini derhal feshetme imkânına sahip idi.

Bildirimli feshin önemli sonuçlarından biri de işçiye yeni iş arama izni verilmesidir. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işveren, bildirim süreleri içinde işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermek zorundadır. İş arama izni günde en az 2 saattir ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek topluca kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlamak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır (İş K.md.27/1).

Deniz İş Kanunu'nda gemi adamının yeni iş arama iznine ilişkin böyle bir hüküm bulunmamaktadır. Bu durumda genel hükümler uygulanır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre işveren, belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin feshi hâlinde, bildirim süresi içinde işçiye ücretinde bir kesinti olmaksızın, günde 2 saat iş arama izni vermekle yükümlüdür (TBK.md.421/2). Şu halde iş sözleşmesinin bildirimli feshi halinde gemi adamı, bildirim süreleri içinde yeni iş arama izni talep edebilecektir. İşveren de gemi adamına günde iki saat ücretli izin vermek zorundadır. Türk Borçlar Kanunu'nda yer almamakla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nda öngörüldüğü üzere, işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek topluca kullanabilmelidir. Ancak iş arama iznini toplu olarak kullanmak isteyen gemi adamı, bunu işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlaması ve bu durumu işverene bildirmesi gerekir.

Gerçi gemi adamının yeni iş arama izni bulunsa da, gemide bulunduğu ve geminin seferde olduğu sürelerde bu imkândan yararlanabilmesi güçtür. Bu imkândan daha çok kısa yol giden ve şehir hatlarındaki gemilerde çalışan gemi adamları yararlanabilecektir. Fakat belirtmek gerekir ki, uzun yol gemilerinde çalışan gemi adamının bu haktan mahrum olacağı düşünülemez. Zira belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirimli feshi halinde, bildirim süreleri gemi seyir halinde olduğundan işlemeyecek, kararlaştırılmış limana ve kararlaştırılmış liman değiştirildiği takdirde ilk uğrayacağı limanda geminin emniyet altına alınmasından sonra işlemeye başlayacaktır (Den. İş K.md.17). Bu durumda gemi adamı bildirim süreleri içinde yeni iş arama hakkını kullanma imkânı bulacaktır⁵⁴.

⁵⁴ Karşı görüşte, **SONGU**, s.851.

İşverenin, gemi adamına yeni iş arama izni vermemesi veya iş arama izni esnasında çalıştırması 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda herhangi bir yaptırıma bağlanmamıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre ise, işveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir (İş K.md.27/2). İşveren, iş arama izni esnasında işçiye çalıştırır ise, işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder (İş K.md.27/3). Görüldüğü üzere, Deniz İş Kanunu'nun yeni iş arama konusundaki düzenleme eksikliği bulunmaktadır. Bu eksikliğin, İş K.md.27'deki hükme benzer bir hükümle giderilmesi yerinde olacaktır.

b) Bildirim Sürelerine Uyulmadan Yapılan Fesih (Usulsüz Fesih)

aa) Genel Olarak

Belirsiz süreli iş sözleşmesi taraflarca bildirim süresi verilmeden veya eksik verilmek suretiyle Kanuna aykırı bir şekilde feshedilmiş ise, yapılan fesih usulsüz fesihtir⁵⁵. Feshi ihbarda bulunması gereken işveren, fesih iradesini usulsüz bir şekilde kullandığı halde, iş güvencesi bulunmayan gemi adamının sözleşmesi sona erer. Usulsüz feshe maruz kalan gemi adamı işverenden ihbar tazminatı ve bunu yanı sıra; koşulları varsa, kıdem tazminatı ile maddi-manevi tazminat talebinde bulunabilir. Usulsüz fesih ve ihbar tazminatı sadece işveren için değil, bildirim şartına uymayan gemi adamı için de geçerlidir.

bb) İhbar Tazminatı

Belirsiz süreli iş sözleşmesi, haklı bir neden olmaksızın Deniz İş Kanunu'nun 16. maddesinin B bendinde düzenlenen bildirim sürelerine uyulmadan usulsüz olarak feshedilmesi halinde, bildirim şartına uymayan taraf, bildirim önellerine uygun ücret tutarında, uygulamadaki adıyla ihbar tazminatı ödemek zorundadır (Den. İş.K.md.16/D). Belirtildiği üzere ihbar tazminatı, sadece işverenin ödemesi gereken bir tazminat değildir. Aynı şekilde, fesih bildirim sürelerine riayet etmeyerek işi bırakan gemi adamı da ihbar tazminatı ödemek durumunda kalabilir.

⁵⁵ Bkz. SÜZEK, s.546 vd.

Belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesini kendisi fesheden tarafın ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Çünkü ihbar tazminatı, sözleşmesi usulsüz feshedilen tarafa ödenir. Şu halde, ihbar tazminatına hak kazanma karşı tarafın iş sözleşmesini feshetmesi şartına bağlıdır. Sözleşmeyi fesheden taraf haklı bir nedene dayansa da, ihbar tazminatı talep edemez⁵⁶.

Bildirim şartına uymayan tarafın ödeyeceği ihbar tazminatı, bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarı kadardır. İhbar tazminatı hesabında, asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler, yani giydirilmiş ücret esas alınmaktadır.

İhbar tazminatı sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri için geçerlidir. Deniz iş sözleşmesi belirli süreli veya belirli bir sefer için yapılmış ise, sözleşme, süre veya sefer sonunda kendiliğinden sona ereceği için gemi adamı ihbar tazminatına hak kazanamaz⁵⁷. Keza, deniz iş sözleşmesinin bildirimsiz feshi ve infisah etmesi durumlarında (Den. İş K.md.14) ihbar tazminatı söz konusu olmaz. Bunun dışındaki usulsüz (ve haksız) fesih hallerinde ise, her iki taraf için ihbar tazminatı talep hakkı doğar.

Yargıtay'a bir kararında, Den. İş K.md.14'de sınırlı olarak sayılan nedenler arasında geminin satılmasının yer almadığını, ancak geminin Türk Bayrağından çıkacak şekilde yabancı ülke vatandaşına ya da şirketine satılması durumunda bildirimsiz fesih söz konusu olabileceğini, bunun dışındaki gemi satışlarında ihbar tazminatı ödenmeyeceğine ilişkin kanunda bir hüküm mevcut olmadığından, gemi adamına ihbar tazminatı ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir⁵⁸. Karar sonuç itibarıyla doğru, fakat gerekçe olarak yanlıştır. Doğrusu, geminin Türk Bayrağı, taşıma hakkını sonlandıracak şekilde satılması

⁵⁶ SÜZEK, s.548; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.253; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.161; SÜMER, s.102; ERTÜRK, "Süreli Fesih", s.253. "Dosya içeriğine göre taraflar arasındaki hizmet akdinin davacı gemi adamı tarafından gemide çalışmasına engel bir hastalığa uğraması nedeniyle feshedildiği anlaşıldığından ihbar tazminatına hak kazanamaz. Bu bakımdan bu tazminatın da hüküm altına alınması hatalıdır" (Yarg.9.HD. 26.1.1999, E.1998/18379, K.1999/623, www.kazanci.com.tr). Ayrıca bkz. Yarg.9.HD. 18.01.2010, E.2009/30796, K.2010/179, www.kazanci.com.tr; Yarg.9.HD. 26.06.2007, E.2007/11671, K.2007/20932, ÇİL, Kıdem Tazminatı, s.680.

⁵⁷ Yarg.9.HD. 26.12.2007, E.2007/30238, K.2007/39560, www.kazanci.com.tr.

⁵⁸ Yarg.9.HD. 07.12.2006, E.2006/12845, K.2006/32131, Kamu-İş Yargıtay Kararları (2005-2007), s.1109-1110.

halinde işverenin ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır⁵⁹. Zira geminin Türk bayrağını taşıma hakkını kaybetmesi, bir fesih hali değildir. Fakat sözleşme kendiliğinden sona ereceği (infisah edeceği) için, bildirimsiz feshin hüküm ve sonuçlarını doğurur. Bu durumda; kural olarak, gemi adamının ihbar tazminatı hakkı doğmaz⁶⁰. Halbuki gemi satışları, işyerinin devri kurallarına tabidir. Geminin bir hukuki işlem ile üçüncü bir kişiye devri veya donatma iştirakine ait bir gemi ise, bir kısım payının devri, Türk bayrağını taşıma hakkının kaybına yol açmadığı sürece, bu durum taraflara sözleşmeyi feshetme hakkı vermez (Den. İş K.md.19). O nedenle gemi adamının sırf bu nedenle sözleşmesinin usulsüz şekilde feshedilmesi, ihbar tazminatını gerektirir.

c) Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması

aa) Genel Olarak

Bir hakkın amacına aykırı olarak kullanılması halinde, o hak kötüye kullanılmış olur. Hakkın açıkça kötüye kullanılması, dürüstlük kuralı ile bağdaşmaz ve hukuk düzenince de korunmaz (MK.md.2/2) 61. İşverenin fesih hakkını kötüye kullanması halinde, işçi zarar görmese de kötünîyet tazminatı talep edebilir. Keza, fesih hakkının kötüye kullanıldığının kabulü için sözleşmeyi fesheden tarafın kusurlu olması ve özellikle zarar verme kastının bulunması da gerekmez⁶². Gerçi, fesih hakkının kullanılmasından işçinin zarar görmesi olağan bir durumdur. Fakat işçinin zarar görmüş olması, hakkın kötüye kullanıldığı anlamına gelmez. Bu açıdan işverenin işçinin iş sözleşmesini feshetmesini her zaman kötünîyetli olarak değerlendirmemek gerekir⁶³.

⁵⁹ Yarg.9.HD. 16.02.2006, E.2005/20310, K.2006/3814, www.kazanci.com.tr.

⁶⁰ SONGU, s.845.

⁶¹ Bkz., EDİS, Seyfullah, Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Ankara 1987, s.328-329; AKİPEK, Jale G./AKINTÜRK, Turgut, Türk Medeni Hukuku -Yeni Medeni Kanuna Uyarlanmış Başlangıç Hükümleri - Kişiler Hukuku, İstanbul 2004, s.191 vd.; OĞUZMAN, Kemal/BARLAS, Nami, Medeni Hukuk (Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar), İstanbul 2008, s.222 vd.; ÖZTAN, Bilge, Medeni Hukuk'un Temel Kavramları, Ankara 2005, s.169; Yarg.9.HD. 23.01.2006, E.2005/18877, K.2006/960; Yarg.9.HD. 19.12.005, E.2005/16326, K.2005/39817, www.kazanci.com.tr.

⁶² AKİPEK/AKINTÜRK, s.191 vd.; OĞUZMAN/BARLAS, s.226.

⁶³ BEDÜK, "Kötünîyet Tazminatı", s.926.

Deniz İş Kanunu'nda hangi hallerde fesih hakkının kötüye kullanılmış sayılacağı, Kanunun 16. maddesinde yer alan tazminata ilişkin düzenlemede bir nebze açıklanmıştır. Madde hükmüne göre, gemi adamının sendikaya üye olması, şikâyetle başvurması gibi sebeplerle işinden çıkarılması ve genel olarak iş sözleşmesini feshetme hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda fesih hakkı kötüye kullanıldığı kabul edilmektedir. Şu halde, fesih hakkının kötüye kullanılıp kullanılmadığı her somut olayın kendi şartları göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir. Fesih hakkının dayanağı olan ölçüt, “*objektif iyiniyet kuralı*”dır. Yargıtay da sözleşmenin feshinde hakkın kötüye kullanılmasında objektif iyiniyet kurallarına aykırılığı ölçü kabul etmiştir⁶⁴.

Fesih hakkının kötüye kullanıldığı fesih bildirimi Kanunda öngörülen usule uygun olarak yapılabileceği gibi usulsüz de yapılabilir. Sonuçta objektif iyiniyet kurallarına aykırı olarak yapılan feshin ne şekilde yapıldığının bir önemi yoktur. Fesih hakkı kötüye kullanıldığı takdirde, yapılan feshin haksız ve iyiniyet kuralları dışında yapıldığı kabul edilir⁶⁵.

Sözleşmenin tarafları, belirsiz süreli iş sözleşmesini tek taraflı irade beyanıyla Kanunda düzenlenmiş bildirim sürelerine uyarak, süre sonunda veya bu sürelerle ilişkin ücreti peşin ödemek suretiyle derhal sona erdirebilme hakkına sahiptirler. Ancak her hak gibi bu hakkın da objektif iyiniyet kurallarına aykırı olarak kullanılmaması gerekir⁶⁶.

Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 5. maddesi uyarınca, özellikle sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere

⁶⁴ OĞUZMAN, s.209, 234; ESENER, s.232, 235-236; SÜZEK, Fesih, s.84 vd.; aynı yazar, İş Hukuku, s.556-558; NARMANLIOĞLU, s.305; KAPLAN, s.100; EKONOMİ, s.169; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.44; ALP, s.13. “Belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarca ihbar öneli tanınmak suretiyle ya da ihbar tazminatı ödenerek her zaman feshi mümkün ise de, bu hakkın da her hak gibi Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca dürüstlük ve objektif iyiniyet kurallarına uygun biçimde kullanılması gerekir. Aksi takdirde, fesih hakkı kötüye kullanılmış olduğundan söz edilir” (Yarg.9.HD. 15.02.2010, E.2008/16806, K.2010/3579; Yarg.9.HD. 28.05.2009, E.2008/169; K.2009/14745, www.kazanci.com.tr).

⁶⁵ BEDÜK, “Kötüniyet Tazminatı”, s.928.

⁶⁶ SÜZEK, s.554; BEDÜK, “Kötüniyet Tazminatı”, s.921; Yarg.9.HD. 21.10.2008, E.2008/5024, K.2008/27988; Yarg.9.HD. 14.10.2008, E.2007/29479, K.2008/27246; Yarg.9.HD. 03.07.2008, E.2007/24019, K.2008/18755, www.kazanci.com.tr.

katılma, işçi temsilciliği yapmış olmak veya işçi temsilciliğine talip olmak, işvereni şikâyet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken, doğum izni esnasında işe gelmeme gibi nedenlerle işçinin sözleşmesine son verilmesi geçerli bir neden oluşturmaz.

Şüphesiz fesih hakkının gemi adamı tarafından da kötüye kullanılması mümkündür. İşçi tarafından yapılan zamansız fesih bildirimleri veya uzun bir süre çalıştıktan sonra işçiye en fazla ihtiyaç duyulan dönemde işçinin bildirimli fesih hakkını kullanması, işverenin zor durumda olduğu bir dönemde bu şekilde durumunu daha da zorlaştırması, dürüstlük kuralları ile bağdaşmaz⁶⁷. Özellikle gemi kaptanı veya baş makinist (baş mühendis) gibi gemide önemli bir konuma sahip, vasıflı bir gemi adamının sözleşmeyi anılan şekilde, işveren aleyhine olarak feshetmesi, hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilir.

bb) Fesih Hakkının Kötüye Kullanılmasının Yaptırımı

Deniz İş Kanunu'na göre, “Gemi adamının sendikaya üye olması, şikâyete başvurması gibi sebeplerle işinden çıkarılması hallerinde ve genel olarak hizmet akdini bozma hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda “B” bendinde yazılı önellere ait ücretlerin üç katı tutarı tazminat olarak ödenir” (Den. İş K.md.16/D-2)⁶⁸. Daha açık ifade ile işveren, fesih hakkını kötüye kullanması halinde, ihbar tazminatının 3 katı tutarında kötüniet tazminatına hükmedilir. Gemi adamının sözleşmeden ve kanundan doğan ücret ve tazminat alacakları saklıdır.

Görüldüğü üzere, Kanunda sadece işverenin fesih hakkını kötüye kullanması halinde ödenecek tazminat düzenlemiş, işçi tarafından hakkın kötüye kullanılmasına ilişkin özel bir hükme yer verilmemiştir. Bu nedenle, fesih hakkının işçi tarafından kötüye kullanılması halinde TMK.md.2/2

⁶⁷ SÜZEK, s.560.

⁶⁸ Deniz İş Kanunu kapsamı dışında kalan gemi adamları için de aynı tutarda maktu tazminata hükmedilir (TBK.md.343; İş K.md.17).

uygulanacak ve genel hükümlere göre tazminata hükmedilecektir⁶⁹. Kötüniyet tazminatı dışında tarafların ayrıca tazminat isteme hakkı saklıdır. (Den. İş K.md.16/D-3).

Öte yandan Deniz İş Kanunu ile Borçlar Kanunu'na tabi olan gemi adamlarının sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde, işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında sendikal tazminata hükmedilir. Açılan davada ispat yükümlülüğü işverene düşer⁷⁰. Hâlbuki iş sözleşmesinin kötüniyetle feshedildiği iddiasıyla açılan davada bu iddia, iddiayı ileri süren işçi tarafından ispat edilmesi gerekir (SenTİSK.md.25). İş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen gemi adamı hem sendikal tazminat, hem de kötüniyet tazminatını birlikte talep edemez⁷¹. İspat yükümlülüğü ve tazminat tutarı bakımından değerlendirildiğinde, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshi halinde, gemi adamının kötüniyet tazminatı yerine, sendikal tazminatını talep etmesi işçinin daha lehine olduğu düşüncesindeyiz⁷².

C) SÖZLEŞMENİN BİLDİRİMSİZ FESHİ

1. Genel Olarak

Denizcilik mesleği tabiatı gereği zor şartların sıklıkla yaşandığı bir meslek olması nedeniyle, kendi içinde bir takım kural ve teamüllere uyulmasını zorunlu kılar. Denizcilik mesleği askerlik gibi disiplinli bir meslektir. Tüm gemi çalışanları kendi görev ve sorumluluklarının gereğini yerine getirmekle yükümlüdür. Gemi adamları arasında hiyerarşik bir düzen mevcuttur. Gemi

⁶⁹ SÜZEK, Fesih, s.156, 161; aynı yazar, İş Hukuku, s.560; NARMANLIOĞLU, s.303; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.195; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.162; BEDÜK, "Kötüniyet Tazminatı", s.954-956.

⁷⁰ Yarg.9.HD. 12.10.2010, E.2010/26836, K.2010/28653, www.kazanci.com.tr; SUR, s.53-55.

⁷¹ SÜZEK, s.562; ÇELİK, s.220-221; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.665; SÜMER, Haluk Hâdi, İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması, Konya 1997, s.116-121; DEMİR, Fevzi, "Temsilcinin İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı ve Cezai Şart" (Kötüniyet Tazminatı ve Cezai Şart), Karar İncelemesi, Kamu-İş, C.9, S.1, 2007, s.47; ERTÜRK, "Sürelî Fesih", s.259-260; BAKIRCI, Kadriye, "İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötüniyet veya Sendikal Tazminat ile Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi", Sicil İHD., S.2, Haziran 2006, s.119; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.50; ÇİL, Şahin, "Sendikal Tazminat" Karar İncelemesi, Legal İHSGHD., S.6, 2005, s.671-672.

⁷² BEDÜK, "Kötüniyet Tazminatı", s.946.

seferlerinin güven ve selameti için astlar üstlerin emirlerini mutlak şekilde uymak zorundadır. Kaptan ve zabıtların verdiği talimatlara uyulmaması halinde, özellikle sert hava koşullarında tehlikelerin; hatta geminin kaybına kadar götüren olumsuzlukların, yaşanmasına neden olunabilir. Gemi adamından beklenen kanuna, iş sözleşmesine veya diğer iş koşullarına, denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmemektir. Gemide bulunanların can ve mal güvenliğini tehlikeye sokmamaktır. Aynı şekilde işveren ve/veya işveren vekilinin de bu kurallara uygun davranması, gemi adamının haklarını yerine getirmesi beklenir. Aksi halde; aşağıda ayrıntılı olarak inceleneceği üzere, her iki taraf sözleşmeyi bildirimsiz şekilde feshedebilir.

Bildirimsiz fesih, dürüstlük kuralları gereği iş sözleşmesinin sürdürülmesi kendisinden beklenemeyecek olan tarafın haklı bir nedene dayanarak sözleşmeyi derhal sona erdirmesidir⁷³. Taraflar arasındaki hukuki ilişki ister belirsiz süreli, ister belirli süre veya belirli bir sefer için yapılmış olsun, Deniz İş Kanunu'nun 14. maddesinde belirtilen "haklı" nedenlerden herhangi birinin oluşması halinde, her iki tarafın iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı doğar. Ancak belirtmek gerekir ki, madde hükmünde yer alan fesih nedenleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II ve 25/II. maddelerinde öngörülenin aksine daha genel ve geniş bir kapsama sahiptir. Gerçi TBK.md.435 hükmü çerçevesinde değerlendirilecek olursa, madde hükmünün bu şekilde düzenlenmesi yeterli görülebilir. Zira sözleşmeyi feshedecek olan taraf için, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürülmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır (TBK.md.435/2). Fakat uygulamada en çok karşılaşılan haller somut örnek verilerek madde hükmünün kapsam ve içeriği hakkında genel bir fikir vermesi bakımından 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer aldığı şekilde düzenlemeye gidilmesinin daha isabetli olacağı kanaatindeyiz.

İş sözleşmenin bildirimsiz feshinde haklı bir nedene dayanılmaması veya ileri sürülen nedenin aslında sözleşmenin feshini gerektiren haklı bir neden olmaması halinde yapılan fesih, haksız bir fesihtir. Ayrıca, fesih hakkının Deniz İş Kanunu'nun 15. maddesinde öngörülen süre içinde kullanılmaması, feshin haklı bir nedene dayandığının ispatlanamaması veya feshin iş sözleşmesinde

⁷³ OĞUZMAN, Fesih, s.36; SÜZEK, Fesih, s.16; aynı yazar, İş Hukuku, s.695; NARMANLIOĞLU, s.315; SONGU, s.851.

veyahut toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan usule aykırı olarak yapılması hallerinde yapılan fesih, haksız fesih olarak kabul edilir⁷⁴.

Haklı nedenle fesih halinde, fesih iradesinin karşı tarafa ulaşması ile hüküm ifade eder. Fesih iradesi, yazılı olarak açıklanmalıdır. Bu bir geçerlik şartı değildir. İspatı mümkün olduğu sürece sözlü bildirimlerde geçerlidir⁷⁵.

Deniz iş ilişkilerinin karadakinden farklı kendine has özellikleri bulunmaktadır. Bundan dolayı iş sözleşmesini haklı nedenle feshini gerektiren nedenler çok farklılık gösterir. Feshi gerektirecek haklı nedenler Deniz İş Kanunu'nun 14. maddesinde belirtilmiştir. Ücret ve iş görme ediminin yerine getirilme(me)si gibi doğrudan bir taraf için değerlendirilecek menfaatler dışında, her iki tarafın birbirine karşı, kanuna, iş sözleşmelerine, diğer iş ve çalışma şartlarına, denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket edilmesi halinde, iş sözleşmesini derhal feshetme hakkı bulunmaktadır. Kanunun 14. maddesinin 1. fıkrasının c ve ç bentleri ile 14. maddesinin 2. fıkrasının b ve c bentlerinde yer alan her iki ortak fesih nedeni içerik olarak geniş bir uygulama örnekleri ile doldurulabilecek niteliktedir⁷⁶.

2. Gemi Adamı Bakımından Haklı Nedenler

Taraflar arasında hangi tür sözleşme olursa olsun (belirli süreli veya belirli sefer için veyahut belirsiz süreli iş sözleşmesi) Deniz İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrasında öngörülen haller gerçekleşmesi halinde, gemi adamı için sözleşmeyi haklı nedenle (bildirimsiz) feshetme hakkı doğar. Aşağıda açıklanacağı üzere, gemi adamının iş sözleşmesini derhal feshini haklı kılan nedenlerin madde hükmünde sınırlı sayıda belirtildiği söylenemez. Zira deniz işlerinde Türk Ticaret Kanunu hükümleri ve denizcilik kural ve teamüllerinin de uygulandığı ve 14. maddede diğer iş ve çalışma şartlarına aykırılıktan

⁷⁴ Karş. SÜZEK, s.727; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.766-767; KAPLAN, s.166-167; SÜMER, Uygulamalar, s.214.

⁷⁵ ÖZBEK, s.47.

⁷⁶ KAR, Ders Kitabı, s.188-189.

bahsedildiğinden dolayı feshi gerektiren haklı nedenleri bu fıkra hükmünde saymakla tüketmek mümkün değildir⁷⁷.

a) Ücretin Kanun Hükümleri veya İş Sözleşmesi Gereğince Ödenmemesi

İşveren tarafından ücreti kanun hükümleri veya sözleşme gereğince ödenmemesi halinde, gemi adamı işe devam etmek zorunda değildir. Gemi adamı iş sözleşmesini sürenin veya seferin bitiminden önce veyahut bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir.

Ücretin kanun hükümleri veya sözleşme gereğince ödenmemesini, ücretin hiç ödenmemesi veya kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilerek ödenmemesi veyahut geç ödenmesi şeklinde geniş olarak değerlendirmek gerekir. Nitekim 4857 sayılı İş K.m.d.24/II-e) hükmüne göre, işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse, işçi sözleşmeyi haklı nedenle feshedebileceği öngörülmüştür.

Gemi adamının haklı nedenle feshini gerektiren ödenmeyen ücret geniş anlamda ücrettir. Diğer ifadeyle, iş karşılığı olan asıl ücret ve asıl ücretin dışında işçiye ödenmekte olan para ve para ile ölçülmesi mümkün tüm menfaatler ile bir iş karşılığı olmayan hafta tatili, yıllık izin ücreti gibi sosyal ücretler de bu hükmün kapsamına girmektedir⁷⁸. O nedenle, ücret dışında ödenmeyen her türlü parasal haklar ile sigorta primleri, gemi adamına haklı nedenle fesih imkânı verir⁷⁹.

Yasal olarak, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın, gemi adamına iş sözleşmesinde gösterilen yer ve dönemlerde tam olarak ödenmesi gerekir (Den. İş K.m.d.29/2). Ücret genelde ayda bir ödenir. Ücret

⁷⁷ **ERGİN**, Berin, "Deniz İş Hukukunda Gemi Adamının Hizmet Akdinin Haklı Nedenle Feshi Sebepleri", İş Hukuku Dergisi, C.I, 1991, s.560.

⁷⁸ **SÜMER**, s.109.

⁷⁹ Yarg.9.HD. 26.06.2007, E.2007/11671, K.2007/20932; **AKYİĞİT**, Kıdem Tazminatı, s.905. Yargıtay bir kararında, düzenli olarak sefer yapan bir gemide çalışan işçiye sefer primi ödenmekte iken, geminin bir süre seferden kaldırılması nedeniyle, böyle bir uygulamanın da kaldırılmasını, iş koşullarının işçi aleyhine esaslı bir değişiklik olarak değerlendirmiştir (Yarg.9.HD. 15.03.2005, E.2004/13654, K.2005/8533), **ÇİL**, Kıdem Tazminatı, s.82, 680, 686).

ödeme devresi bir aydan fazla olamaz (Den. İş K.md.29/3)⁸⁰. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, ücreti ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkına sahiptir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez (İş K.md.34/1). Gemi adamı da bu durum karşısında işe devam etmek zorunda olmadığı söylenebilir. Ancak, böyle bir düzenleme, Deniz İş Kanunu'nda mevcut değildir. Hâlbuki değil 20 gün, aylarca gemi adamına hiçbir ödeme yapılmaması uygulamada sıkça şikâyet konusu olmaktadır. Bu gerçeğin dikkate alınarak uzun bir süre ücretini alamayan gemi adamının da belirli bir süre sonunda ki İş Kanunu'nda öngörülen 20 günlük süre makul bir süre kabul edilerek gemi adamının bu süre sonrasında, dilerse iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı tanınmalıdır.

Binaenaleyh, ücretin zamanında ve tam ödenememesi mali imkânsızlıklardan kaynaklanması sözleşmenin feshine engel değildir⁸¹. Ancak işletmenin içinde bulunduğu ekonomik sıkıntı dolayısıyla ödemelerde kısa süreli gecikmelerin yaşanması, gemi adamının sözleşmesini feshetmesini gerektirmez, bu davranış iyiniyet kuralları ile bağdaşmaz⁸².

b) İşveren veya İşveren Vekilinin Gemi Adamına Karşı, Kanuna, İş Sözleşmelerine veya Sair İş Şartlarına Aykırı Hareket Etmesi

Gemi adamı, işverenin ve amirlerinin her türlü emirlerini yerine getirmekle yükümlüdür. Ancak, verilen emir kanun, tüzük, yönetmelik ve sözleşmeye aykırı olduğu halde, amir tarafından mutlaka yerine getirilmesi isteniyorsa, bunun yazılı olarak bildirilmesi istenmelidir. Fakat emrin yerine getirilmesi suç oluşturacak ise, yazılı olarak bildirilse de gemi adamı bu emre uymak zorunda değildir. Örneğin, kaçakçılık suçu oluşturan bir işlem veya fiilde bulunması istenilen gemi adamı işvereni ve amirlerinin bu emrine uymak zorunda değildir.

⁸⁰ Geniş bilgi için bkz. İkinci Bölüm, § 5. II. A) 2.

⁸¹ OKAY, s.325; AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s.905; NARMANLIOĞLU, Ünal, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı (Kıdem Tazminatı), İstanbul 1973, s.257.

⁸² SÜMER, s.109.

İşveren veya işveren vekilinin gemi adamına karşı kanuna veya taraflar arasındaki sözleşme şartlarına ve diğer iş koşullarına aykırı hareket etmesi, gemi adamı için haklı nedenle fesih sebebi oluşturur. İşveren veya işveren vekilinin tek taraflı olarak iş koşullarında yaptığı ve gemi adamının durumunu ağırlaştıran değişiklikler fesih için haklı bir nedendir. Zaruret halinde sadakat borcu gereği gemi adamının özellikle gemi emniyeti için gereken her türlü görevi yerine getirmesi beklenir. Fakat işverenin tek taraflı keyfi olarak örneğin gemi kaptanının görev yerini değiştirerek kamarot pozisyonunda çalıştırmak istemesi halinde, gemi adamı iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

c) İşveren veya İşveren Vekilinin Gemi Adamına Karşı Denizcilik Kural ve Teamüllerine veya Ahlak ve Adaba Aykırı Hareket Etmesi

Sözleşmenin haklı nedenle feshini düzenleyen Deniz İş Kanunu'nun 14. maddesine göre, denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket edilmesi, gerek işveren, gerekse gemi adamı tarafından haklı nedenle fesih hali olarak kabul edilmiştir. Bu haller Kanunda açıklanmamıştır. Ahlak ve adap değerleri gemi adamının mesleki ve mensubu bulunduğu çevrenin kabul ettiği objektif değerler olarak kabul edilmelidir. Denizcilik mesleğinin küresel niteliği, gemide çalışanların çok uluslu gemi adamlarından oluşabileceği gerçeği de dikkate alınacak olursa, sözleşmenin feshini gerektirecek haklı neden her millet için geçerli objektif ahlak ve adap kurallarına aykırı nedenler olmalıdır. Keza, işveren ve işveren vekilinin gemi adamına karşı denizcilik kural ve teamülleri aykırı hareket etmesi, gemi adamına sözleşmeyi haklı nedenle feshetme hakkı verir.

3. İşveren (Gemi Sahibi veya İşleteni) Bakımından Haklı Nedenler

Taraflar arasında hangi tür sözleşme olursa olsun (belirli süreli veya belirli sefer için veyahut belirsiz süreli iş sözleşmesi) Deniz İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasında öngörülen hallerin gerçekleşmesi halinde, işveren veya işveren vekili için sözleşmeyi haklı nedenle (bildirimsiz) fesih hakkı doğar. Gemi adamları hakkında açıklandığı gibi, işveren tarafının iş sözleşmesini derhal feshini haklı kılan nedenlerin madde hükmünde sınırlı sayıda belirtilmemiştir. Zira deniz işlerinde Türk Ticaret Kanunu hükümleri ve denizcilik kural ve teamülleri de uygulandığı ve 14. maddede diğer iş ve

çalışma şartlarına aykırılıktan bahsedildiğinden dolayı feshi gerektiren haklı nedenleri bu fıkra hükmünde saymakla tüketmek mümkün değildir⁸³.

a) Gemi Adamının Herhangi Bir Limanda Geminin Hareketinden Önce Gemiye Dönerek Hizmete Girmemesi veya Gemiye Hiç Dönmemesi

Geminin kalkış tarihi ve saati hareketinden önce belirlenmiştir. Bu husus, daha önce taraflarca bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmış veyahut işveren tarafından işçilere bildirilmiş (duyurulmuş) olabilir. Örneğin; taraflar arasında akdedilen bir toplu iş sözleşmesinde, geminin bağlama limanından kalkış tarihi ve saati geminin hareketinden en az 24 saatten önce, diğer Türk ve yabancı ülke limalarında ise 12 saatten önce ilan tahtasına yazılarak gemi adamlarına duyurulacağı kararlaştırılmıştır⁸⁴.

Geminin seferleri belirli bir programa bağlı olarak yapılmaktadır. Geminin sefere çıkması, bir limanda kalış süresi ve şartları bellidir. Gemi yükünü alacak veya boşaltacak, gerekli formaliteleri tamamlayacak ve sefere devam için denize açılacaktır. Bu nedenle, gemi adamının gemiye dönmesinin beklenmesi söz konusu olamaz. Bütün gemi adamları daha önceden belirlenmiş olan sefer saatinden önce gemiye dönmüş ve hizmete hazır olması gerekir. Gemi adamının herhangi bir limanda sefer saatinden önce gemiye dönerek hizmete hazır olmaması veya gemiye hiç dönmemesi durumunda, işveren veya işveren vekili iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (Den. İş K.md.14/1-a). Gemi adamının herhangi bir limanda zamanında gemiye dönerek hizmete hazır olmaması ile gemiyi terk ederek hiç dönmemesi aynı hukuki sonuçları doğurur.

Yalnız belirtmek gerekir ki, gemi adamının gemiye dönmemesinin haklı bir nedeni (mazereti) olabileceği, Kanun'da hiç dikkate alınmamıştır. Hâlbuki gemi adamının izne çıktığı yabancı bir ülke limanında başına bir iş gelmesi veya yolunu kaybetmesi durumunda, gemiye zamanında dönemediği için iş sözleşmesi haklı nedenle ve tazminatsız olarak feshedilebilecektir. Makul ve geçerli bir mazeret nedeniyle geminin hareket saatinde işyerinde hazır

⁸³ ERGİN, s.560.

⁸⁴ Bkz. Türkiye Denizciler Sendikası ile DİTAŞ arasındaki 8. Dönem Toplu İş Sözleşmesi (2005-2006) md.104.

bulun(a)mayan diğer bir ifadeyle gemiyi kaçıran işçi için bu durum ağır sonuçlar doğuracağından, Kanunun koşulsuz bu hükmünün hakkaniyete uygun olmadığı görüşündeyiz⁸⁵. İşe devamsızlık konusunda makul ve geçerli bir mazereti bulunan gemi adamının sözleşmesinin anılan nedenlerden dolayı feshini, haksız fesih olarak değerlendirmek gerekir⁸⁶.

Gemi yurt dışında seferde iken birçok gemi adamının gemi yükleme ve/veya boşaltma yaptığı süre içinde izin kullanmakta, fakat izin dönüşü zamanında gemiye gelmemeleri uygulamada zaman zaman karşılaşılan olası bir durumdur. Gemi adamının özellikle yabancı bir limanda zamanında gemiye dönerek hizmete hazır olmaması veya iş görme borcundan kaçınması veyahut gemiyi terk ederek hiç dönmemesinin değişik nedenleri olabilir. İşçinin gemideki çalışma koşullarının ağırlığı ve/veya ücret alacağının zamanında ödenmemesi, bulunduğu limanda başka bir gemide çalışmayı daha avantajlı bularak o gemi ile sefere çıkması ya da bulunduğu liman ülkesinde kalmak (sığınmak veya çalışmak) için bu yola başvurusu mümkündür⁸⁷.

Geminin sefere çıkacağı günde işe gelmeyen gemi adamının yerine derhal birinin bulunması çok zor olmakla birlikte, özellikle gemi yabancı bir limanda iken, gemi adamının gemiye dönmemesi, işvereni güç durumda bırakabilir. Mürettebatta eksiklik olması durumunda, gemi yola elverişli kabul edilmez, bu nedenle de sefere çıkmasına izin verilmez. Zira gemide mutlaka yeter sayıda gemi adamı bulundurma ve bunların isim listesi ile birlikte liman idaresine verme zorunluluğu bulunmaktadır. Bu durumda gemi adamının sefere çıkarken gemiye dönmemesi çok büyük zararlara yol açacaktır. Donatan

⁸⁵ Aynı görüşte, **ULUCAN**, s.46.

⁸⁶ Öğretiye göre, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde, işçinin devamsızlığı konusunda birden fazla iş günü haklı neden için aranırken, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda gemi adamının bir kez dahi gemi hareketinden önce gemiye dönerek hizmete hazır olmaması veya gemiye hiç dönmemesi fesih için haklı neden oluşturması deniz taşıma işinin özelliğine dayanmaktadır (**KAR**, s.141; **aynı yazar**, Ders Kitabı, s.189-190). Ancak yazar, daha sonraki ifadesinde, gemi adamının hukuka uygun bir mazereti veya izni varsa yapılacak feshin adil olmadığını kabul etmektedir.

⁸⁷ Kamu kesimi işletmeleri açısından hiç olmazsa izin dönüşü gemiye gelmeyen işçinin istifa etmiş sayılacağının kabulü ile işvereni bazı yükümlülüklerden kurtarılmasının hakkaniyet gereği olduğu ifade edilmektedir (**ERGİN**, s.572).

veya kaptan, bu nedenle başka gemi adamı temini için bir takım masraflarda bulunmak zorunda kalacaktır⁸⁸.

Gemi adamının izin sonunda herhangi bir geçerli mazereti bulunmaksızın sefer saatinden önce gemiye dönerek hizmete hazır olmaması veya gemiye hiç dönmemesi fesih için haklı neden oluşturur. Çünkü gemi adamının bu davranışı işverenin emir ve talimatlarına uyma ve sadakat borcuna aykırılık oluşturmaktadır. Ancak gemi adamının mazeretli olabileceği hususu madde hükmünde ayırık tutulması gerektiği kanaatindeyiz.

b) Gemi Adamının Gemide Hizmet Görmesinin Tutukluluk, Hapis veya Gemide Çalışmaktan Menolunması Gibi Sebeplerle İmkânsız Bir Hal Alması

Gemi adamının gemide iş görmesine engel bir durum ortaya çıkması halinde edim yükümlülüğünü ifası imkânsızlaşabilir. Kanuna göre, gemi adamının tutukluluk, hapis veya gemide çalışmaktan men olunması “gibi sebeplerle” çalışması imkânsız hale gelirse, bu durumda işveren veya işveren vekili iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (Den. İş K.md.14/1-b). Gerçekten, gemi adamının bağlama limanında veya seferde iken uğradığı bir limanda gözaltına alınması, tutuklanması veya hapse konulması veyahut mahalli emniyet teşkilatı veya liman idaresi tarafından gemide çalışmaktan men olunması (yasaklanması) gibi hallerde gemi adamının iş görme borcunu yerine getirmesi mümkün olamayacaktır⁸⁹.

4857 sayılı İş Kanunu’na göre, işçinin, işyerinde, 7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi durumunda işveren sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K.md.25/2-f). Keza, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığı yasal bildirim süresini aşması durumunda, iş sözleşmesi sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin derhal feshedebilir (İş K.md.25/IV).

Deniz İş Kanunu’nda ise, hapis, tutukluluk ve gözetim nedeniyle yapılan devamsızlık konusunda herhangi bir bekleme süresi öngörülmemiştir. Süresi ne

⁸⁸ ERGİN, s.571.

⁸⁹ KAR, s.141-142; aynı yazar, Ders Kitabı, s.190.

olursa olsun gemi adamının gemide hizmete hazır bulunması, özellikle gemi adamının durumundan kaynaklanan bir engel nedeniyle mümkün değil ise, gemi sefer için mürettebat eksikliğini gidererek seferlerine devam eder. İşveren, gemi adamının çalışmasına engel durumun ortadan kalmasını beklemek zorunda değildir⁹⁰. İfa imkânsızlığı geminin sefere çıkacağı zaman için önemlidir. Geminin bir müddet sefere çıkmadığı zamanda gemi adamının çalışmasına engel bir durumun çıkması halinde işverenin haklı nedenle sözleşmeyi feshetmesi hakkaniyete uygun düşmez. Ancak gemi adamının bu gibi nedenlerle devamsızlığının asgari bir süre ile sınırlandırılmasının yerinde olacağı kanaatindeyiz.

c) Gemi Adamının İşveren veya İşveren Vekiline Karşı, Kanuna, İş Sözleşmelerine Sair İş ve Çalışma Şartlarına Aykırı Hareket Etmesi

Deniz iş sözleşmesi, gemi adamı ile işveren arasında bağımlı ve kişisel ilişki kuran bir sözleşmedir. İşveren/işveren vekili, işin görülmesi ve işçinin işyerindeki davranışları ile ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimatlar verebilir⁹¹. Gemi adamı, işverene/işveren vekiline karşı Kanundan, bireysel veya toplu iş sözleşmelerinden ve diğer çalışma şartlarından doğan sorumluluklarını yerine getirmekle yükümlüdür. Aksi halde, işveren/işveren vekili Kanuna ve iş sözleşmelerine aykırı hareket eden, emir ve talimatlarına uymayan gemi adamının sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (Den. İş K.md.14/1-c).

Deniz İş Kanunu'nun bu hükmü işveren/işveren vekiline fesih konusunda çok geniş bir yetki tanımaktadır. Hâlbuki işveren veya işveren vekiline karşı yapılan aykırı hareketin sözleşmenin feshini gerektiren haklı bir neden olup olmaması somut olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir. Yapılan hareketin kasten veya ihmalen, kusurlu veya kusursuz olup olmaması da dikkate alınmalıdır. Daha önemlisi, bu durum karşısında işveren/işveren vekilinin

⁹⁰ AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s.910; aynı yazar, "Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin", s.41; KAR, Ders Kitabı, s.190.

⁹¹ SÜZEK, s.357.

sözleşmeye devamının objektif iyiniyet kuralları gereğince beklenemez olması gerekir.

Konuyla ilgili olarak Türk Ticaret Kanunu'nda kaptana ilişkin düzenlemeleri somut örnek olarak göstermek mümkündür. Türk Ticaret Kanunu'nda kaptana bazı sorumluluklar yüklenmiştir. Bu sorumlulukların yerine getirilmemesi aynı zamanda gemi adamı olan kaptanın iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine yol açabilir⁹². Örneğin; TTK. md.947 ila 950. maddelerde tanımlanan, suç oluşturan fiilleri kast veya ihmâl suretiyle işleyen kaptan için cezai müeyyide öngörülmüştür (TTKmd.951). Kanunda öngörülen şekil ve şartlarda bayrak çekme yükümlülüğüne uyulmaması hapis ve adli para cezasını gerektirir. Bu durum donatan için sözleşmenin feshi bakımından haklı bir nedendir.

Donatan, TTK. md.1062 uyarınca, gemi adamlarının kusurlarından dolayı sorumludur. Buna göre, Donatan, gemi adamlarının, zorunlu danışman kılavuzun veya isteğe bağlı kılavuzun görevlerini yerine getirirken işledikleri kusur sonucunda üçüncü kişilere verilen zararlardan sorumludur. Ancak, donatan, yolculara ve yüklerle ilgili kişilere karşı, taşıyanın gemi adamlarının kusurundan doğan sorumluluğuna ilişkin hükümlere göre sorumlu tutulmuştur. Gemi adamlarının kusurlarından (veya ihmallerinden) dolayı yüke, yolcuya ve/veya üçüncü kişilere verilen zararlardan sorumlu tutulan işveren sözleşmeyi haklı olarak feshedebilir.

Kaptan, bütün işlerinde, özellikle ifası kendisine düşen sözleşmelerin yerine getirilmesinde tedbirli bir kaptan gibi hareket etmek zorundadır (TTK.md.1088/1). Kaptan, kusuruyla yol açtığı zararlardan, özellikle Kanunda belirtilen görevlerini yapmamasından doğacak zararlardan dolayı sorumludur (TTK.md.1089/1). Böyle durum karşısında kaptanın iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilir.

Donatma iştirakinin işleri, atanan gemi müdürü tarafından görülür (TTK.md.1068/1). Kaptan, gemi müdürünün emir ve talimatlarına uymakla

⁹² Karş. **ERGİN**, s.562-565.

yükümlüdür (TTK.md.1070/2). Gemi müdürünün emir ve talimatlarına aykırı hareket etmesi halinde sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir.

Kaptan geminin denize ve yola elverişli olup olmadığına (TTK.md.1090) ve geminin yüklemeye ve boşaltmaya elverişli olup olmadığına dikkat etmek zorundadır (TTK.md.1091). Tabii donatanın bu konularda üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmiş olması gerekir. Örneğin, kaptanın tüm uyarılarına rağmen işveren geminin bozuk olan yangın pompasını değiştirmeyi ihmal etmiş ve bu yüzden yangın çıkmış ve/veya söndürülememiş ise, bu durumdan kaptan sorumlu tutulamaz. Ancak kaptan bu durumu biliyor, işvereni uyarmamış ve gerekli tedbiri almamış ise, sorumlu tutulabilecektir. Bundan dolayı işveren kendisine düşen sorumlulukları yerine getirmeyen kaptanın iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi mümkündür.

Kaptan, yabancı bir ülkede bulunduğu sırada o ülke devletinin mevzuatına uymak zorundadır. Aksi halde meydana gelen zararları tazmin etmek zorunda kalması (TTK.md.1092), işverene mali bir yük getirmesi halinde, donatan iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

Kaptan, gemi kalkmaya hazır olunca, elverişli ilk fırsatta yola çıkmak zorundadır. Hastalık veya diğer bir sebepten dolayı gemiyi yönetemeyecek durumda olsa bile, kaptan geminin kalkmasını veya yolculuğun devamını, uygun görülemeyecek bir şekilde geciktiremez. Bu konuda donatanın talimatları doğrultusunda hareket etmelidir. Talimat gelinceye kadar gereken önlemleri almalı, aksi takdirde, yerine başka bir kişiyi kaptan olarak bırakmak zorundadır (TTK.md.1093). Yalnız, kaptanın örneğin kötü hava koşulları gibi makul bir gerekçe ile yola çık(a)mıyor ve işveren bu konuda ısrar ediyorsa, kaptanın donatanın talimatları doğrultusunda hareket etmediğinden dolayı sözleşmesi feshedilemez. Aksi halde, yapılan feshin, haksız fesih olarak kabul edilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Yükleme başladıktan boşaltma bitinceye kadar zorunlu bir sebep bulunmadıkça kaptan, ikinci kaptanla birlikte aynı zamanda gemiden ayrılamaz. Kaptan ayrılmak zorunda kalırsa, ayrılmadan önce zabıtlar veya sayfalar arasından uygun birisini yerine vekil bırakmakla yükümlüdür. Bu durum geminin güvenli olmayan bir limanda veya demirleme yerinde bulunduğu zamanda, yükleme başlamadan önce ve boşaltma bittikten sonrası için de geçerlidir. Kaptan, yakın bir tehlikenin varlığı hâlinde veya gemi denizde

bulunduğu sırada, gemiden ayrılmasını haklı gösteren bir zorunluluk olmadıkça, gemide kalmakla yükümlüdür (TTK.md.1094). Aksi bir davranış iş sözleşmesinin feshini haklı kılar.

Kaptan, gemi zayi olsa bile gerektiği sürece donatanın menfaatlerini korumakla yükümlüdür (TTK.md.1102). Gemi bağlama limanında veya dışında bulunduğu sırada TTK. 1103 ve 1104. maddelerinde öngörülen görev ve yetkilerini donatanın yasal temsilcisi olarak kullanır. Kaptan, ancak gemiyi korumak veya yolculuğu yapmak için zorunluluk bulunması hâlinde ve bu ihtiyaçların karşılanabilmesi için gerekli olan miktarda ödünç para veya veresiye mal almaya ve benzeri kredi işlemlerini yapmaya yetkilidir (TTK.md.1105). Donatan, kaptanın onun adına hareket ettiğini bildirerek veya bildirmeyerek, gemiyi sevk ve idare eden kişi sıfatıyla yasal yetkileri dâhilinde yaptığı hukuki işlemlerden dolayı sorumludur (TTK.md.1109). Ancak, kaptan, bütün işlerinde, özellikle ifası kendisine düşen sözleşmelerin yerine getirilmesinde tedbirli bir kaptan gibi hareket etmek zorundadır (TTK.md.1088). Kusuruyla yol açtığı zararlardan, özellikle Kanunda belirtilen görevlerini yapmamasından doğacak zararlardan dolayı, yolcular da dâhil, gemi ve eşyayla ilgili herkese karşı sorumludur (TTK.md.1089). Donatanın temsilcisi sıfatıyla kaptanın donatana karşı hak ve yükümlülükleri TTK.md.1110'da ayrıca belirtilmiştir. Tüm bu hükümler dikkate alındığında yasal yetkilerini aşarak, donatan aleyhine zarara sebebiyet vermesi halinde, kaptanın sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir.

TTK.md.1111'de kaptan için kendi hesabına gemiye eşya yükleme yasağı öngörülmüştür. Kaptan, donatanın onayı olmaksızın kendi hesabına gemiye eşya yükleyemez. Aksi takdirde, kaptan bu gibi yolculuklarda benzer eşya için, yükleme yerinde ve zamanında istenebilecek en yüksek navlunu donatana ödemek zorundadır. Donatanın kaptanın ödediği navlunun karşılamadığı zararı için tazminat isteme hakkı saklı olmakla birlikte, Kanuna aykırı davranan kaptanın sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir.

d) Gemi Adamının İşveren veya İşveren Vekiline Karşı Denizcilik Kural ve Teamüllerine veya Ahlak ve Adaba Aykırı Hareket Etmesi

Denizcilik kural ve teamüllerinin nelerden oluştuğunu bilmek gerekir. Bu kurallar yaşayan ve uluslararası niteliğe sahip, denizcilik örflerinden oluşan ve bugüne kadar uygulana gelmiş kurallardır. Zamanla yazılı hale getirilerek gemi iç talimatnameleri haline dönüşmüştür. Toplu iş sözleşmelerinde yer verilen fesih sebepleri de denizcilik kural ve teamüllerinden mülhem olarak geliştirilmiştir⁹³.

Hemen her geminin iç talimatnamesi bulunmaktadır. Geminin türü, grostonilatosu, taşıdığı yükü, sefere çıktığı deniz yolu mesafesi bakımında iç talimatnamelerde bazı farklılıklar olsa da, genelde içerik olarak gemi iç talimatnameleri gemideki çalışma düzeninin sağlanması işlevini görür. Gemi hizmetlerinin nasıl ve kimler tarafından yapılacağı önceden belirlenmiştir. Gemi adamları arasında bir hiyerarşi mevcut olup, hangi gemi adamı, kimin emir ve talimatı altında olduğu, yapmakla yükümlü olduğu işler ve sorumlulukları ve bunların denetlenmesi detaylı bir şekilde gemi iç talimatnamesinde düzenlenmiştir⁹⁴.

Denizcilik kural ve teamülleri uzun yılların birikimi olarak ortaya çıkmıştır. Denizde sefer güvenliğinin sağlanması, olası arıza, kaza, çatma veya batma durumlarında nasıl hareket edileceği disiplinize edilmiş teamül kuralları ile sağlanmaktadır. Gemi adamı bu kurallara mutlaka uymak zorundadır. Her bir gemi adamının yapacağı iş açıkça belirlendiği ve o işin tüm sorumluluğu gemi adamına verildiği için ve gemide yapılan işler ve üstlenilen sorumluluklar birbiriyle bağlantılı olduğundan, gemi adamı görev ve sorumluluklarından kaçınamaz. Kasten veya ihmal suretiyle gemi adamının görevini ifa etmemesi, eksik veya yanlış ifa etmesi, bazen telafisi güç ve imkânsız ağır zararlara yol açabilir. O nedenle, işveren gemi adamının iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir⁹⁵.

⁹³ ERGİN, s.566-567.

⁹⁴ ERGİN, s.567.

⁹⁵ ERGİN, s.567-568.

Gemi adamlarının görev ve sorumlulukları gemi iç talimatnamelerinde ayrıntılı olarak düzenlenmektedir. Ancak böyle bir yazılı kaynak yok ise, gemi iç düzeninde teamül haline gelmiş denizcilik kuralları geçerli olacaktır.

Sonuç olarak diyebiliriz ki, Deniz İş Kanunu'nda haklı fesih nedenleri çerçeve hükümler ile düzenlenmiştir. Buna karşın, Türk Ticaret Kanunu'nun deniz taşıma işlerine ilişkin hükümlerinden, denizcilik kural ve teamüllerinden yararlanılarak, iş sözleşmesinin feshini haklı kılan örnek hallere Kanunda yer vermekte yarar vardır⁹⁶. Yoksa iş güvencesi bulunmayan gemi adamlarının sözleşmelerinin kolaylıkla feshine imkân verilmesi, işçinin korunması ilkesi ile bağdaşmaz.

4. Sözleşmenin Her İki Tarafı İçin Ortak Haklı Nedenler

Deniz İş Kanunu'nun 14. maddesinin 3. fıkrasında, işveren, işveren vekili veya gemi adamı tarafından ortak haklı nedenle fesih halleri düzenlenmiştir. Buna göre, taraflardan her biri geminin herhangi bir sebeple 30 günden fazla bir süre seferden kaldırılması (md.14/3-a) veya gemi adamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığa veya sakatlığa uğraması (md.14/3-b) durumunda sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir. Bu konu iş sözleşmesinin sona ermesinin hukuki sonuçları başlığı altında ayrıntılı olarak incelenecektir.

5. Fesih Hakkının Kullanılması

Kural olarak sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı neden sayılır. Taraflardan her biri, haklı nedenlerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir (TBK.md.435). Deniz İş Kanunu'nda feshi gerektiren haklı nedenler sayma ile tüketilmemiş, çerçeve hükümler ile düzenlenmiştir.

Taraflar arasındaki sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olması bildirimsiz fesih için önem taşımaz. Fakat gemi adamı ile aralarında belirli bir sefer için sözleşme yapan işverenin sözleşmeyi haklı nedenle feshetmek yerine, ileride gemi adamının açacağı bir alacak davası ile karşılaşmamak için, seferin

⁹⁶ Aynı görüşte, ERGİN, s.576-578.

sona ermesini diğer bir ifade ile sözleşmenin infisahını beklemeyi tercih etmesi kendi menfaatinedir. Böylece sözleşmenin haksız feshinden dolayı gemi adamının dava açarak işçilik alacaklarını talep etmesi mümkün olamayacaktır⁹⁷.

Deniz İş Kanunu'nun 14. maddesine göre, işveren, işveren vekili veya gemi adamına tanınan sözleşmeyi feshetme yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak 6 işgünü geçtikten ve herhalde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir sene sonra kullanılamaz (Den. İş K.md.15/1). Bu süreler hak düşürücü sürelerdir. Hâkim tarafından re'sen (kendiliğinden) dikkate alınır. Süresi içinde iş sözleşmesini bildirimsiz fesheden taraf, ayrıca mahkemeye başvurarak diğer taraftan tazminat talep edebilir. (Den. İş K.md.15/2).

Fesih haklı nedene dayansa da, Den. İş K.md.15/1'de öngörülen sürenin geçirilmesinden sonra yapılmışsa haksız fesih hüküm ve sonuçlarını doğurur⁹⁸.

Deniz İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca, iş sözleşmesinin işveren veya işveren vekili tarafından feshedilmesi halinde, bu durumun sebepleri ile birlikte gemi adamına yazılı olarak bildirilmesi zorunludur⁹⁹. Bildirim imkânı olmayan hallerde durum bir tutanakla tespit olunur. Bildirimsiz fesih halinde de sözleşmenin bu şekilde sona erdirilmesi gerektiğine ilişkin madde hükmünde açık bir ifade yer almamakla birlikte, genel esaslar da dikkate alındığında Den. İş K.md.18 hükmünün, hem bildirimli, hem de bildirimsiz fesih için geçerli olduğu kanaatindeyiz. Şu halde, iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden taraf, fesih nedenini belirtmek ve bunu yazılı olarak karşı tarafa bildirmek zorundadır.

Önemle belirtmek gerekir ki, herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz (MK.md.2). Fesih hakkının objektif iyiniyet kurallarına aykırı olarak kullanılması ve bundan karşı tarafın zarar görmesi ya da bir zarar tehlikesi oluşması durumunda fesih hakkı kötüye

⁹⁷ GÜNÇEL, s.375.

⁹⁸ Karş. SÜZEK, s.719-721.

⁹⁹ Kural olarak iş sözleşmesini fesheden taraf, fesih nedenini belirtmek ve bunu yazılı olarak bildirmek zorundadır (TBK.md.435/1). Sözleşmeyi fesheden taraf, belirttiği fesih nedeniyle bağlı olup, daha sonra sözleşmeyi başka bir nedenle feshettiğini ileri süremez (bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.710-711; SÜZEK, s.724; YÜREKLİ, s.200-202).

kullanılmış kabul edilmektedir¹⁰⁰. Gemi adamlarının yasal iş güvenceleri bulunmadığı için, yapılan haksız fesih sonucunda işe iadeleri söz konusu değildir. Haklı olmayan bir nedenle sözleşmesi bildirimsiz feshedilen işçi, kanundan ve/veya sözleşmeden doğan işçilik alacaklarının yanı sıra, fesih hakkının kötüye kullanılmasından dolayı tazminat talep edebilecektir.

¹⁰⁰ BEDÜK, “Kötüniyet Tazminatı”, s.922.

§ 9. SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI

I. GENEL OLARAK

Deniz iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, tarafların sözleşmeden kaynaklanan borçları da sona erer. İş sözleşmesinin sona ermesi veya bozulması halinde işveren veya işveren vekili gemi adamının ücretini derhal ve tam olarak ödemek zorundadır (Den. İş K.md.29/4).

Gemi adamı hak ettiği yıllık ücretli izni kullanmadan iş sözleşmesi, Deniz İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2, 3 ve 4. bentlerine göre sona ererse, işveren veya işveren vekili izin sürelerine ait ücreti, gemi adamına ödemek zorundadır (Den. İş K.md.40/son). İş sözleşmenin usulsüz ve/veya kötünियetli feshi halinde ise, sözleşmeyi fesheden tarafın ihbar tazminatı ve/veya kötüniyet tazminatı talep hakkı doğar. Karşı tarafın ayrıca tazminat isteme hakkı saklıdır (Den. İş K.md.16/D). Bununla birlikte, gemi adamı, sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde, kötüniyet tazminatı yerine sendikal tazminat da talep edebilir (SenTİSK.md.25)¹⁰¹.

Gemi adamı, İşsizlik Sigortası Kanunu'nda öngörülen koşullara sahip ise, işsizlik sigortası yardımlarından, işsizlik ödeneğinden yararlanabilir. Özelleştirme söz konusu ise, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun¹⁰²'un 21. maddesi gereği, işsiz kalan gemi adamı iş kaybı tazminatı talep edebilir¹⁰³.

Deniz İş Kanunu kapsamı dışında kalan, Borçlar Kanunu kapsamına giren gemi adamının ölümü halinde, iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak 1 aylık; hizmet ilişkisi 5

¹⁰¹ BEDÜK, "Kötüniyet Tazminatı", s.943.

¹⁰² RG., 27.11.1994, S.22124.

¹⁰³ SÜMER, s.117.

yıldan uzun bir süre devam etmişse, 2 aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür (TBK.md.440/1).

Aşağıda deniz iş sözleşmesinin sona ermesinin diğer önemli konuları olan kıdem tazminatı, gemi adamının yurda iadesi ve gemi adamına çalışma belgesi verilmesi konuları ele alınacaktır.

II. KIDEM TAZMİNATI

A) GENEL OLARAK

Kıdem tazminatı, kanunda belirtilen asgari bir yıllık çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin kanunda sayılan nedenlerden biriyle sona ermesi halinde, işveren tarafından işçiye veya ölümü halinde mirasçılara ödenen paradır¹⁰⁴. Kıdem tazminatı, bir işyerinde ya da bir işverenin emri altında veya belirli bir meslekte uzun süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde, işyerine katkıda bulunmuş olması, işinde yıpranması ve yeni bir iş bulmada karşılaşılabilecek zorluklar dikkate alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık; yasal koşulların gerçekleşmesi halinde, işveren tarafından işçiye yapılan toplu bir ödemedir¹⁰⁵.

İş sözleşmesi sona eren Deniz İş Kanunu kapsamında bulunan gemi adamı, Kanunda öngörülen şartlara sahip olması halinde, kıdem tazminatına hak kazanır. Kapsam dışında kalanlar hakkında ise, Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri uygulanır. Ancak kıdem tazminatına ilişkin Borçlar Kanunu'nda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte tarafların sözleşme ile kıdem tazminatı öngörmelerine de bir engel yoktur. Sözleşme tarafları dilerlerse herhangi bir iş kanunundaki düzenlemeyi aynen kabul edebilecekleri gibi, farklı hükümlere de yer verebilirler¹⁰⁶.

Kıdem tazminatı, Deniz İş Kanunu'nun 20. maddesinde düzenlenmiştir. Deniz İş Kanunu'nun kıdem tazminatına ilişkin hükümleri, halen yürürlükte

¹⁰⁴ OĞUZMAN, Fesih, s.236; AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s.27; NARMANLIOĞLU, Kıdem Tazminatı, s.4; ÇELİK, s.314; SÜZEK, s.746; SÜMER, s.117; ÇİL, Kıdem Tazminatı, s.3.

¹⁰⁵ NARMANLIOĞLU, Kıdem Tazminatı, s.336-337; KAPLAN, s.115.

¹⁰⁶ AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s.30.

bulunan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde yer alan¹⁰⁷ hükümlerden bazı yönlerden farklılık göstermektedir. Kıdem tazminatına hak kazandıran fesih halleri ve kıdem tazminatının ödenmemesi halinde ödenecek faiz ve buna ilişkin cezai yaptırım, Deniz İş Kanunu'nda farklı olarak düzenlenmiştir.

B) KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA KOŞULLARI

854 sayılı Deniz İş Kanunu'na göre kıdem tazminatına hak kazanabilmek için öncelikli şart, bu Kanuna tabi iş sözleşmesiyle çalışan gemi adamı sıfatına sahip olmak gerekir. Kanun kapsamında olan, asgari kıdem şartını sağlayan bir gemi adamı, iş sözleşmesi aşağıda açıklanan hallerde sona ermesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanır¹⁰⁸.

1. Deniz İş Kanunu Kapsamına Giren Bir Gemide İş Sözleşmesi İle Çalışıyor Olma

Deniz İş Kanunu'nun kıdem tazminatına ilişkin hükümlerinden yararlanabilmesi için gemi adamının bu Kanun kapsamına giren bir gemide çalışıyor olması gerekir. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, "deniz ve hava taşıma işlerinde çalışanlar" hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz (İş K.md.4/1-a). Deniz taşıma işlerinde çalışanlar hakkında 854 sayılı Deniz İş Kanunu uygulanmaktadır. Deniz İş Kanunu denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve 100 ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir iş sözleşmesi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır (md.1). İş sözleşmesi ile işverene bağlı olarak çalışan gemi adamı, ancak Kanun kapsamına giren bir gemide çalışması halinde bu koşulu gerçekleştirmiş olacaktır¹⁰⁹.

¹⁰⁷ 4857 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Sadece kıdem tazminatı fonu kurulması öngörülmüştür (Geçici md.6). Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesindeki kıdem tazminatı hakları saklı tutulmuştur (ÇELİK, s.313).

¹⁰⁸ Bilgi için bkz. AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s.897 vd.; ÇİL, Kıdem Tazminatı, s.81-83; KAR, Ders Kitabı, 202 vd.

¹⁰⁹ Bkz. Birinci Bölüm, § 1. IV. B)

Deniz taşıma işleri ayrı bir yasaya tabi olduğundan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılmıştır. Gemi yabancı ülke bayrağı taşıyor veya gemi Türk Bayraklı olsa bile 100 GT'dan az tonaja sahip ise, bu gemide çalışanlar hakkında Deniz İş Kanunu uygulanmaz. İş Kanunu kapsamına girmeyen, taşıma işinde çalışan gemi adamları hakkında Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri uygulanır¹¹⁰. Ancak gemi, yabancı bayraklı da olsa, 4857 sayılı İş K.md.4/1 anlamında deniz taşıma işi yapmayan örneğin, sadece turistik amaçlı kullanılan bir yat ise, işçi Deniz İş Kanunu değil, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirilmelidir¹¹¹. Zira İş K.md.4 hükmünde özellikle deniz taşıma işleri istisna tutulmuş, diğer gemiler açıkça kapsam dışı bırakılmamıştır.

Öte yandan, kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındadır (4/2-a). Denizcilik işletmesinin karadaki işyer(ler)inde veya liman ve iskelelerde yükleme ve boşaltma işlerinde çalışanlar, Deniz İş Kanunu kapsamı dışında olduklarından, Kanunun 20. maddesi hükmünden yararlanamazlar.

Kılavuz kaptan konusunda daha önceki açıklamamızda belirttiğimiz gibi¹¹², kılavuz kaptan, işyeri gemi olan, kaptan ehliyetine sahip ve bir işverene iş sözleşmesi ile bağlı olarak çalışan gemi adamıdır. Kılavuz kaptan, iş görme edimini ancak gemide kılavuzluk yaparak ifa eder. O nedenle, Deniz İş Kanunu'na tabi olduğu kabul edilmeli ve Kanunun kıdem tazminatına ilişkin hükümlerinden yararlanabilmelidir¹¹³.

¹¹⁰ Yarg.9.HD., 13.02.2012, E.2009/31285, K.2012/3117, Çalışma ve Toplum, 2012/3 (34), s.210-211. Yabancı bayraklı gemide çalışan kaptanın hizmet akdinden kaynaklanan alacak istemi Deniz İş Kanunu ve İş Kanunu kapsamında değerlendirilemez (Yarg.11.HD., 12.10.2009, E.2008/5879, K.2009/10480, www.kazanci.com.tr).

¹¹¹ "... Somut uyumsuzlukta dava konusu geminin, yabancı bayraklı olduğu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesinin 1. fıkrası anlamında deniz taşıma işi yapmadığı, turistik maksatla kullanılan yat olduğu anlaşıldığından davacı 854 sayılı Deniz İş Yasası kapsamında değerlendirilemez. Buna göre; davacının 4857 sayılı İş Yasası kapsamında kaldığı kabul edilerek İş Mahkemesi sıfatıyla davanın esası hakkında bir karar vermek gerekirken yazılı gerekçelerle reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." (Yarg.9.HD. 28.4.2009, E.2009/6543, K.2009/12102, www.kazanci.com.tr).

¹¹² Bkz. Birinci Bölüm, § 1. I. B) 1.

¹¹³ Aksi görüşte AKTEN, "Kılavuz Kaptan", s.127-132; AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s.901.

2. Asgari Kıdeme Sahip Olma

Kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için gemi adamının iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte en az bir yıllık kıdeme sahip olması gerekir¹¹⁴. Kıdem tazminatı ödenebilmesi için iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur. Bununla birlikte, deniz iş sözleşmesi bir yılı aşsa da, belirli süreli veya belirli bir sefer için yapılmış ise, süre veya sefer sonunda sözleşme kendiliğinden sona ereceği için, gemi adamı kıdem tazminatı almaya hak kazanamaz¹¹⁵. Fakat bunun dışında, denizde çalışma şartlarının gereği, sözleşme ilişkisi genellikle devamlılık göstermemekte ve çeşitli vesilelerle kesilmekte olduğu da bir gerçektir. Bir gemide uzun yıllar çalışmak, pek olağan bir durum değildir. Bu nedenle, sözleşmenin kesintiye uğradığı süreler birleştirilerek işçinin kıdem süresinin hesabında dikkate alınması gerekir¹¹⁶. Konuya ilişkin ayrıntılı açıklama kıdem tazminatının hesaplanması başlığı altında yapılacaktır.

3. Sözleşmenin Deniz İş Kanunu'nda Belirtilen Hallerden Biri Nedeniyle Sona Erme

Gemi adamı, ancak yasal koşulları sağladığı takdirde kıdem tazminatına hak kazanır. Asgari bir yıllık kıdem şartını sağlayan ve Deniz İş Kanunu'nun 20. maddesinde öngörülen iş sözleşmesinin sona erdiği hallerde gemi adamının kıdem tazminatı hakkı doğar. Kanunda belirtilen haller şunlardır:

a) Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Sona Erme Halleri

Deniz İş Kanunu'na göre, gemi adamının kıdem tazminatına hak kazandıran iş sözleşmesini sona erme nedenleri fesih, ölüm ve infisah halleridir. Deniz İş Kanunu'nun 20. maddesinin açık ifadesiyle, bu Kanun kapsamında bulunan gemi adamının iş sözleşmesi

1. İşveren tarafından Kanunun 14. maddesinin 1. bendinde gösterilen sebepler dışında,

¹¹⁴ AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s.910.

¹¹⁵ Karş. SÜMER, s.118.

¹¹⁶ ÖZBEK, s.80.

2. Gemi adamı tarafından Kanunun 14. maddesinin 2. ve 3. bentleri uyarınca,

3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4. Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi hallerinde

veya

5. Gemi adamının ölümü

veya

6. Kanunun 14. maddesinin 4. bendi sebebiyle iş sözleşmesinin son bulması (infisah) hallerinde

gemi adamı kıdem tazminatına hak kazanır.

aa) Sözleşmenin Kanunun 14. Maddesinin 1. Bendinde Gösterilen Sebepler Dışında İşveren Tarafından Feshedilmesi

İşveren tarafından iş sözleşmesinin fesih nedenleri Kanunda tek tek sayılmak yerine “işveren tarafından bu kanunun 14. maddesinin 1. bendinde gösterilen sebepler dışında ... feshedilmesi” şeklinde ifade edilmiştir (Den. İş K.md.20/1). Den. İş K.md.14/1 hükmünde yer alan sebepler, işverene gemi adamının iş sözleşmesini derhal, haklı nedenle feshetme hakkı vermektedir¹¹⁷. Böyle bir fesih durumunda, işçinin kıdem tazminatı talep hakkı yoktur. Haklı nedenle feshin dışında işveren tarafından yapılan usulsüz veya haksız fesih veyahut sendikal nedenle fesih gibi kötüniyetli fesih hallerinde, gemi adamının kıdem tazminatı talep hakkı doğar.

bb) Sözleşmenin Kanunun 14. Maddesinin 2. Bendi Uyarınca Gemi Adamı Tarafından Feshedilmesi

Deniz İş Kanunu’nun 14. maddesinin 2. bendinde belirtilen hallerde gemi adamı iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir¹¹⁸. Madde hükmü

¹¹⁷ Bkz. Üçüncü Bölüm, § 8. II. C) 3.

¹¹⁸ Bkz. Üçüncü Bölüm, § 8. II. C) 2.

uyarınca, gemi adamının ücretinin kanun hükümleri veya iş sözleşmesi gereğince ödenmemesi, işveren veya işveren vekilinin gemi adamına karşı, kanuna, iş sözleşmelerine veya diğer iş koşullarına aykırı hareket etmesi, işveren veya işveren vekilinin gemi adamına karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi hallerinde, iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden gemi adamının kıdem tazminatı talep hakkı doğar (Den İş K.md.20/1).

cc) Sözleşmenin Kanunun 14. Maddesinin 3. Bendinde Gösterilen Sebeplerden Dolayı İşveren, İşveren Vekili veya Gemi Adamı Tarafından Feshedilmesi

Deniz İş Kanunu'nun 14. maddesinin 3. bendine göre;

- Geminin herhangi bir sebeple 30 günden fazla bir süre seferden kaldırılması (md.14/3-a),

- Gemi adamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığa veya sakatlığa uğraması (md.14/3-b)

hallerinde, her iki tarafın sözleşmeyi feshetme hakkı bulunmaktadır.

Madde hükmü uyarınca, sözleşmenin kimin tarafından feshedildiği önemli değildir. İster işveren tarafı, ister ise işçi tarafından feshedilsin, Kanunun 14. maddesinin 3. bendinde belirtilen hallerde, sözleşmesi sona eren gemi adamı kıdem tazminatına hak kazanır.

Birinci halde, gemi adamı bir anlamda kendi dışında meydana gelen zorlayıcı bir neden ile iş görme edimini yerine getirememektedir. Bakım, tamirat, karantina altına alınma, tutuklanma (ship arrest) gibi nedenlerden dolayı geminin bir süre sefere çıkamaması veya seferden men edilmesi söz konusu olabilir. Kanuna göre, sözleşmenin feshi için geminin herhangi bir nedenle seferden kaldırılmış olması yeterli olmayıp, bu durumun 30 günden fazla sürmüş olması gerekir. 30 günlük süre, feshin yapıldığı tarihten itibaren geriye doğru 30 takvim günü olarak hesaplanır. Süre boyunca iş sözleşmesi devam etmektedir. Sözleşmenin feshi, taraf iradelerine kalmıştır. Her iki taraf da fesih hakkını kullanmıyor ise, sözleşme askıda geçerli olarak kabul

edilmelidir. Bu şartlarda gemi adamı 30 güne kadar olan ücretini talep etme hakkına sahiptir¹¹⁹.

Öğretiye göre, geminin herhangi bir sebeple 30 günden fazla bir süre seferden kaldırılmasının işverene sözleşmeyi haklı nedenle feshetme hakkı tanınması eleştiriye açıktır. Zira geminin seferden kaldırılması işverenin inisiyatifindedir. Kanun işverenin böyle bir karar almasında objektif haklı bir neden (dayanak) göstermesini zorunlu kılmamıştır. Şu halde, işveren istediği zaman ve hatta hiçbir neden göstermeksizin gemiyi 30 günden fazla bir süre seferden kaldırabilir. Böyle bir uygulama denizcilik gereklerinden kaynaklansa bile, bu durumun gemi adamı aleyhine değerlendirilmesi doğru değildir. Her ne kadar, Kanunun 14. maddesinin 3. fıkrasına göre yapılan fesihlerde işçinin kıdem tazminatı hakkı doğuyor ise de, kanaatimizce de bu durum işveren için haklı görülebilecek bir fesih nedeni değildir¹²⁰. Gemi adamı geminin 30 günden fazla bir süre seferden kaldırılması nedeniyle iş sözleşmesini feshedecek olursa, başta kıdem tazminatı olmak üzere, ücret ve sair haklarını işverenden talep edebilecektir.

İkinci hal ise, gemi adamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığa veya sakatlığa uğramasıdır. Gemide çalışan personelin gemide çalışmasına engel bir hastalık veya sakatlığa uğraması her zaman mümkündür. Böyle bir hastalık veya sakatlığın mutlaka gemide çalışırken meydana gelmesi şart değildir. Gemi adamı gemide olduğu bir zamanda veya izinli olduğu karada geçirdiği süre içinde herhangi bir nedenle hastalanması veya sakatlanması söz konusu olabilir. Önemli olan, sözleşmenin feshini gerektiren bu hastalık veya sakatlığın kalıcı nitelikte olmasıdır. Gemi adamının tedavi edilemeyecek veya sürekli olarak gemide çalışmasına engel oluşturacak nitelikte bir hastalık veya sakatlığa uğraması, her iki tarafa sözleşmeyi feshetme hakkı vermektedir. Gemi adamının aids veya frengi gibi bulaşıcı bir hastalığa yakalanması durumunda, işverenin bu madde hükmüne dayanarak sözleşmeyi feshedebileceğini kabul etmek gerekir¹²¹.

¹¹⁹ AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s.903.

¹²⁰ ULUCAN, s.47.

¹²¹ OKAY, s.326; NARMANLIOĞLU, Kıdem Tazminatı, s.256.

Yalnız gemi adamının hastalık ve sakatlık nedeniyle sürekli iş göremez olduğunun doktor raporu ile belgelendirilmelidir¹²². Bununla birlikte, gemi adamının uğradığı hastalık ve sakatlığın ne zaman gemide çalışmasını sürekli olarak engelleyeceği konusunda kanunda herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Bu konuda, ancak denizcilik teamüllerinden yararlanılarak bir sonuca ulaşmak mümkündür¹²³.

dd) Sözleşmenin Muvazzaf Askerlik Hizmeti Dolayısıyla Gemi Adamı Tarafından Feshedilmesi

1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükteki 14. maddesinde öngörüldüğü gibi, Deniz İş Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca, iş sözleşmesinin muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla feshi halinde, gemi adamı kıdem tazminatına hak kazanır. Sözleşmenin kimin tarafından ve ne şekilde feshedilmesi gerektiği konusunda Kanunda bir açıklık yoktur. Öğretideki genel kabul, muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla sözleşmenin işçi tarafından ve bildirimli olarak feshedileceği yönündedir¹²⁴. Özel bir fesih hali kabul edildiğinden haklı nedenle fesih olarak değerlendirilemez. Fesih bildirimde bulunmayan işçi her ne kadar kıdem tazminatına hak kazansa da işverene ihbar tazminatı ödemek durumunda kalabilir. Ancak bildirimli feshin kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmeleri için geçerli olduğu dikkate alınırsa, taraflar arasındaki sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olması halinde, yasal bir ödevin yerine getirilmesi söz konusu olduğu için, öğretide işçinin sözleşmeyi derhal feshedebileceği kabul edilmektedir¹²⁵. Yargıtay da bu görüştedir¹²⁶.

Askerlik celbi gelen işçinin muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla kıdem tazminatı talep etmek suretiyle iş sözleşmesini feshetmek zorunda değildir. Tarafların anlaşması durumunda sözleşme askerlik süresince askıya alınabilir¹²⁷.

¹²² ÖZBEK, s.54.

¹²³ AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s.904.

¹²⁴ Bkz. OĞUZMAN, Fesih, s.94; SÜZEK, s.761-762; NARMANLIOĞLU, s.436; AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s.178.

¹²⁵ SÜZEK, s.760; ALPAGUT, s.193; AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s.179.

¹²⁶ Yargıtay 9. HD. 18.1.2006, E.2005/16376, K.2006/475, www.kazanci.com.tr.

¹²⁷ Bkz. AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s.178 vd.

Muvazzaf askerlik dışında seferberlik çağırısı veya tatbikat gibi kısa süreli olarak askerliğe çağırılma durumu benzer hukuki sonuçları doğurmaz. Bu dönemde iş sözleşmesi askıda devam ettiği için işçi kıdem tazminatı talebinde bulunamaz. Keza bedelli askerlik uygulaması, daha önceki yıllarda bir ay kadar çok kısa bir dönem sürmekteydi. Yapılan son düzenlemeler sonucu artık askerlik yükümlülüğü olanlar sadece para yatırmakla bu görevi ifa etmiş olmaktadır. O nedenle bu tip uygulama Kanun kapsamında değerlendirilemez¹²⁸.

ee) Sözleşmenin Bağlı Bulunduğu Kanunla Kurulu Kurum veya Sandıklardan Yaşlılık, Emeklilik veya Malullük Aylığı yahut Toptan Ödeme Almak Amacıyla Gemi Adamı Tarafından Feshedilmesi

Gemi adamı, bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesi feshetmesi halinde kıdem tazminatı hakkı doğar¹²⁹. Yalnız, gemi adamının Den. İş K.md.20/1 hükmünden faydalanabilmesi için, aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa başvurmuş olduğunu belgelemesi şarttır. Gemi adamının ölümü halinde bu şart aranmaz (Den. İş K.md.20/4).

İşçi sözleşmeyi bildirimli feshettiği halde yasa gereği kıdem tazminatına hak kazanır. Sözleşmenin türü ve yapılan feshin şekli konusunda öğreti ve uygulamadaki tartışmalar bir yana, gemi adamı belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini anılan nedenle feshettiği takdirde, kıdem tazminatı hakkı doğacağını kabul etmek gerekir. Fakat gemi adamının sırf sözlü veya yazılı olarak sözleşmesini bu amaçla feshettiğini bildirmesi yeterli değildir. Asıl önemli olan sözleşmenin feshi anında işçinin anılan türden ödemeye hak kazanmış olmasıdır. SGK.'ya geç başvurulması ve belgelerin sonradan temini, belgelerin işverene ibrazını geciktirir. Ancak belgelerin ibrazından itibaren kıdem tazminatı

¹²⁸ **AKYİĞİT**, Ercan, "Bedelli Askerlik ve Kıdem Tazminatı Problemi", Terazi Aylık Hukuk Dergisi, Y.7, S.67, Mart 2012, s.71-73.

¹²⁹ Bkz. **AKYİĞİT**, Kıdem Tazminatı, s.186 vd.

muaccel hale gelir. Belge ibraz edilmedikçe, işveren kıdem tazminatı ödemek zorunda değildir¹³⁰.

ff) Sözleşmenin Gemi Adamının Ölümü İle Sona Ermesi

Gemi adamının ölümü halinde, kıdem tazminatı, yasal mirasçılara ödenir (Den. İş K.md.20/15). Bunun için sözleşmenin belirli süreli veya belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur. Ölüm olayının ne şekilde meydana geldiği de önemli değildir. Hatta gemi adamı kendi kusurlu davranışından dolayı ölmüş olsa bile, bu durum kıdem tazminatının ödenmesine engel değildir. Zira fesih, karşı tarafa varması gereken bir irade açıklaması olduğu ve zaten ölüm ile iş sözleşmesi sona erdiği için, gemi adamının sözleşmesinin feshedilebileceği yönündeki varsayım öğretide çoğunlukla kabul görmemektedir¹³¹.

Ekleme gerekir ki, TBK.md.440'a göre, işçinin ölmesi halinde, işveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak 1 aylık; hizmet ilişkisi 5 yıldan uzun bir süre devam etmişse, 2 aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür.

Öğretiye göre, bir yıldan fazla kıdeme sahip olan işçinin eşi ve ergin olmayan çocukları, yoksa bakmakla yükümlü olduğu yasal mirasçılarını kıdem tazminatı yanı sıra ölüm tazminatına da hak kazanır. Çünkü her iki tazminat, amaç ve nitelik bakımından farklıdır¹³². Kanaatimizce, Deniz İş Kanunu kapsamı dışında kalan gemi adamları için TBK.md.440 hükmü çok isabetli bir düzenleme olmakla birlikte, Kanun kapsamında olan gemi adamlarının mirasçılarına da kıdem tazminatı yanında ölüm tazminatının da ödenmesi gerekir. Zira anılan öğreti gerekçeleri dışında, her iki tazminatın, biri diğerinin mevsuf şekli olarak nitelendirilemeyeceği ve bu tazminatlardan yararlanacak olanların farklı kimseler olabileceğine de dikkat çekmek isteriz.

¹³⁰ AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s.192-194, 200; Ayrıca bkz. Yarg.9.HD. 29.06.2004, E.2003/20172, K.2004/16185), ÇİL, Kıdem Tazminatı, s.686-687.

¹³¹ Bkz. ÇELİK, s.317-318; EKONOMİ, s.236-237; SÜZEK, s.757-758; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.979-980; NARMANLIOĞLU, s.444; KAPLAN, s.118-119; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.204; AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s.108-109; SÜMER, s.118.

¹³² SOYER, "Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi", s.18-19; SÜZEK, s.758-759; AKYİĞİT, "Ölüm ve İş İlişkisi", s.37-38; YÜREKLİ, s.133-134.

gg) Sözleşmenin Kanunun 14. Maddesinin 4. Bendi Sebebiyle Sona Ermesi

Deniz İş Kanunun 14. maddesinin 4. bendinde belirtilen haller, deniz iş hukukuna özgü iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiren (infisah ettiren) nedenlerdir. Gemi adamının ölümünden başka, geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hallerinde iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu nedenlerden biri sonucu sözleşmesi sona eren gemi adamının yasal olarak kıdem tazminatı hakkı doğar (Den. İş K.md.20/1).

Aslında anılan hallerde sözleşme infisah ettiği için, gemi adamının feshe ilişkin başkaca bir talep hakkı bulunmamaktadır. Ancak Kanunda öngörülen infisah hallerini her somut olayın kendi şartları içinde değerlendirmek gerekir. Nitekim Yargıtay bir kararında somut olayı kendi koşulları içinde değerlendirerek, geminin Türk bayrağından ayrılması söz konusu olduğu halde, sözleşmenin işveren tarafından feshedildiğine hükmetmiştir. Dava konusu olayda, işverenin birden fazla gemisi bulunmaktadır ve gemi adamı daha önce diğer gemilerde de çalışmıştır. Geminin satışı ile Türk bayrağından ayrılmış olması karşısında gemi adamının diğer gemilere çağırılarak çalıştırılmadığından dolayı Yargıtay, sözleşmenin kendiliğinden sona ermediğine, aslında sözleşmenin işveren tarafından usulsüz feshedildiğine ve bunun sonucu gemi adamının ihbar tazminatına hak kazanacağına karar vermiştir¹³³.

Söz konusu sona erme hallerinde, bir anlamda gemi adamının çalıştığı işyeri ortadan kalkmıştır. Hâlbuki iş hukukunda işçinin çalışacağı işyerinin ortadan kalması, iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdiren bir neden değildir. Zira işyeri iş sözleşmesinin asli bir unsuru değildir. İşveren işçinin iş görme edimini başka bir yerde de yerine getirmesini talep edebilir. Çalışma koşullarında böyle esaslı bir değişiklik İş K.md.22 çerçevesinde değerlendirilir¹³⁴. İşçi bu değişimi kabullenmiyorsa, iş sözleşmesini haklı

¹³³ Yarg.9.HD. 23.12.2010, E.2008/37002, K.2010/39406, **KAR**, s.135.

¹³⁴ İşçinin sözleşmeye devam etmesini çekilmez kılacak derecede ağırlaştıran ve işçinin aleyhine sonuç doğuran her türlü değişiklik esaslı değişiklik kabul edilir (bkz. **ŞEN**, Murat, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005, s.109-110; **UŞAN**, M.Fatih, "4857 sayılı İş Yasası'nın 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Değişiklik ve Uygulama Sorunları", Prof.Dr. Ünal

nedenle feshedebilir. Fakat Den. İş K.md.14/4'de bendinde belirtilen hallerde, iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermektedir. Bununla birlikte, işveren işçiye Deniz İş Kanunu kapsamında bir başka gemide çalıştırarak sözleşmeyi sürdürmek istemesini mümkün görmek gerekir. Ancak gemi adamı böyle bir teklifi kabul etmek zorunda değildir.

MLC-2006 ILO Sözleşmesinde geminin kaybolması ya da batması durumunda, gemi adamına tazminat ödenmesi öngörülmektedir. Standart A2.6 uyarınca, her bir taraf devlet, bir geminin kaybolması ya da batması durumunda gemi sahibinin gemide bulunan her gemi adamına kayıp olma veya batmadan kaynaklanan işsizlik durumunu telafi etmek üzere tazminat ödemesini garantileyecek kurallar belirleyecektir. Bu kurallar, geminin kaybolmasından ya da batmasından kaynaklanan kayıp veya zararlar için söz konusu olup, Taraf Devletin ulusal kanunları altında bir gemi adamının sahip olabileceği diğer haklara hanel getirmeyecek şekilde düzenlenecektir¹³⁵.

Görüldüğü üzere, Sözleşmede ifade edilen tazminat, kıdem tazminatı olmayıp, geminin kaybolması ya da batması durumunda gemi sahibinin gemide bulunan her gemi adamına kayıp olma veya batmadan kaynaklanan işsizlik durumunu telafi edici bir tazminattır. Sözleşmeye taraf olduğu takdirde, geminin kayba uğraması ile iş sözleşmesi kendiliğinden sona eren gemi adamı, mevzuat gereği hem kıdem tazminatı, hem de sözleşmeden doğan tazminatı talep hakkı doğacaktır.

b) Kıdem Tazminatı Hakkı Vermeyen Sona Erme Halleri

aa) Genel Olarak

İş sözleşmesinin işçi tarafından bildirimli feshi (Den. İş K.md.16), işveren tarafından haklı nedenle bildirimsiz feshi (Den. İş K.md.14/I) veya tarafların anlaşmaları ile sona ermesi ya da belirli süre veya sefer için yapılan iş

Narmanlıoğlu'na Armağan, İzmir 2007, s.220; **YENİSEY**, Kübra Doğan, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", Çalışma ve Toplum, 2010/3, s.94-95; **MANAV**, Eda, "İş Kanunu'nun 22. Maddesi Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Hukuki Sonuçları", TAAD., S.9, Y.3, Nisan 2012, s.214-15.

¹³⁵ **PENTSOV**, s.310-311.

sözleşmesinin sürenin dolması veya seferin sona ermesi durumunda, gemi adamına kıdem tazminatı ödenmez¹³⁶.

bb) İş Kanunu'nun 14. Maddesine Göre Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Ancak Deniz İş Kanunu'nda Düzenlenmemiş Hükümler

Kural olarak iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı bir neden gösterilmeden feshi veya işverenin haklı nedenle bildirimsiz feshi, işçiye kıdem tazminatı talep hakkı vermez. Ancak muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla veya bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesini kendi fesheden gemi adamı yasa gereği kıdem tazminatına hak kazanır.

Halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine 4447 sayılı Kanunla eklenen 5. bent ile 506 sayılı Kanunun 60. maddesinin 1. fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi isteği ile işten ayrılmak için iş sözleşmesini fesheden işçiye kıdem tazminatı talep hakkı tanınmıştır. Şu halde, 5510 sayılı SSGSSK.md.28 gereği, kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmadığı halde, prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresini sağlayan işçilerin kendi istekleriyle işten ayrılması halinde kendilerine kıdem tazminatı ödenecektir. Aynı hak kademeli geçişe tabi işçiler için de geçerlidir. Bu durumda, işçi emeklilik için aranan yaş şartını sağla(ma)sa bile yaşlılık aylığı almak için SGK.'na başvurmasına gerek kalmadan iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı talep edebilecektir¹³⁷. Fakat gemi adamları böyle bir imkâna sahip değildirler. Zira yapılan ek düzenleme İş Kanunu kapsamında değerlendirilmiş, Deniz İş Kanunu'nda bu hususta ilave bir hüküm öngörülmemiştir. Mevcut düzenleme karşısında, gemi adamı, yaş koşulu dışında diğer emeklilik koşullarını tamamlaması halinde kıdem tazminatına hak kazanamaz¹³⁸. Bu nedenle, Ek düzenlemenin aynı

¹³⁶ Yarg.9.HD. 04.10.2005, E.2005/10039, K.2005/32335, **KAR**, Ders Kitabı s.180.

¹³⁷ **AKYİĞİT**, Kıdem Tazminatı, s.198-199.

¹³⁸ **ÇİL**, Kıdem Tazminatı, s.81; **KAR**, s.153.

şekilde 854 sayılı Kanunda da yer alması dikkate alındığında, gemi adamlarının bu imkândan mahrum bırakılmaması gerekir kanaatindeyiz.

Keza, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde öngörüldüğü üzere, kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sözleşmeyi sona erdirmesi halinde, kendisine kıdem tazminatı ödenmektedir¹³⁹. 854 sayılı Kanunda böyle bir hükme yer verilmemiştir. Gemi adamı, cinsiyet bakımından gemide çalışan sadece erkek işçileri ifade eden bir kavram değildir. Deniz İş Kanunu'nun 2. maddesine göre "gemi adamı" bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalar ile diğer kimseleri ifade eder (Den. İş K. md.2/1-B). Hâlbuki uygulamada, gemilerde güverte zabiti dâhil, doktor, hemşire, aşçı, hizmetçi olarak birçok kadın işçinin değişik görevlerde çalıştırıldığı görülmektedir. O nedenle, İş Kanunu'nun kadın işçilere kıdem tazminatı talep etme imkânı veren benzer bir hükme Deniz İş Kanunu'nda da yer verilmesi adalete uygun olacağı kanaatindeyiz.

C) KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ

1. Kıdem Tazminatının Hesaplanması

Deniz İş Kanunu'na tabi gemi adamlarının iş sözleşmelerinin Kanunun 20. maddesinde öngörülen hallerde feshi ve sona ermesi durumunda, gemi adamının işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence gemi adamına 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır (Den. İş K.md.20/1).

Kıdem tazminatının hesabında gemi adamının kıdemi esas alınır. Kıdem süresinin başlangıcı; Kanunun ifadesiyle, işe başladığı tarihtir. Bu tarih, işçinin işe fiilen başladığı gündür. Kıdem süresinin sonu ise, sözleşmenin sona erdiği tarihtir. Sözleşme bildirimli feshedilmişse, bu süre bildirim sürelerinin sona erdiği, bildirimsiz feshedilmişse, fesih bildiriminin yapıldığı tarih, işçinin ölümünde ise, ölüm tarihi kıdem bakımından son gün olarak kabul edilir. Bununla birlikte Kanunun 14. maddesinin 4. bendinde öngörülen sözleşmenin

¹³⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. **AKYİĞİT**, Kıdem Tazminatı, s.202 vd.

kendiliğinden sona erme hallerinde ise, feshe konu olan durumun gerçekleştiği tarih işçinin kıdemine esas alınır.

Gemi adamlarının kıdemleri iş sözleşmesinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik gemilerinde ve hizmetinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır (Den. İş K.md.20/2)¹⁴⁰. Öğretide bir görüşe göre, gemi adamının işverenin gemisinde, deniz taşıma işinde çalışmasının yanı sıra, deniz taşıma işi dışında aynı işverene ait başka bir işyerinde geçen hizmetleri de bulunabilir. Gemi adamının gemi işyerinde geçen süresi ile gemi işyeri sayılmayan ve deniz taşıma işi dışındaki hizmetinin birleştirileceği öngörülmüştür. Son çalışılan iş deniz taşıma işi ise, kıdem tazminatı Deniz İş Kanunu'na göre, deniz taşıma değil ise, o zaman İş Kanunu hükümlerinde göre hesaplanıp ödenecektir. Kısaca iş kolunun farklı olması veya birleştirilecek dönemin kıdem tazminatı yönünden diğer bir kanuna tabi olması sürelerin birleştirilmesine engel değildir¹⁴¹.

Kıdem tazminatına hak kazandıran bir sona erme söz konusu değil iken, işverenin iş sözleşmesinin devamı sırasında gemi adamına kıdem tazminatı adı altında ödemedede bulunmuş ise, yapılan ödemenin kıdem tazminatı olarak değerlendirilebileceği anlamına gelmez. Yargıtay, yapılan böyle bir ödemeyi avans olarak nitelendirmektedir. Yüksek Mahkemeye göre, iş sözleşmesi kıdem tazminatı hak edecek şekilde sona ermesi durumunda, gemi adamının çalışma süresi ve son ücreti üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalı, ödenen tutar avans olarak kabul edilip, yasal faizi ile birlikte mahsup edilmelidir¹⁴².

Gemi sahibi veya işletenleri kamu kurum ve kuruluşu da olabilir. Gemi adamının işvereni farklı kamu kurumu¹⁴³ da olsa, iş sözleşmesi önceki kamu kurumundan kıdem tazminatını ödenmeyecek şekilde sona ermemiş olması halinde, her iki kurumda geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi yasal olarak mümkündür. Deniz İş Kanunu'nun mevcut hükmüne göre, T.C. Emekli San-

¹⁴⁰ Yarg.9.HD. 04.10.2005, E.2005/10039, K.2005/32335, **ÇİL**, Kıdem Tazminatı, s.684-686.

¹⁴¹ **KAR**, s.154; **aynı yazar**, Ders Kitabı, s.204-205.

¹⁴² Yarg.9.HD., 24.09.2010, E.2008/35246, K.2010/25760; **KAR**, s.154.

¹⁴³ Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi genel, katma ve özel bütçeli idareler ile 468 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinde sayılan kurumları kapsar (Den. İş K.md.20/9).

dığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan gemi adamına, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir (Den. İş K.md.20/6). 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, değişik sosyal güvenlik kurumlarında çalışanları tek çatı altına toplamıştır. Hukuki statülerini muhafaza ettikleri halde, sosyal güvenlik politikası nedeniyle tek çatı altında toplanan çalışanların sosyal güvenliği ile ilgili kurum, artık SGK.'dır (Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'dır). Bu durumda madde hükmünün "Aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında işçi veya memur statüsünde geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre, yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan gemi adamına"¹⁴⁴, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir" şekilde revize edilmesi yerinde olacaktır. Gemi adamının birinci bendin 4 üncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından (bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa) ¹⁴⁵ Kuruma başvurmuş olduğunu belgelemesi şarttır (Den. İş K.md.20/5). Askerlik de kamu hizmeti sayıldığından, gemi adamı en son kamu kurumundan askerlik borçlanmasını yerine getirerek emekli olduğu takdirde, askerlik hizmet süresinin işçinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekir¹⁴⁶.

Kanunda belirtilen kamu kuruluşlarında gemi adamının iş sözleşmesinin daha önce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının

¹⁴⁴ Deniz Kanunu'na göre, gemi adamı işçi olduğu için, bunun tekrar beyanına gerek yoktur. Gemide çalışan kamu görevlileri zaten Kanun kapsamı dışındadır.

¹⁴⁵ Parantez içindeki ifadenin revize edilmesi gerekir.

¹⁴⁶ KAR, s. 155; aynı yazar, Ders Kitabı, s.205.

hesabında dikkate alınmaz. (Den. İş K.md.20/6). Bu hüküm özel sektör çalışanlar için de geçerlidir¹⁴⁷.

Geminin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde gemi adamının kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki iş sözleşmeleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12/07/1975 tarihinden itibaren geminin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları gemi adamını çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki gemi adamının aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır (Den. İş K.md.20/2). Deniz İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca, geminin Türk Bayrağını taşıma hakkı bulunduğu sürece mülkiyetin kısmen veya tamamen herhangi bir şahsa geçmesi iş sözleşmesinin feshini gerektirmez. Şu halde, gemi adamının önceki çalışma süreleri, devralan işveren yanında geçen çalışma süreleri ile birlikte değerlendirilmelidir. Bu husus, geminin Türk Bayrağını taşıma hakkı bulunduğu sürece geçerlidir. Gemi devir ile Türk Bayrağını taşıma hakkını kaybederse, zaten iş sözleşmesi de sona erer. Böyle bir durumda hizmetler birleştirilemez. Öğretide bir görüşe göre, gemi satın alındıktan sonra Türk Bayrağını taşıması halinde, gemi adamı çalışmaya devam ediyorsa önceki hizmetinin kıdem tazminatı ödenmediği sürece dikkate alınması gerekir¹⁴⁸.

Kıdem tazminatına hak kazanan gemi adamına işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır (Den. İş K.md.20/1). Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre¹⁴⁹ iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile gemi adamı lehine değiştirilebilir (Den. İş K.md.20/13).

İhbar tazminatında olduğu gibi kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında Den. İş K.md.29/1'de yazılı ücrete ek olarak gemi adamına sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan

¹⁴⁷ Karş. ÇELİK, s.325-326; SÜZEK, s.772-773; SÜMER, s.120-121.

¹⁴⁸ KAR, s.155-156; aynı yazar, Ders Kitabı, s.206.

¹⁴⁹ Den. İş K.md.20/1'de yapılan değişiklik, diğer madde hükümlerine işlenmediği için md.20/13 hükmünde bu süre 20 gün olarak görülmektedir.

doğan menfaatler de dikkate alınır (Den. İş K.md.20/12). Diğer bir ifade ile 1475 sayılı Kanun gibi, Deniz İş Kanunu'na göre de kıdem tazminatı hesabında giydirilmiş ücret esas alınır. Gemi adamının asıl (temel) ücreti yanı sıra, arızı nitelikte olmayan ikramiye, sosyal yardımlar ve benzeri ücret ekleri de kıdem tazminatı hesabında değerlendirilir¹⁵⁰.

Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. Sefer, parça başına akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur (Den. İş K.md.20/10). Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde tazminata esas ücret, gemi adamının işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır (Den. İş K.md.20/11). Ayrıca, toplu sözleşmelerle ve iş sözleşmesiyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı (tavan sınırı), Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna (5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre)¹⁵¹ bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez (Den. İş K.md.20/14, Ek Geçici md.1).

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye öden(e)mez (Den. İş K.md.20/9).

Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren, özel şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez (Den. İş K.md.20/16). İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla, dilerse kendi sorumluluğu altında bir bankada kıdem tazminatı yükü için bir fon tesis edebilir (Den. İş K.md.20/17). Ancak bu sorumluluğunu başka bir şahsa veya kuruma devredemez¹⁵². Fon tesisi ile ilgili

¹⁵⁰ **AKYİĞİT**, Kıdem Tazminatı, s.913. İş Kanunu bakımından işverenin işçiye sağladığı konut veya lojmanın para ile ölçülebilir olması nedeniyle, yapılan konut kira yardımı kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaktadır. Hâlbuki gemi adamı açısından gemi hem bir işyeri, hem de bir barınma yeridir. Her ne kadar yemek ve diğer sosyal yardımlar giydirilmiş ücrette dikkate alınsa da, gemide barınma, işin özelliğinden kaynaklandığı için, bunun karşılık değerinin kıdem tazminatına esas ücrete eklenmemesi gerekir (**KAR**, s.157).

¹⁵¹ Parantez içindeki ifadenin revize edilmesi gerekir.

¹⁵² **ÖZBEK**, s.87.

hususlar kanunla düzenlenir (Den. İş K.md.20/18). Fona ilişkin kanun çıkarılıncaya kadar, kıdem tazminatının işveren tarafından doğrudan doğruya ödenmesine devam olunur (Geçici md.1).

2. Kıdem Tazminatının Ödenmesinde Temerrüt ve Faiz Uygulaması

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde işveren veya işveren vekili gemi adamının ücretinin yanı sıra, hak ettiği kıdem tazminatını da zamanında ve tam olarak ödemek zorundadır. Belirtildiği üzere, Den. İş K.md.20'ye göre, kıdem tazminatına hak kazanan gemi adamına işe başladığı tarihten itibaren ve iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre, kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hâkim gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faize hükmeder. Deniz İş Kanunu'nun kıdem tazminatına ilişkin 20. maddesinde ise, gecikme faizine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle, Yargıtay gemi adamının ödenmeyen veya geç ödenen kıdem tazminatı alacağı için yasal faizin uygulanması gerektiğine hükmetmektedir¹⁵³. Sırf Kanunda açık bir düzenleme bulunmadığı gerekçesine dayanan bu hüküm, gemi adamlarının aleyhine olup, düzeltilmesi gereken bir husustur. Taraflar yasal faizin üzerinde daha yüksek oranda gecikme faizi kararlaştırabilirler (3095 sayılı Kanun md.1). Yoksa yasal bir düzenleme yapılmadıkça mahkemelerin bu yönde karar vermesi kaçınılmazdır¹⁵⁴.

Yargıtay'a göre, kıdem tazminatı alacağına uygulanacak yasal faiz, temerrüt tarihinden, işveren temerrüde düşürülmemiş ise dava ve/veya ıslah

¹⁵³ Yarg.9.HD., 09.02.2009, E.2007/30707, K.2009/1788; Yarg.9.HD., 09.11.2005, E.2005/7238, K.2005/35449; Yarg.9.HD. 26.06.2007, E.2007/11671, K.2007/20932, **ÇİL**, Kıdem Tazminatı, s.82-83, 680; Yarg.9.HD., 09.10.2008, E.2007/27819, K.2008/25991, www.kazanci.com.tr). "... 854 sayılı Deniz İş Kanununda faiz türüne yönelik olarak 4857 sayılı İş Kanunundaki gibi özel bir düzenleme olmadığı halde kabul edilen kıdem tazminatı, fazla çalışma, bayram günleri ve hafta sonu çalışma ücretlerinin yasal faiz yerine en yüksek mevduat faizi yürütülmesi de hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" (Yarg.9.HD., 26.10.2010, E.2009/37062, K.2010/30739, Çalışma ve Toplum, 2011/2 (29), s.381-382).

¹⁵⁴ Aynı görüşte, **BİLEN**, s.144.

tarihinden itibaren hesap edilir¹⁵⁵. Ancak öğretide bir görüşe göre, Deniz İş Kanunu'nda ödeme zamanı 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde olduğu gibi belirlenmiş olup, yasal düzenleme karşısında kıdem tazminatı yönünden işverenin temerrüde düşürülmesi gerekmez. İş ilişkisinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona erme tarihinden itibaren yasal faize karar verilmelidir¹⁵⁶.

Yukarıda açıklandığı üzere, gemi adamının emeklilik nedeniyle kıdem tazminatı talep edebilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından Kuruma başvurmuş olduğunu belgelemesi gerekir (Den. İş K.md.20/4). Anılan belgenin ibraz edildiği, sözleşmenin feshedildiği tarihten itibaren kıdem tazminatına yasal faiz uygulanmalıdır¹⁵⁷.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda kıdem tazminatı alacağı için özel bir zamanaşımı süresi öngörülmemiştir. Bu hususta Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri geçerlidir. Yargıtay, gemi alacaklısı hakkı ile ilişkilendirilen gemi adamının tazminat alacağına ilişkin bir kararında, Türk Ticaret Kanunu'nun hükümleri¹⁵⁸ yerine, iş sözleşmesinden doğan genel zamanaşımı kuralının geçerli olduğu sonucuna varmıştır¹⁵⁹. Türk Borçlar Kanunu'na göre, tazminat alacağı 10 yıllık zamanaşımına tabidir (TBK.md.146, 147). Şu halde, gemi adamının kıdem tazminatı alacağı da 10 yıl geçmesiyle zamanaşımına uğrar¹⁶⁰.

¹⁵⁵ Yargıtay göre, "... hüküm altına alınan kıdem tazminatı için dava dilekçesinde istenilen miktar için dava ve ıslah ile arttırılan miktar için ıslah tarihinden itibaren 3095 sayılı yasa uyarınca yasal faiz uygulanmalıdır" (Yarg.9.HD., 9.2.2009, E.2007/30707, K.2009/1788, www.kazanci.com.tr). Ayrıca bkz. Yarg.9.HD., 27.5.2004, E.2004/642, K.2004/12694, www.kazanci.com.tr.

¹⁵⁶ **ÇİL**, Kıdem Tazminatı, s.82; Karşı görüşte, **AKYİĞİT**, Kıdem Tazminatı, s.914.

¹⁵⁷ **KAR**, s.157-158.

¹⁵⁸ TTK.md.1320 gereği, ülkelerine getirile giderleri ve onlar adına ödenmesi gereken sosyal sigorta katılma payları da içinde olmak üzere, gemide çalıştırılmakta olmaları dolayısıyla ödenecek ücretlere ve diğer tutarlara ilişkin istem hakları gemi adamlarına "gemi alacaklısı hakkı" verir. Gemi alacaklılarının sahip oldukları rehin hakkı, gemi alacağının doğduğu tarihten itibaren, yani alacaklının gemiden ayrılması tarihinden itibaren bir yılın sonunda düşer; meğerki, bu sürenin geçmesinden evvel gemi ihtiyaten haczedilmiş ve bunun sonucunda cebri icra yolu ile satılmış olsun (TTK.md.1326).

¹⁵⁹ Yarg.9.HD., 04.12.2006, E.2006/32496, K.2006/31783, **ÇİL**, Kıdem Tazminatı, s.682-683. Belirtmek gerekir ki, 6102 sayılı TTK.1326'da gemi alacaklısı hakkı için öngörülen bir yıllık süre, zamanaşımı süresi değil, hak düşürücü bir süre olarak değerlendirilmektedir (**SÜZEL**, s.299-301; **GÜNAY M.Bariş**, s.72).

¹⁶⁰ Bkz. **AKYİĞİT**, Kıdem Tazminatı, s.915; **ÇİL**, Kıdem Tazminatı, s.83; **KAR**, Ders Kitabı, 209-210.

Deniz İş Kanunu'nun 20. maddesi gereği, gemi adamının hak ettiği kıdem tazminatının ödenmemesi halinde, işveren veya işveren vekili hakkında idari para cezası verilir ¹⁶¹ (Den. İş K.md.51/1-a). Kıdem tazminatını ödenmemesi durumunda, işveren veya işveren vekilinin ayrıca idari para cezası ödemek zorunda bırakılması, işçilerin kıdem tazminatlarını zamanında ödenmesi konusunda daha duyarlı olmaya sevk edeceği için isabetli olmuştur.

Yine, Deniz İş Kanunu'nun cezai hükümlerinde yer aldığı üzere, Kanunun 20. madde hükümlerine aykırı harekette bulunarak kıdem tazminatının öngörülen esaslar dışında veya saptanan miktar veya tavan aşılarak ödenmesi için emir veya talimat veren veya bu yolda hareket eden özel veya kamu kurumu veya kuruluşlarının yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, müessese müdürü, muhasebe müdürü gibi yetkili ve sorumluları hakkında, fiil daha ağır cezayı gerektiren bir suç teşkil etmediği takdirde 6 aydan 2 seneye kadar hapis ve adli para cezasına hükmolunur. Kanuna aykırı olarak fazla ödenen miktarın da ayrıca Hazine lehine re'sen tahsiline karar verilir (Den. İş K.md.51/son).

III. GEMİ ADAMININ YURDA İADESİ

A) GENEL OLARAK

İş sözleşmesinin sona ermesinin önemli sonuçlarından bir diğeri, gemi seferde veya başka bir limanda iken sözleşmesi sona eren gemi adamının yurda iadesidir. Aslında yurda iade, yurt dışındaki seferler bakımından söz konusu olan bir yükümlülük olup, Kanun iş sözleşmesinin herhangi bir Türk limanında sona ermesi halinde yurt içinde de iade zorunluluğu öngörmektedir (Den. İş K.md.23). Her iki iade zorunluluğu bazı farklılıklar dışında benzer hükümlere tabidir¹⁶².

Daha önce de belirtildiği üzere, ikametgâhından veya bağlama limanından uzakta, yurt içi veya yurt dışında sefer yapan bir gemide çalışan

¹⁶¹ 2012 yılı itibarıyla, bu durumda olan her gemi adamına karşılık, ödemediği meblağın; 1.358 TL.'ndan aşağı olmamak üzere, 2 katı tutarında idari para cezası verilir.

¹⁶² SONGU, s.858.

gemi adamının sözleşme sonrası birçok zorluklar ve geri dönüş masraflarını karşılayarak ülkesine, ikametgâhına dönmesi ekonomik durumu zayıf olan işçi için ağır bir yük olduğu bir gerçektir. Sözleşmesi sona eren gemi adamının geri gönderilmesi için başta işveren veya işveren vekili, bunlar sağlamıyorsa Devletin bu konuda gerekli işlem ve yardımda bulunması, işçinin korunması ilkesinin bir gereğidir. İade yükümlülüğü, denizcilik örf ve adetleri (ve teamülleri) bir yana, bugün işveren veya işveren vekili için yasal bir zorunluluk olarak öngörülmüştür.

Gemi adamının yurda iadesi zorunluluğunun temel kaynağı, Gemi Adamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin 166 sayılı ILO Sözleşmesidir¹⁶³. Türkiye bu Sözleşmeyi 15.7.2003 tarih ve 4941 sayılı Kanun ile kabul etmiştir¹⁶⁴. Türk hukukunda konuya ilişkin düzenlemeler Deniz İş Kanunu'nun 21 vd. maddelerinde yer almaktadır. 1967 tarihli Deniz İş Kanunu, 1987 yılında kabul edilen Sözleşmenin biraz gerisinde kaldığı bir gerçektir. Sözleşmede yer alan bazı hükümlere Kanunda hiç yer verilmemiştir. Gemi adamının yurda iade konusu MLC-2006 ILO Sözleşmesi'nin de üzerinde durduğu konulardan biridir. Bu nedenle gemi adamının yurda iadesi konusunu yasal düzenlemenin yanı sıra ILO Sözleşmeleri kapsamında da değerlendirmek yerinde olacaktır.

B) İADE ZORUNLULUĞU

1. İadeyi Gerektiren Yasal Nedenler

İş sözleşmesi Deniz İş Kanunu'nun 14. maddesinin, 1, 2, 3 ve 4. bentlerine göre işveren veya işveren vekili veya gemi adamı tarafından yurt dışında feshedilmesi halinde, sözleşme ile farklı kararlaştırılmamış ise, işveren veya işveren vekili gemi adamını geminin bağlama limanına iade etmek ve gemi adamının iadeye ilişkin ve durumuna uygun yol, iase ve diğer zaruri masraflarını karşılamak veya ödemek zorundadır (Den. İş K.md.21/1). Daha açık bir ifade ile yurda iade talebi iş sözleşmesinin her türlü sona erme

¹⁶³ Sözleşme metni için bkz. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C166.

¹⁶⁴ RG., 22.07.2003, S.25176.

hallerinde söz konusu değildir. Kanunda öngörülen sözleşmenin işçi ve/veya işveren tarafından bildirimsiz feshi ve sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi (infisah) hallerinde, taraflar sözleşme ile farklı kararlaştırılmamış ise, işveren veya işveren vekili gemi adamını geminin bağlama limanına iade etmek zorundadır.

Aşağıda eleştirileceği üzere, Kanuna göre, *yurt dışında* sefer sırasında iş sözleşmesi 14. maddenin 1. bendine ve 2. bendin (a) veya (b) fıkralarına göre haklı nedenle feshedilmiş olsa bile, iade masrafları yurtda istenmek üzere işveren veya işveren vekili gemi adamını yurda iade etmekle yükümlüdür (Den. İş K.md.21/2). *Yurt içinde* ise, iş sözleşmesi işveren tarafından 14. maddenin 1. bendine göre haklı nedenle feshedilmesi halinde işverenin böyle bir zorunluluğu bulunmamaktadır (Den. İş K.md.23/2).

Sözleşme Den. İş K.md.16 hükmüne göre bildirimli feshedilmesi halinde, işçinin yurda iadesinin sağlanmasına ilişkin Kanunda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Kanaatimizce, iş sözleşmesini bildirimli fesheden gemi adamı iade talebinde bulunamaz. Fakat sözleşme işveren veya işveren vekili tarafından bildirimli feshedilmesi halinde, işçinin iade talebinde bulunma hakkı vardır¹⁶⁵.

Şunu da belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinin sona erme şekli ancak iade masraflarından sorumluluk açısından önem taşır. Nitekim yabancı gemi adamı bakımından böyle bir ayırım yapılmamıştır. Sözleşmelerinin ne şekilde sona erdiğinin bir önemi yoktur. Kanun gereği her halde iadelerinin sağlanması gerekmektedir¹⁶⁶. Hatta aksi kararlaştırılmamışsa işveren yabancı gemi adamını bağlama limanına değil, ikametgâhının bulunduğu yerdeki limana iadesini sağlamakla yükümlüdür (Den. İş K.md.22).

Gemi adamlarının yurda iadesinin sadece 14. maddede öngörülen fesih ve infisah halleri ile kayıtlanması uluslararası normlara uygun düşmemektedir. Nitekim 166 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 2. maddesinin 1. fıkrasında hangi durumlarda gemi adamı ülkesine gönderilme hakkına sahip olduğu daha geniş olarak belirlenmiştir. Sözleşmeye göre,

¹⁶⁵ Bkz. **OKAY**, s.362; **ULUCAN**, s.51-53.

¹⁶⁶ **ÖZBEK**, s.107-108; **SONGU**, s.859; **SARIOĞLU**, s.213 (Yazara göre, yabancılara tanınan böyle bir hakkın Türk gemi adamlarına da tanınması gerekirdi).

a) Belirli süreli veya belirli bir sefer için yapılmış iş sözleşmesi yurtdışında sona ermiş ise,

b) Gemi adamı ile yapılan iş sözleşmesine bağlı veya sözleşmede yer alan bir hükme uygun olarak verilen bildirim süresinin dolması üzerine,

c) Ülkesine geri gönderilmesini gerektiren, sağlık durumu yolculuğa elverişli olduğu tespit edilen (gemi adamının) hastalık, sakatlık veya diğer bir sağlık sorunu gerçekleştiğinde,

d) Geminin batması (enkaz haline gelmesi) durumunda,

e) İflas, geminin satılması, sicilinin değiştirilmesi ya da benzer nedenlerle gemi sahibinin, işveren olarak kanun veya sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirebilmesinin mümkün olmadığı hallerde,

f) Ulusal mevzuat veya toplu sözleşmelerde belirlendiği şekliyle gemi adamı geminin yollandığı savaş bölgesine gitmeye rıza göstermiyorsa,

g) Bir hakem kararı veya toplu sözleşme hükmüne uygun olarak ya da benzer başka bir nedenle çalışmaya ara verilmesi veya çalışmanın sona erdirilmesi halinde gemi adamı ülkesine gönderilme hakkına sahiptir.

MLC-2006 ILO Sözleşmesi'nde ise, Standart A2.5 uyarınca,

(a) Gemi adamının iş sözleşmesinin süresi yurt dışında sona ermişse, (b) Gemi adamının iş sözleşmesi; (i) gemi sahibi tarafından ya da (ii) haklı nedenlerle gemi adamı tarafından feshedildiğinde ve ayrıca (c) gemi adamı tabi olduğu iş sözleşmesi altında artık görevini icra edemeyecek durumda olduğunda ya da bazı durumlarda kendisinden görevini yerine getirmesi beklenemeyecek ise (MLC Standard A.2.5, par. 1), gemi adamları ülkelerine geri gönderilme hakkına sahiptir. Taraf devlet, bayrağını taşıyan gemilerde görev yapan gemi adamlarına bu imkânı sağlar¹⁶⁷.

İade talep hakkı konusunda, Deniz İş Kanunu'nda belirtilen, bireysel iş sözleşmesinin feshedilmesi ve iş sözleşmesinin infisah sebebi olan geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut bayrağından ayrılması hallerine her ne kadar Sözleşmelerde açıkça yer verilmemiş ise de, bunun öncelikle olduğu şüphesizdir.

¹⁶⁷ PENTSOV, s.309-310.

2. İade Talebi

166 sayılı ILO Sözleşmesine göre, gemi adamının yurda iade hakkını kazanması için, gemide çalışması gereken azami hizmet süresi 12 aydan çok olmamak kaydıyla, ulusal mevzuat veya toplu sözleşme ile belirleneceği belirtilmektedir (md.2/2). Ancak, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda yurda iade hakkının kazanılmasına ilişkin herhangi bir hizmet süresi öngörülmemiştir.

166 sayılı ILO Sözleşmesinin 8. maddesine göre, gemi adamı 3. madde uyarınca varış noktasına ulaştığında ya da geri gönderilme hakkını ulusal mevzuat veya toplu sözleşmelerle belirlenen makul bir süre içinde talep etmediğinde usulüne uygun olarak geri gönderilmiş kabul edilir.

Anlaşılabacağı üzere, iade hakkının yerine getirilmesi talebe bağlıdır. Deniz İş Kanunu'nun 21, 22 ve 23. maddelerinde yazılı hallerde iş sözleşmesi feshedilmesi veya sona ermesi durumunda gemi adamı bir hafta içinde işveren veya işveren vekilinden yurda, ikametgâhına veya bağlama limanına iadesini talep etmelidir. Bu bir haftalık süre, hak düşürücü bir süredir¹⁶⁸. Gemi adamı bir hafta içinde iade talebinde bulunmazsa, işveren veya işveren vekilinin iade zorunluluğu ortadan kalkar (Den. İş K.md.25/2).

Bir haftalık sürenin gemi adamının işine son verildiği veya iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar. Gemi seyir halinde iken fesihte bulunulmuşsa, sürenin başlangıcı 17. maddeye göre belirlenecektir. Bu maddede sözü edilen limanlarda kalma süresi bir haftadan az ise, iade talebinde bulunabilecek bir işveren veya acente yok ise talep bu süre içinde yapılmalıdır¹⁶⁹.

Gemi adamının gemide hizmet görmesinin tutukluluk, hapis veya gemide çalışmaktan menolunması gibi sebeplerle imkânsız bir hal alması (Den. İş K.md.14/1-b), gemi adamına yüklenemeyecek sebepler altında doğmuş veya gemi adamı için hastalık ve diğer zorunlu sebepler meydana gelmişse yasal bir haftalık süre, bu engellerin kalktığı günden itibaren başlar (Den. İş K.md.25/3).

İade talebi herhangi bir şekle bağlı değildir. Sözleşmesi Kanunda öngörülen hallerde sona eren gemi adamı bir haftalık yasal süre içinde işveren

¹⁶⁸ SARIOĞLU, s.217.

¹⁶⁹ SARIOĞLU, s.214.

veya işveren vekiline sözlü veya yazılı olarak iade başvurusunda bulunabilir. Talebin yazılı olarak yapılması ispat kolaylığı sağlar.

Gemi adamının süresi içinde iade talebinde bulunmuş olsa da, işveren veya işveren vekilinin bu yükümlülüğünü ne kadar zaman içinde yerine getirmek zorunda olduğuna ilişkin Kanunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Geminin çıktığı seferin uzunluğu dikkate alınarak Kanuna, ticari örf ve adetlere ve uluslararası teamüllere uygun bir şekilde gemi adamının iade talebinin yerine getirilmesi gerekir. Makul süre içinde iadesi sağlanmayan gemi adamı, daha sonraki zamanda iadesi sağlansa bile, bu durum maddi ve manevi zararlara yol açmışsa, bunun işveren tarafından tazmini gerekir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, 23 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 6. maddesi uyarınca deniz kazalarında geminin kayıtlı olduğu ülke makamları gemi adamının yurda iadesini sağlaması konusunda görevli kılınmıştır.

3. İadenin Yapılacağı Yer

166 sayılı ILO Sözleşmesinin 3. maddesine göre, bu Sözleşmenin yürürlükte olduğu her üye, ulusal yasa veya yönetmeliklerinde gemi adamlarının ülkelerine gönderilebilecekleri varış yerlerini belirler. Bu şekilde öngörülen varış yerleri arasında gemi adamının işe alındığı yer, toplu sözleşmeyle şart koşulan yer, gemi adamının ikamet ettiği ülke veya işe alınma sırasında karşılıklı olarak üzerinde anlaşmaya varılan yer dâhil edilir. Gemi adamı öngörülen varış yerleri arasında geri gönderileceği yeri seçme hakkına sahiptir.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'na göre, taraflar iş sözleşmesinde gemi adamının yurda iade edileceği yeri serbestçe kararlaştırabilirler. Eğer böyle bir hükme sözleşmede yer verilmemiş ise, işveren gemi adamını geminin bağlama limanına iadesini sağlamak ve iadeye ilişkin ve durumuna uygun yol, iase ve diğer zaruri masraflarını karşılamak veya ödemek zorundadır (Den. İş K.md.21/1)¹⁷⁰. Kanunda iade talebe bağlı bir hak olarak öngörülmüştür. O

¹⁷⁰ 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 1007, 1010, 1013 ve 1015. maddelerinde kaptanın yurda iade edilmesi ve iade masraflarının karşılanması konusunu düzenlenmiş olduğu halde, yeni yürürlüğe giren

nedenle gemi adamının bu haktan feragat ettiğine ilişkin sözleşmeye hüküm konulması mümkün görülmektedir¹⁷¹.

Gemi adamının iş sözleşmesi yurt içinde herhangi bir Türk limanında feshi halinde taraflar farklı kararlaştırmamışsa işveren veya işveren vekili 21. maddedeki ölçüler içinde bağlama limanına iade etmek zorundadır. İş sözleşmesinin işveren tarafından 14. maddenin 1. bendine göre haklı nedenle feshi halinde işverenin böyle bir zorunluluğu bulunmamaktadır (Den. İş K.md.23/2). Bununla birlikte, sözleşmenin Kanunun 14. maddesinin 2, 3, 4. bentlerine göre feshi halinde gemi adamı yurt içindeki herhangi bir limandan bağlama limanına iade edilecektir (Den. İş K. md.21/2).

Yabancı gemi adamıyla yapılan iş sözleşmesinde ayrı bir hüküm yoksa işveren veya işveren vekili yabancı gemi adamını ikametgâhının bulunduğu yerdeki limana iade etmek zorundadır (Den. İş K.md.22). Yabancı gemi adamının ikametgâhının bulunduğu yerde bir liman yoksa en yakın limana iadesi sağlanmalı ve ikametgâhına kadar olan masrafları da karşılanmalıdır¹⁷². Ancak bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren hakkında 21. maddede olduğu gibi cezai bir müeyyide öngörülmemiştir. Bu durumda yabancı gemi adamı, işveren hakkında sadece tazminat davası açma hakkına sahiptir.

İadenin yapılacağı yer konusunda 166 sayılı ILO Sözleşmesi ile Deniz İş Kanunu hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, Sözleşme uyarınca Kanunda gemi adamlarının ülkelerine gönderilebilecekleri varış yerleri belirlenmiştir. Ancak, bu şekilde öngörülen varış yerleri arasında gemi adamının işe alındığı yer, toplu sözleşmeyle şart koşulan yer, gemi adamının ikamet ettiği ülke veya işe alınma sırasında karşılıklı olarak üzerinde anlaşmaya varılan yer de dâhildir. Bu nedenle iadenin yapılacağı yer Kanunda belirtilen yerler ile sınırlandırılması Sözleşmeye aykırı düşer. O nedenle, gemi adamı öngörülen varış yerleri arasında geri gönderileceği bir yeri seçebileceği kabul edilmelidir.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda bu konularda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiş, kaptanın iş sözleşmesinden doğan hakları daha lehe olduğu için konunun değerlendirilmesi Deniz İş Kanunu hükümlerine bırakılmıştır.

¹⁷¹ SARIOĞLU, s.217.

¹⁷² SONGU, s.860.

4. İade Masrafları

166 sayılı ILO Sözleşmesinin 4. maddesine göre, gemi adamının uygun ve süratli vasıtayla ki, bu normalde hava yoluyla, iadesinin sağlanması gerekir. Gönderme masrafları gemi sahibi tarafından karşılanır. Geri gönderme; ulusal mevzuat veya toplu sözleşmelere göre gemi adamının iş ilişkisinden kaynaklanan yükümlülüklerini ciddi olarak yerine getirmemesinden kaynaklanıyor ise, bu Sözleşme hükümleri, ulusal mevzuat veya toplu sözleşme gereği, gönderme masraflarının tamamı ya da bir kısmı gemi adamından tahsil edilebilecektir.

Deniz İş Kanunu da Sözleşmede belirlenen esasları aynen benimsemiştir. Kanuna göre, işveren veya işveren vekili, gemi adamının iade talebini Kanuna, ticari örf ve adetlere ve uluslararası teamüllere uygun bir şekilde yerine getirmekle yükümlüdür. Gemi adamının iadeye ilişkin ve durumuna uygun yol, iade ve diğer zaruri masraflarını bizzat karşılamak veya bu masrafları karşılayacak bir ücreti gemi adamına ödemek zorundadır (Den. İş K.md.21/1).

İş sözleşmesinin Kanunu 14. maddesinin, 1, 2, 3 ve 4. bentlerine göre yurt dışında feshedilmesi halinde, sözleşme ile farklı kararlaştırılmamış ise, işveren veya işveren vekili gemi adamını geminin bağlama limanına iade etmek ve gemi adamının iadeye ilişkin ve durumuna uygun yol, iade ve diğer zaruri masraflarını karşılamak veya ödemek zorundadır (Den. İş K.md.21/1). Yalnız, Kanuna göre, iş sözleşmesinin feshi 14. maddenin 1. bendine ve 2. bendin (a) veya (b) fıkralarına göre yapılmış ise, işveren veya işveren vekili yaptığı iade masraflarını gemi adamından yurtda isteyebilir ¹⁷³ (Den. İş K.md.21/2). Kanaatimizce gemi adamının ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme gereğince ödenmemesi (Den. İş K. md.14/2-a) yahut işveren veya işveren vekilinin gemi adamına karşı, kanuna, sözleşmeye veya diğer iş

¹⁷³ "Yurtda isteyebilir" ifadesi yerine iade edileceği yere vardığında ve geri döndükten sonra ifadesinin kullanılması daha doğru olurdu. İşverenin Türk gemi adamına rücu etme imkânı kendi yurduna iade edildikten sonra mümkün ise de, bunun yabancı gemi adamları için söylemek biraz zordur. Zira Kanuna göre aksi kararlaştırılmamışsa yabancı gemi adamının iadesi ikametgâhının bulunduğu yerdeki limana yapılacağına göre, işverenin işçiye rücu etmesi takip ve yargılama hukuku bakımından pek kolay olmayacağından bu hükmün yeniden gözden geçirilerek iyiniyetli armatörleri mağdur duruma düşürmemek gerekir.

koşullarına aykırı hareket etmesinden (md.14/2-b) dolayı iş sözleşmesini haklı nedenle feshediyor ise, işverenin iade masraflarını yüklenmesi gerekir.

Nitekim 166 sayılı ILO Sözleşmesine göre, geri gönderme; ulusal mevzuat veya toplu sözleşmelere göre gemi adamının iş ilişkisinden kaynaklanan yükümlülüklerini ciddî olarak yerine getirmemesinden kaynaklanıyor ise, bu Sözleşme hükümleri, ulusal mevzuat veya toplu sözleşme gereği, gönderme masraflarının tamamı ya da bir kısmının gemi adamından tahsil edilebileceği belirtilmektedir (md.4/3). Şu halde, Deniz İş Kanunu'nun işveren veya işveren vekilinin yaptığı iade masraflarını gemi adamından yurda dönüşte isteyebilmesini öngören anılan hükmün hakkaniyete uygun olduğu söylenemez. Zira sözleşmeyi haklı nedenle feshetme hakkı doğan gemi adamının iade masrafları kendisine yükleneceği endişesiyle fesih hakkını geciktirmek zorunda bırakılması doğru değildir. Sözleşmenin feshine işveren veya işveren vekili sebep olduğu için, iade masraflarını da kendisi karşılamalıdır¹⁷⁴.

854 sayılı Deniz İş Kanunu iade masraflarını kapsamı konusunda pek ayrıntıya girmemiştir. Hâlbuki 166 sayılı ILO Sözleşmesinin 4. maddesinin 4 fıkrasında gemi sahibi tarafından karşılanacak masrafların neleri içerdiğini şu şekilde açıklamaktadır:

- (a) Sözleşmenin 3. maddesi gereğince seçilen varış noktasına gidiş için ulaşım masrafları,
- (b) Gemi adamının gemiden ayrılmasından itibaren varış noktasına kadar olan yiyecek ve barınma masrafları,
- (c) Ulusal mevzuat veya toplu sözleşme hükümlerinde yer verilmiş ise, gemi adamının gemiden ayrılmasından itibaren varış noktasına kadar ücret ve harçlıkları,

¹⁷⁴ Öğretide, Den. İş K.md.14/2(a-b)'de gemi adamı tarafından haklı nedenle fesih düzenlendiği için, bu hususta bir maddi hata yapıldığı, aslında kastedilen Den. İş K.md.14/3(a-b) hükümleri olduğu belirtilmektedir. Anılan sebepler, geminin 30 günden fazla seferden kaldırılması ve gemi adamının çalışmasına sürekli olarak engel bir hastalık veya sakatlığa uğramasıdır. Bu hallerde iade masrafı için gemi adamına rücu edilmesi Sözleşmeye uygun olmadığından Den. İş K.md.14/3(a-b)'ye atıf yapıldığı kabul edilmelidir (bkz. **ULUCAN**, s.51-52; **ÖZBEK**, s.106-107; **SARIOĞLU**, s.215).

(d) Gemi adamının 30 kilografa kadar kişisel bagajının varış noktasına kadar taşınma masrafları ve

(e) Zaruri hallerde gemi adamının varış noktasına seyahat etmesine engel bir durum ortadan kalkıncaya kadar tedavi masrafları gemi sahibi (işveren) tarafından karşılanacaktır¹⁷⁵.

Gemi sahibi, çalışma ilişkisinin başlangıcında gemi adamından geri gönderilme masrafları karşılığında peşinen bir ödeme yapmasını istemeyeceği gibi, Sözleşmenin 4. maddesinin 3. fıkrası ile hükmedilen haller dışında ücret ve diğer kazançlarından geri gönderilme masrafını tahsil edemez (166 sayılı ILO Söz.md.4/5).

Sözleşmenin 4. maddesinin 6 fıkrasına göre, ulusal yasa veya yönetmelikler; gemi sahibinin, kendisi tarafından istihdam edilmemiş gemi adamının geri gönderilme masraflarını söz konusu gemi adamını istihdam eden işverenden tahsil etmesi hakkına halel getirmez¹⁷⁶.

166 sayılı Sözleşme gemi adamının yurda iadesi konusunda hiçbir şekilde mağdur edilmemesini öngörmüştür. Gemi sahibi geri gönderilme hakkını kazanmış bir gemi adamını yurda iadesini sağlamaz ve iade masraflarını karşılamaz ise, geminin kayıtlı olduğu devletin (flag State) yetkili mercii ilgili gemi adamının geri gönderme masraflarını karşılar, gerekli işlemleri yapar (166 sayılı ILO Söz.md.5)¹⁷⁷. Gönderme masrafları yabancı ülkedeki konsolosluk tarafından ödenmişse, Devletin işverene rücu hakkı vardır¹⁷⁸.

¹⁷⁵ FITZPATRICK/ANDERSON, s.77-78.

¹⁷⁶ Gönderme masrafları gemi sahibi (shipowner), yani donatan tarafından karşılanacağı hükmüne bağlanmıştır (166 sayılı ILO Sözleşmesi md.4/2). Hâlbuki donatan mutlaka işveren sıfatına sahip olması gerekmez. Gemi adamları donatanın gemiyi kiraladığı bir işverene (employer) bağlı olarak çalışıyorlarsa, iade masraflarını karşılamakla yükümlü olan donatanın bu hüküm gereği işverene rücu hakkı doğar.

¹⁷⁷ FITZPATRICK/ANDERSON, s.78. İşverenin yurt dışındaki gemi adamının yurda iade etmez ve masraflarını ödemez ise, bu gemi adamının yurda iadesi konsolosluk tarafından sağlanacaktır (GÖĞER Erdoğan, "Geminin İç Düzeni ve Konsolos", Adalet Dergisi, Y.52, , S.11-12, Kasım-Aralık 1961, s.1091). Gemi bayrağını taşıdığı ülke sınırları içinde bulunduğu sürece, geminin iç düzeni ve iş sözleşmesinden doğan uyumsuzluklar ulusal mevzuat gereği görevlendirilecek merciler tarafından çözümlenecektir. Fakat geminin yabancı bir limanda bulunması halinde, geminin iç düzeninden ve iş sözleşmesinden doğan uyumsuzlukları çözmekle görevli kişi konsolostur (GÖĞER, s.1085; SONGU, s.862-863).

¹⁷⁸ OKAY, s.315; SARIOĞLU, s.216; Uygulamada Koruma ve Tazmin Klüpleri (P&I Clubs) tarafından ödendiği de görülmektedir. P&I, donatanların ve charterer'ların üçüncü kişilere karşı olan sorumluluklarına karşı korunmasını sağlayan bir sigortadır (SONGU, s.863).

Ancak geminin kayıtlı olduğu devlet bunu yerine getirmez ise, gemi adamının geri gönderilirken ayrılacağı devlet (port State) ya da uyruğu olduğu devlet (national State), gönderilme masraflarını karşılar ve gerekli işlemleri yapar¹⁷⁹. Masrafı karşılayan ve gerekli işlemleri yapan devlet geminin kayıtlı olduğu ülkeden masrafı tahsil eder. Sözleşmeye göre, gönderme masrafları, 4. maddenin 3. fıkrasıyla hükmedilenlerin dışında hiçbir şekilde gemi adamına yüklenemez (md.5/c).

MLC-2006 ILO Sözleşmesi'nde ise, Reg.2.5 uyarınca, bir armatörün ülkesine geri gönderilme hakkı olan bir gemi adamının geri dönüş masraflarını karşılayacak sözleşmeler yapmamış olması durumunda: (a) gemide bayrağı dalgalanan Taraf devletin yetkili makamı ilgili gemi adamlarının ülkesine geri gönderilme işlemlerini gerçekleştirecektir; bunu yapmakta başarısız olması durumunda ise; gemi adamlarının topraklarından gönderileceği Devlet ya da uyruğunu taşıdıkları Devlet söz konusu gemi adamlarının ülkelerine geri gönderilmelerine ilişkin işlemleri hazırlayacak ve ilgili masrafları geminin bayrağını taşıdığı Taraf Devletten talep edecektir; (b) gemi adamlarının ülkelerine geri gönderilmesi ile ilgili olarak vuku bulan masraflar geminin bayrağını taşıdığı Devlet tarafından gemi sahibinden tahsil edilecektir; (c) geri gönderilme masrafları, gemi adamının iş sözleşmesinde yer alan yükümlülüklerin yerine getirilmesinde ciddi bir kusurunun bulunduğu durumlar haricinde, hiçbir şekilde gemi adamlarına yüklenemez (MLC Reg. 2.5, par. 5)¹⁸⁰.

Uygulama bazen Sözleşme ve Kanunda belirtildiği kadar basitlikte değildir. Örneğin; Liberya bayraklı bir Türk gemisinde çalışan Romen vatandaşı bir gemi adamı, İstanbul'dan Köstence'ye iade istiyorsa; önce Türk donatana başvurur. Donatan bunu yerine getirmezse, sicil devleti olan Liberya makamlarına başvurması gerekir. Fakat bu devlet İstanbul'da fahri konsolosluk seviyesinde temsil edildiği için pratikte yardımı olmaz; asıl önemlisi Liberya 166 sayılı ILO Konvansiyonu'na taraf değildir. O nedenle, gemi adamı Ulaştırma

¹⁷⁹ Her ne kadar 166 sayılı ILO Söz.md.5 hükmü liman devleti için böyle bir yükümlülük öngörmemiş ise de, 174 sayılı Gemi Adamlarının Ülkesine Geri Gönderilmesine İlişkin Tavsiye Kararı'nda liman devletinin böyle bir sorumluluğu olduğu ifade edilmiştir (FITZPATRICK/ANDERSON, s.78-79).

¹⁸⁰ PENTSOV, s.310.

Bakanlığı'na başvurmalıdır; İstanbul Liman Başkanlığı da bu hususta yol göstermelidir. Bundan başka, doğrudan Romanya Dış İşleri Bakanlığı'na veya İstanbul Romanya Konsoloslugu'na da başvurabilir¹⁸¹.

ILO Sözleşmelerinde yer aldığı üzere, bazı istisnai haller dışında, gemi adamının yurda iade masrafları, hiçbir şekilde gemi adamına yükletilemez. Ayrıca, ülkelere geri getirilmelerine ilişkin yapılan harcamalardan dolayı 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu gemi adamlarına gemi alacaklısı hakkı vermektedir (TTK.md.1320/1-a).

C) İADE ZORUNLULUĞU OLMAYAN HALLER

Öncelikle belirtmek gerekir ki, gemi adamının yurda iadesinin sağlanmasını zorunlu kılan temel neden işçinin mağduriyetidir. Ancak, sözleşmesi sona eren gemi adamı bulunduğu ülkede başka bir işte çalışmaya başlarsa iade hakkından yoksun kalır. Deniz İş Kanunu'na göre, yabancı bir ülkede işine son verilen veya iş sözleşmesi yabancı bir ülkede sona eren gemi adamı o ülkede denizcilik işleriyle ilgili olsun veya olmasın, başka bir işverenle iş sözleşmesi yaptığı takdirde, eski işveren veya işveren vekilinin gemi adamını yurda iadesini sağlama zorunluluğu ortadan kalkar (Den. İş K.md.25/1). Aynı husus, yurt içinde iade zorunluluğu için de geçerlidir. Gemi adamı, yurt içinde başka bir işverene bağlı olarak çalışmaya başlaması halinde işveren bu yükümlülüğünden kurtulur.

Keza, gemi adamının gemi yurtdışında iken ve geçerli bir mazereti bulunmaksızın izin sonunda gemiye gelmemesi durumunda artık işverenin gemi adamının bağlama limanına iade etme yükümlülüğü olamamalıdır¹⁸².

Kanun, sözleşmesi sona eren gemi adamının sadece iş sözleşmesi ile başka bir işverene bağlı olarak çalışmaya başlamasını iadeye engel bir durum kabul etmektedir. Hâlbuki gemi adamının pekâlâ istisna veya vekâlet sözleşmesine dayalı olarak da çalışması mümkündür. Bu bakımdan madde

¹⁸¹ ACAR, s.49-50.

¹⁸² ERGİN, s.572.

hükmünün iş sözleşmesi ile çalışma koşulu ile sınırlandırılması isabetli değildir¹⁸³.

Belirtildiği üzere iade hakkı talebe bağlıdır. Gemi adamı bir hafta içinde iade talebinde bulunmazsa işveren veya işveren vekilinin iade zorunluluğu ortadan kalkar (Den. İş K.md.25/2).

D) İADE ZORUNLULUĞUNA UYULMAMASININ SONUÇLARI

166 sayılı ILO Sözleşmesi ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu çerçevesinde konuya ilişkin yukarıda yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, gemi adamının yurda iadesinin sağlanması (kural olarak) işveren için bir zorunluluktur. Belirtilen hallerde iş sözleşmesi sona eren gemi adamını iade edileceği limana bırakmayan veya iade için gerekli masrafları ödemeyen işveren veya işveren vekilinin hukuki ve cezai sorumluluğu bulunmaktadır.

İşveren veya işveren vekilinin Kanunun 21 ve 23. maddelerde belirtilen gemi adamının yurt dışından veya yurt içinden iade zorunluluğuna uymaması durumunda gemi adamı yurda kendi imkânları ile dönecek olursa, dönüş için yaptığı yol, iade ve diğer masraflarının yanı sıra 15 günlük ücreti tutarında bir tazminat da talep edebilir (Den. İş K.md.24)¹⁸⁴. Ayrıca Deniz İş Kanunu'nun 21 ve 23. maddeleri gereğince gemi adamının iade zorunluluğuna uymayan, işveren veya işveren vekili hakkında idarî para cezası verilir¹⁸⁵ (Den. İş K.md.51/2-a).

Görüldüğü üzere Den. İş K.md.24 uyarınca yabancı gemi adamını ikametgâhının bulunduğu yerdeki limana iade etme zorunluluğu konusunda iade masraflarına ilişkin bir değerlendirme yapılmamakla birlikte, hükmün ihlalinin her hangi bir yaptırımı da bulunmamaktadır. Kısacası yabancı gemi adamları Kanunun 24. madde hükmünden yararlanamayacaktır. Aynı husus Den. İş K.md.51/2-a hükmü için de geçerlidir. Yabancı gemi adamının yurda iade edilmemesinin herhangi bir cezai yaptırımı öngörülmemiştir. Hâlbuki yabancı gemi adamının yurda iadesi yasal bir zorunluluk olarak kabul edilmiş

¹⁸³ SARIOĞLU, s.217-218.

¹⁸⁴ Madde hükmünde yer alan "tazminat" ifadesinin eleştirisi için bkz. ACAR, s.50.

¹⁸⁵ 2012 yılı itibarıyla idarî para cezası 1.358 TL'dir.

iken, hükmün ihlaline herhangi bir hukuki ve cezai yaptırıma bağlanmaması büyük bir eksikliktir. Mevcut düzenleme karşısında yabancı gemi adamı, yurda iade yükümlülüğünün ihlali halinde işverene ancak genel hükümler çerçevesinde maddi ve manevi tazminat davası açabilmektedir. Bu durum eşitlik ilkesine de aykırılık oluşturmaktadır. O nedenle bu kimseler de Kanunun 22 ve 51. maddelerinden yararlandırılmalıdır¹⁸⁶.

IV. ÇALIŞMA BELGESİ VERME ZORUNLULUĞU

Deniz İş Kanunu'nun 12. maddesi uyarınca, iş sözleşmesi sona ermesi sonucu işinden ayrılan gemi adamına işveren veya işveren vekili tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır. 4857 sayılı Kanunun 28. maddesi uygulamasında olduğu gibi, sözleşme hangi nedenle sona ermiş olursa olsun bu belgenin gemi adamına verilmesi gerekir¹⁸⁷. Gemi adamı isterse, bu belgeye kendisinin durumu ve davranışlarıyla, çalışmasının ne yolda olduğu da ayrıca yazılır. Buna karşın, işçinin böyle bir talebi yoksa çalışma belgesine gemi adamının durumu, nitelikleri ve davranışları hakkında herhangi bir kayıt konulamaz¹⁸⁸.

İşveren veya işveren vekilinin belgedeki imzası, gemi adamı dilerse bağlama limanındaki liman başkanlığı tarafından onaylanır (Den. İş K.md.12/1). Kamu hizmeti gören idarelere yahut kamu yararına yardımcı derneklere bağlı gemilerden çıkan gemi adamının aldığı belgeler hakkında bu onay hükmü uygulanmaz (Den. İş K.md.12/2).

¹⁸⁶ SONGU, s.862.

¹⁸⁷ ÇELİK, s.310.

¹⁸⁸ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa göre de işveren, işçinin isteği üzerine her zaman, işin türünü ve süresini içeren bir hizmet belgesi vermekle yükümlüdür. İşçinin açıkça talepte bulunması hâlinde, hizmet belgesinde onun iş görmedeki becerisi ile tutum ve davranışları da belirtilir. Hizmet belgesinin zamanında verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veya işçiyi işe alan yeni işveren, eski işverenden tazminat isteyebilir (TBK. md.426). Uygulamada, işçiye davranış ve çalışmaları hakkında işverenin olumlu kanaatlerini bildiren bir belge verilmektedir. Bu belgeye "bonservis" denilmektedir. Yalnız işveren sadece kanunda belirtilenleri yazmak zorunda olduğu için bonservis niteliğinde bir belge vermek zorunda değildir (bkz. ÇELİK, s.310; EKONOMİ, s.269).

İşveren veya işveren vekili, gemi adamının istediği belgeyi vermemekte direnirse veyahut belgeye gemi adamı için doğru olmayan yazılar yazarsa, gemi adamının yahut yeni işine girdiği işverenin isteği üzerine, bağlama limanındaki liman başkanlığınca yapılacak inceleme sonucunu gösteren bir belge gemi adamına veya yeni işverene verilir. Liman başkanlığı tarafından yapılacak inceleme bir haftada bitirilir. Kamu hizmeti gören idarelere bağlı gemilerden çıkan gemi adamına belge verilmek istenmezse veya belgeye doğru olmayan yazılar yazılırsa, gerekli incelemenin yapılması için liman başkanlığına değil, geminin bağlı olduğu makama başvurulması gerekir. Belgenin vaktinde verilmemesi veya belgede doğru olmayan yazılar bulunmasından zarar gören gemi adamı veyahut gemi adamını işe alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir (Den. İş K.md.12/3,4 ve 5).

İşinden ayrılan gemi adamına çalışma belgesi vermeyen, işveren veya vekili idarî para cezası verilir¹⁸⁹ (Den. İş K.md.50/c).

¹⁸⁹ İşinden ayrılan gemi adamına çalışma belgesi vermeyen, işveren veya vekiline idarî para cezası verilir.

Deniz iş hukuku, gemilerde iş sözleşmesi ile çalışan gemi adamları ve işverenleri arasındaki çalışma ilişkilerini düzenleyen bir hukuk dalıdır. Denizcilik sektörü kendine özgü gelenek ve uygulamalarından dolayı taraflar arasındaki iş ilişkileri özel bir kanun olan Deniz İş Kanunu hükümlerine tabi kılınmıştır. Yine iş hukukunda iş sözleşmesinin tarafları ve iş ilişkisinin esasları, deniz iş hukukunda özellik gösterdiği için bazı kavramlar bu Kanun uygulaması bakımından farklı şekilde düzenlenmiştir.

Taraflar arasındaki iş ilişkisi, deniz iş sözleşmesine dayandığı ve iş görme edimi de gemide ifa edildiği için deniz iş hukuku mevzuatında işçi yerine, “gemi adamı” ifadesi kullanılmaktadır. Gemi adamı, hangi meslek ve unvana sahip olursa olsun, bir işverene (gemi sahibi veya işletenine) iş sözleşmesiyle bağlı olarak onun emir ve talimatları altında, bir ücret karşılığında çalışan kimseye denir. Gemi adamının mutlaka geminin işletilmesi veya teknik sevk ve idaresinde yer alması şart değildir. Gemi adamı sayılmak için gemide iş sözleşmesi ile istihdam edilmiş olmak yeterlidir.

Geminin kaptanı, zabıtları, yardımcı zabıtları, tayfaları ve yardımcı hizmet personelleri Gemi Adamları Yönetmeliği’nde belirlenen yeterliliğe ve/veya uzmanlığa sahip kimselerdir. Gemi adamının yeterli ve/veya uzmanlık belgesinin olması iş ilişkisinin kurucu unsuru değildir. Uygulamada tartışma konusu olan büfeci ve çaycılar, gemi adamı belge ve cüzdanına sahip olmadıkları ve daha çok liman seferi yapan gemilerde çalıştıkları, gemide bulunan herhangi bir yolcu gibi gemiyle ilgili hiçbir sorumluluk ve zorunlulukları bulunmadığı için 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirilmelidir.

Gemi adamları, yaptıkları işler, gördükleri hizmetler ve yeterliliklerine göre gemi cüzdanı ile yeterlilik belgesine sahiptirler. Geminin yola elverişli olabilmesi için STCW Sözleşmesi’ne dayanılarak hazırlanan Gemi Adamları Yönetmeliği’nde öngörülen yeterliliğe sahip, belli sayıda gemi adamının gemide istihdam edilmesi gerekir. Gemi adamı sayısı ve yeterliği bakımından geminin

nasıl donatılacağı; geminin türü, sefer bölgesi, ticari tonajı ve kullanım amacına bağlıdır.

Gemiyi sevk ve idare eden kişiye kaptan denir. Kaptan görev, yetki ve sorumlulukları itibarıyla gemide önemli bir konuma sahip, en yetkili idari amiridir. Donatanla arasındaki hukuki ilişki, genelde iş sözleşmesine dayanır. Kaptanın yerine getirdiği görevin teknik bir nitelik taşıması, geniş yetki ve sorumluluklarının olması, işveren (donatan) ile arasındaki bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz.

Deniz İş Kanunu'na göre, kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseye "işveren vekili" denir. Genel anlamda kaptan adına ve hesabına harekete yetkili kılınan kişi, işveren vekili olarak kabul edilemez. Çünkü kaptan, TTK.'na göre yasal temsil yetkisini kullanırken dahi, donatan adına ve hesabına hareket eder. Kaptan dışında başka bir gemi adamının kaptana vekâlet ettiği durumlarda, vekâlet eden kişi kaptan adına ve hesabına değil, yine işveren adına ve hesabına harekete yetkilidir. İşveren vekili, çoğu zaman bir gemi adamıdır. İşveren vekilinin bu sıfatla gemi adamlarına karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren (donatan) sorumludur. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

Yabancı gemi adamlarının kabotaj seferinde ve Türk karasuları dâhilinde Türk bayraklı gemilerde çalışması mümkün değildir. Uygulamada Türk karasuları dışında, yakın kıyısız sefer veya uzak sefer yapan gemilerde çoğu zaman yabancı asıllı gemi adamları çalıştırılmaktadır. Yabancı uyruklu gemi adamının Türk gemilerinde çalışabilmesini Kanun müteakabiliyet esasına bağlamıştır. Buna karşın, TUGS.'ne kayıtlı gemi ve yatlarda istihdam edilen yabancı uyruklu gemi adamları için yasal bazı özel düzenlemeler öngörülmüştür.

Deniz İş Kanunu'na göre işveren, bir iş sözleşmesine dayanarak gemi adamı çalıştırmak suretiyle gemi işleten gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara denir. Gemi malikinin dışında, mülkiyeti başkasına ait bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimse de işveren sıfatına sahiptir. TTK.'na göre, gemisini menfaat sağlamak amacıyla suda kullanan gemi malikine donatan (armatör), kendisine ait olmayan bir gemiyi menfaat sağlamak amacıyla suda kendi adına bizzat veya kaptan aracılığıyla kullanan kişiye, gemi işletme müteahhidi denir. Gemi sahibi ile işleten arasındaki hukuki ilişki, genelde kira sözleşmesine dayanır. Gemi ya boş olarak veya mürettebatı

ile birlikte kiracıya devredilir. Deniz İş Kanunu hükümleri, sadece ticari gemileri ve onların işletenlerini kapsamaz. Harp gemileri ve donanmaya ait yardımcı gemiler dışında, eğitim, araştırma, eğlence vs. amaçla kullanılan özel ve kamuya ait gemileri ve onların işletenlerini de kapsar.

Deniz İş Kanunu'nun yer itibarıyla uygulama alanı, gemilerdir. Ancak Kanunda gemi tanımına yer verilmemiştir. Gemi, TTK.'nda tanımlanmıştır. "Tahsis edildiği amaç, suda hareket etmesini gerektiren, yüzme özelliği bulunan ve pek küçük olmayan her araç, kendiliğinden hareket etmesi imkânı bulunmasa da bu Kanun bakımından "gemi" sayılır". Gemi denilince akla ilk gelen deniz ve deniz taşıma işleridir. Fakat yolcu ve eşya taşıma işleri, sadece deniz yoluyla değil, iç sularda da (nehir ve göllerde de) yapılmaktadır. Geminin tahsis amacı genelde ticaridir. Deniz İş Kanunu kapsamına giren ve gemi adamlarının en çok istihdam edildiği gemiler, ticaret gemileridir. Ticaret gemileri dışındaki gemi ve gemi sayılan vasıtalarda çalışanlar, çoğu kez Deniz İş Kanunu uygulama alanı dışında kalmaktadır.

Deniz taşıma işkolunda çalışan bir işçi (gemi adamı), Deniz İş Kanunu kapsamında ise bu Kanuna, değil ise, Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümlerine tabidir. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nda açıkça belirtildiği üzere, deniz taşıma işlerinin yapıldığı işyerlerinde çalışan işçiler, bu Kanun kapsamına girmemektedir. 6762 sayılı (eski) TTK.'nun 4. kitabının 3. faslında, kaptanın görev ve sorumlulukları, yasal temsil yetkisi, şahsi işlemleri ve iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümler düzenlenmiş idi. 6102 sayılı (yeni) TTK.'nda ise kaptanın ticari ilişkiden doğan görev ve sorumluluklarına yer verilirken kaptanla ilgili (bireysel) iş hukukuna ilişkin hükümler, gemi adamının daha lehine olduğu gerekçesiyle, Deniz İş Kanunu'na havale edilmiştir.

Deniz iş hukukunun başlıca uluslararası kaynakları ILO ve IMO tarafından kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararlarıdır. Deniz iş hukukuna ilişkin ILO sözleşme ve tavsiye kararlarının bir kısmı, henüz Türkiye tarafından onaylanmamıştır. En son kabul edilen ILO Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC-2006) Ağustos 2013 tarihinde yürürlüğe girecektir. Milli mevzuatımızla kıyaslandığında, MLC-2006 Sözleşmesi'nin gemi adamları için ciddi yeni haklar getirdiği pek söylenemez. Fakat gemilerin denetimi konusunda getirilen düzenlemeler ile gemi adamlarının haklarının korunmasında önemli adımlar atılmıştır. MLC-2006 Sözleşmesinde sağlanan en büyük avantaj, liman otoritesine denetim ve yaptırım konusunda gerçek anlamda pratik ve etkin yetkiler verilmesidir. Gemi

adamına; hakkını alabilmek için uzun ve maliyetli yargılama sürecini takip etmek yerine, bayrak devletine veya geminin uğradığı liman otoritelerine, gemi adamlarını temsil eden örgüt aracılığıyla veya doğrudan şikâyetle bulunabilme ve geminin denetlenerek işverene (armatöre) bazı yaptırımların uygulanmasını sağlama imkânı tanımıştır.

Gemi adamları, işçi olmaları bakımından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, deniz ve içsularda seyreden gemilerde istihdam edilmelerinden dolayı da, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığının sorumluluk alanına girmektedirler.

Deniz iş sözleşmesi, denizcilik mesleği ve çalışma koşullarından kaynaklanan, kendine özgü özellikleri olan, bir özel hukuk sözleşmesidir. Sözleşmenin yapılmasında kanun ve uluslararası sözleşmelerle bir takım sınırlamalar getirilmiştir. Gemi adamlarının istihdamında aranan asgari yaş sınırı ve belirli yeterliliğe sahip olma şartları, gerek sözleşmenin yapılabilmesi, gerekse bu kişilerin çalıştırılabilmesi için büyük önem taşır. Sözleşme yapma özgürlüğü yaş, eğitim ve yabancılık durumlarına bağlı olarak sınırlandırılırken; eski hükümlü ve özür-lü istihdamı yasal olarak zorunlu kılınmıştır. Taraflar sözleşme özgürlüğü kapsamında belirli şekil ve türde sözleşme yapabilme hakkına sahiptirler.

Deniz İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması öngörülmektedir. Ancak sözleşmenin yazılı yapılmaması, sözleşmeyi geçersiz kılmaz. Deniz iş sözleşmesi belirli süreli, belirsiz süreli veya belirli bir sefer için yapılabilir. Deniz iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması, esas itibarıyla sözleşmenin sona ermesi ve buna bağlanan hukuki sonuçları bakımından önem taşır. Belirsiz süreli iş sözleşmesi; Den. İş K.m.d.14'te yazılı durumlar dışında, gemi adamının işe alınmasından itibaren 6 ay geçmedikçe bozulamaz. Den. İş K.'na göre, deneme süresi, sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ve en çok bir aylık süre için kararlaştırılabilir. Kanunun açık hükmü gereği, toplu iş sözleşmesi ile dahi olsa bir aydan fazla deneme süresi kararlaştırılamaz. Belirli sefer için yapılan iş sözleşmeleri dışında, belirli süre içinde birden çok sefer yapması planlanan bir gemide çalışacak gemi adamları ile yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri için deneme süresi kararlaştırılabilmeli ve İş Kanunu'nda diğer işçilere tanınan yasal imkân gemi adamlarına da tanınmalıdır.

Deniz İş Kanunu'nda asıl işveren-alt işveren ilişkisine yer verilmemiştir. Hâlbuki geminin sevk ve idaresi dışında, turistik- eğlence (cruise) ve yolcu ge-

milerinin birçoğunda, işler, alt işverenlere verilmekte, gemi (işletmesi) profesyonel şekilde işletilmektedir. TTK.'da gemi kira sözleşmesine yer verilmiştir. Gemi sahibinin gemi adamlarını kiracının emrine vermeyi üstlenmesi, aynı zamanda iş sözleşmelerinin kiracıya devri anlamına gelmektedir. Gemi adamlarının çalıştırılmasından doğan bütün borç ve yükümlülükler kiracıya aittir. Ayrıca yasal olarak kiraya veren, kiracı ile birlikte ve müteselsil sorumludur. Deniz İş Kanunu'nda geçici iş ilişkisine yer verilmemekle birlikte işveren, gemisinde çalıştırdığı bir işçisini, başka bir şirkete ait gemide çeşitli nedenlerle, ihtiyaç duyulduğunda, geçici bir süre için çalışmasını isteyebilir. Ancak gemi adamını bu şekilde tek taraflı nakledemez. Devir sırasında, işçinin yazılı onayını almak zorundadır.

Deniz iş sözleşmesi yapma özgürlüğüne getirilen sınırlamaların temelinde gemi adamının (işçinin) korunması ilkesi yatmaktadır. Gemi adamları için farklı kuralların öngörülmesinin tek nedeni çalışma koşullarının güç ve tehlikeli olması değildir. Gemi adamlarının korunmasının yanı sıra, denizde can ve mal güvenliği ve ayrıca çevrenin korunması gibi üçüncü kişilerin ve kamu menfaatinin gözetilmesi de amaçlanmaktadır. Deniz iş mevzuatı gereği bir gemide yeterli sayı ve nitelikte gemi adamı bulundurma zorunluluğu olduğu için gemide çalışanların çalışma, dinlenme ve izin sürelerinin mevzuat gereklerine uygun olarak düzenlenmesi gerekir.

Gemi adamları sözleşmeden doğan haklarının korunması için idari ve/veya adli yollara başvurulabilirler. İdari mekanizma ya gemi adamının şikâyeti ya da ilgili birinin yetkili mercie ihbarda bulunması veyahut idarenin genel denetimleri ile harekete geçer. İş Kanunu'nun uygulanması ile görevli olan idari merciler, kendilerine yapılan başvuruları idari yoldan sonuçlandıramadıkları ve iş mahkemelerinin görevi içinde gördükleri takdirde, dosyayı mahkemeye tevdi ederek şikâyet/uyuşmazlığın çözümünü adli makamlara bırakır. Gemi adamları ile işveren arasında sözleşmeden veya kanuna doğan haklara ilişkin hukuki uyuşmazlıkların çözümü, genelde adli mercilere başvurulmak suretiyle aranır. Ancak iş güvencesi bulunmayan gemi adamları, adli mercilere daha çok sözleşme ilişkisinin sona ermesinden sonra başvurmak durumunda kalmaktadırlar. Gemi adamları işçi olacak ve haklarını genel dava ve/veya takip yolu ile elde etmeye çalışabilecekleri gibi, gemi alacaklısı hakkı bulunduğu için özel cebri icra yoluna da başvurabilirler.

Deniz iş sözleşmesinin diğer iş sözleşmesinden ayıran özelliklerinden birisi de çoğu zaman yabancılık unsurunu içinde barındırmasıdır. Gemi adamı veya işverenin (donatanın) yabancı olması, geminin yabancı bayraklı olması, işverenin işletme merkezinin yabancı bir ülkede bulunması ya da dava konusu olayın yabancı bir ülkede meydana gelmesi halinde milletlerarası özel hukuk kuralları uygulanır. Sözleşmelere uygulanacak hukuk konusunda, MÖHUK. md.24'te genel bir bağlama kuralı öngörülmeyle birlikte, madde 27'de iş sözleşmeleri bakımından özel bağlama kuralları kabul edilmiştir. Anılan madde hükmü, iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk kuralları bakımından, sözleşmenin içeriği, hükümleri, ifası ve sona ermesine ilişkin konuları kapsamaktadır.

Deniz İş Kanunu kapsamına giren gemi adamları ile bunların işveren veya işveren vekilleri arasında bu Kanundan veya iş sözleşmesinden doğan davalar hakkında, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uygulanır. Gemi adamlarının gemi alacaklısı olduğu aynı davalarda, dava konusu gemi (alacağı), TTK. hükümlerine tabi olduğu için bu hususta asliye ticaret mahkemesi görevlidir. İşveren tarafından tutulması ve gemide bulundurulması gereken defter ve belgeler, çalışma ilişkisi bakımından önemli ispat araçlarıdır. Ayrıca gemi adamının sahip olduğu gemi adamı cüzdanı ve yeterlik belgeleri de ispat açısından büyük önem taşır. Deniz İş Kanunu, Kanuna aykırı davranılması halinde işveren ve işveren vekili hakkında idari para cezası ile belirli süreli hürriyeti bağlayıcı ceza ve adli para cezaları öngörmüştür.

Kıdeme ilişkin yasal haklarını ödemekten kaçınan işverenin gemi adamları ile yapacağı iş sözleşmelerini tercihen belirli süreli veya belirli sefer için yapmasına yasal imkân bulunmaktadır. Sözleşmenin zincirleme şekilde ve aynı şartlarla uzatılması gemi adamı aleyhine sonuçlar doğurur. O nedenle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde öngörülen esasların Deniz İş Kanunu'nda da benimsenmesi gerekir.

Geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya savaş ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hallerinde iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Genel olarak belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi dışında, iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdiren bu haller Kanunda özel olarak ve sınırlı sayıda öngörülmüştür. Geminin Türk Bayrağını taşıma hakkı bulunduğu sürece, mülkiyetinin kısmen veya tamamen herhangi bir şahsa geçmesi, iş sözleşmesini sona erdirmez. İş sözleşmesinin fesih ile sona ermesi halinde gemi adamına işe iade konusunda yasal bir imkân tanınmamıştır. Zira Deniz İş Kanunu kapsa-

mındaki sendikal güvencesi bulunanlar dışında, gemi adamlarına iş güvencesi tanınmamıştır. Hâlbuki ILO sözleşmeleri ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda; bazı istisnalar dışında, hiçbir ayırım yapılmaksızın tüm çalışanların iş güvencesi hükmünden yararlanabileceği öngörülmüştür.

Gemi adamı ile yapılan belirsiz süreli iş sözleşmesinin haklı bir neden yoksa 6 aya kadar işveren tarafından feshi mümkün değildir. Sözleşme, bu süre geçtikten sonra Kanunda öngörülen bildirim süreleri sonunda sona erer. Bu sınırlama fesih bildirim hakkını kullanan gemi adamı için de geçerlidir.

Den. İş K.md.14'e göre denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket edilmesi, gerek işveren, gerekse gemi adamı tarafından haklı fesih nedenidir. Yalnız bu haller Kanunda açıklanmamıştır. Denizcilik mesleğinin küresel niteliği, gemide çalışanların çok uluslu gemi adamlarından oluşabileceği gerçeği karşısında, sözleşmenin feshini gerektirecek haklı nedenler her millet için geçerli objektif ahlak ve adap kurallarına aykırı nedenler olmalıdır. Deniz İş Kanunu'nda haklı fesih nedenleri çerçeve hükümler ile düzenlenmiştir. Hâlbuki TTK.'nun deniz taşıma işlerine ilişkin hükümlerinden, denizcilik kural ve teamüllerinden yararlanılarak iş sözleşmesinin feshini haklı kılan örnek hallere Kanunda yer vermekte yarar vardır. Yoksa iş güvencesi bulunmayan gemi adamlarının sözleşmelerinin kolaylıkla feshine imkân verilmesi işçinin korunması ilkesi ile bağdaşmaz.

Deniz iş sözleşmesinin sona ermesinin gemi adamları için özellik arz eden önemli sonuçları kıdem tazminatı, gemi adamının yurda iadesi ve gemi adamına çalışma belgesi verilmesidir.

Kıdem tazminatına hak kazandıran fesih halleri ve kıdem tazminatının ödenmemesi halinde ödenecek faiz ve buna ilişkin cezai yaptırım, Den. İş K.'nda farklı olarak düzenlenmiştir. Gemi adamının ölümünden başka, geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hallerinde iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu nedenlerden biri sonucu sözleşmesi sona eren gemi adamının yasal olarak kıdem tazminatı hakkı doğar.

5510 sayılı Kanun gereği, işçi emeklilik için aranan yaş şartını sağlamasa bile prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresini sağlaması halinde, yaşlılık aylığı almak için SGK.'na başvurmasına gerek kalmadan iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı talep edebilirken, gemi adamları böyle bir imkâna sahip

değildirler. Zira yapılan ek düzenleme İş Kanunu kapsamında değerlendirilmiş, Deniz İş Kanunu'nda bu hususta ilave bir hüküm öngörülmemiştir. Bu eksikliğin giderilmesi gerekir. Ayrıca İş Kanunu'nun kadın işçilere kıdem tazminatı talep etme imkânı veren benzer bir hükme Deniz İş Kanunu'nda da yer verilmesi adalete uygun olacaktır.

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle uygulanacak gecikme faizine ilişkin Deniz İş Kanunu'nda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle, Yargıtay gemi adamının ödenmeyen veya geç ödenen kıdem tazminatı alacağı için yasal faizin uygulanması gerektiğine hükmetmektedir. Sırf Kanunda açık bir düzenleme bulunmadığı gerekçesine dayanan bu hüküm, gemi adamlarının aleyhine olup, düzeltilmesi gerekir. Taraflar yasal faizin üzerinde daha yüksek oranda gecikme faizi kararlaştırabilirler. Yoksa yasal bir düzenleme yapılmadıkça mahkemelerin bu yönde karar vermesi kaçınılmazdır.

Gemi seferde veya başka bir limanda iken sözleşmesi sona eren gemi adamının yurda iadesi yasal bir zorunluluktur. Gemi adamının yurda geri gönderilmesi için başta işveren veya işveren vekili, bunlar sağlamıyorsa Devletin bu konuda gerekli işlem ve yardımda bulunması gerekir. Yurda iade talebi iş sözleşmesinin her türlü sona erme hallerinde söz konusu değildir. Kanunda öngörülen sözleşmenin işçi ve/veya işveren tarafından bildirimsiz feshi ve sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi (infisah) hallerinde, taraflar sözleşme ile farklı kararlaştırılmamışsa, işveren veya işveren vekili gemi adamını geminin bağlama limanına iadesini sağlamak ve iadeye ilişkin ve durumuna uygun yol, iase ve diğer zaruri masraflarını karşılamak veya ödemek zorundadır. Sözleşme bildirimli feshedilmesi halinde, işçinin yurda iadesinin sağlanmasına ilişkin Kanunda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Kanaatimizce iş sözleşmesini bildirimli fesheden gemi adamı iade talebinde bulunamaz. Fakat sözleşme işveren veya işveren vekili tarafından bildirimli feshedilmesi halinde, işçinin iade talebinde bulunma hakkı vardır. Yabancı gemi adamı bakımından sözleşmenin ne şekilde sona erdiğinin bir önemi yoktur. Aksi kararlaştırılmamışsa işveren yabancı gemi adamını bağlama limanına değil, ikametgâhının bulunduğu yerdeki limana iadesini sağlamakla yükümlüdür. İade hakkının yerine getirilmesi talebe bağlıdır. Gemi adamı bir hafta içinde işveren veya işveren vekilinden yurda, ikametgâhına veya bağlama limanına iadesini talep etmelidir. Bu bir haftalık süre, hak düşürücü bir süredir.

Sonuç olarak, çalışmamızın başında belirttiğimiz üzere, deniz iş sözleşmesinin temel kaynağı olan Deniz İş Kanunu, artık ihtiyaca cevap verem(e)diği görülmüştür. Uluslararası normlara uygun olması yönünde deniz iş mevzuatında yapılan değişiklikler, daha çok yönetmeliklere yansırken, Kanun hükümleri dikkate alınmamıştır. Bu nedenle bir an önce denizcilik sektörünün ihtiyaçlarını karşılayacak, iş ilişkilerinde taraf menfaatlerini dengeleyen, uluslararası sözleşme ve kararlara uygun, yeni bir kanunun yazılmasına ihtiyaç vardır. Başta vurguladığımız üzere, MLC-2006 Sözleşmesi Ağustos 2013 tarihinde yürürlüğe girecektir. Bugüne kadar deniz iş hukukuna ilişkin ILO sözleşme ve tavsiye kararlarının bir kısmını halen onaylamamış olan Türkiye'nin hali hazırda tüm uluslararası deniz iş sözleşmesi ve tavsiye kararlarını güncel haliyle bir araya getiren MLC-2006 Sözleşmesini bir an önce onaylaması gerektiği görüşündeyiz. Bu onay ile yeni mevzuat çalışmalarına sağlam bir zemin hazırlanmış olacaktır. Şüphesiz, böyle bir revizyonun başta gemi adamlarının menfaatine olduğu kadar, Türk denizciliğinin ilerlemesine ve milli ekonomimize önemli katkıları olacaktır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR*

- ACAR**, Serdar, Gemiadamı Talepleri, İstanbul 2012.
- AKİPEK**, Jale G. /**AKINTÜRK**, Turgut, Türk Medeni Hukuku -Yeni Medeni Kanuna Uyarlanmış Başlangıç Hükümleri - Kişiler Hukuku, İstanbul 2004.
- AKTAY**, Nizamettin, “Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar”, Kamu-İş, Ocak 1994.
- AKTAY**, Nizamettin /**ARICI**, Kadir /**SENYEN-KAPLAN**, E. Tuncay, İş Hukuku, Ankara 2011.
- AKTEN**, Necmettin, “Dolaylı Gemiadamı: Vapur Çaycıları ve Büfecileri”, İstanbul Barosu Dergisi, C.85, S.1, Y.2011.
- AKTEN**, Necmettin, “Kılavuz Kaptan Gemiadamı Mıdır?” (Kılavuz Kaptan), İstanbul Barosu Dergisi İş Hukuku Özel Sayısı, Eylül 2007.
- AKYİĞİT**, Ercan, En Son Tarihli Yargı Kararları Eşliğinde İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı (Kıdem Tazminatı), Ankara 2010.
- AKYİĞİT**, Ercan, İş Hukuku, Ankara 2008.
- AKYİĞİT**, Ercan, İçtihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2001.
- AKYİĞİT**, Ercan, 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin (Yıllık Ücretli İzin), Türk - Alman - İsviçre Hukuku Karşılaştırmalı, Ankara 2000.
- AKYİĞİT**, Ercan, “Deniz İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.24, S.1-2, Şubat-Mayıs 2012.
- AKYİĞİT**, Ercan, İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995.
- AKYİĞİT**, Ercan, “Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları”(Ölüm ve İş İlişkisi), Sicil İHD., S.22, Haziran 2011.
- ALGANTÜRK LIGHT**, Didem, “Deniz İş Sözleşmesi 2006” Hakkında İnceleme ve Değerlendirme, EÜHFD, C.XI, S.1-2, 2007.
- ALGANTÜRK LIGHT**, Didem, “CMI Tarafından Gemi İşletme Müteahhidinin (Bareboat Charterer) Tesciline İlişkin Yapılan Çalışmalar ve Değerlendirme” (Gemi İşletme Müteahhidi), İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Y.4, S.8, Güz 2005/2.
- ALP**, Mustafa, “İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları”, Legal İHSGHD., C.5, S.17, 2008.
- ALPAGUT**, Gülsevil, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Ankara 1998.

* Aynı yazarın birden çok eserinden birden fazla yararlanılması durumunda parantez içerisinde gösterilen kısaltmalar kullanılmıştır.

- ALPAGUT**, Gülsevil, “Ücret ve İşin Düzenlenmesi”, İş Hukuku Uygulama Sorunları Ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma (Ücret ve İşin Düzenlenmesi), İstanbul Barosu Seminer Notları, İstanbul 2006.
- ALPAGUT**, Gülsevil, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler, Sicil İHD., S.25, Mart 2012.
- ALPAGUT**, Gülsevil, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı (İşyerinin Devri), İstanbul 2010.
- ALPAGUT**, Gülsevil, “4857 İş Yasası İle Alt İşveren Kurumundaki Yeni Yapılanma, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı” (Alt İşveren), Ankara 2004.
- ARICI**, Kadir: Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi Ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Ankara 1992.
- ASTARLI**, Muhittin, iş hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008.
- ATAMER**, Kerim, Türk Ticaret Kanunu Tasarısına Göre Deniz Hukukunda Cebri İcra, İstanbul 2006.
- AYBAY**, Gündüz, Denizciler, İşletmeciler ve Yöneticiler İçin Deniz Hukuku, İstanbul 1998.
- AYDEMİR**, Murteza, Türk İş Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları, İstanbul 1993.
- AYDIN**, Ufuk, “İş Sözleşmesinin Anlaşma İle Sona Erdirilmesi”, Çimento İşveren, C.18, S.3, Mayıs 2004.
- AYDINLI**, İbrahim, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara 2001.
- AYDINLI**, İbrahim, Görünürdeki İşlemler Açısından Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu (Alt İşveren), Ankara 2008.
- BAKIRCI**, Kadriye, “Deniz İş Hukukunda İş Süresi ve Fazla Saatlerle Çalışma”, İş ve Hukuk, Y.26, S.212-213, Mart-Nisan 1991.
- BAKIRCI**, Kadriye, “İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötüniyet veya Sendikal Tazminat ile Ayırmıcılık Tazminatı İlişkisi”, Sicil İHD., S.2, Haziran 2006.
- BLANCK**, John Isaac, “Reflections on the Negotiation of the Maritime Labor Convention 2006 at the International Labor Organization” Tulane Maritime Law Journal, Volume.31, No.1, Winter 2006.
- BAUER**, Paul J., “The Maritime Labour Convention: An Adequate Guarantee of Seafarer Rights, or an Impediment to True Reforms?” Chicago Journal of International Law, Volume.8, No.2, Winter 2008.
- BEDÜK**, Mehmet Nusret, İş Hukuku Eşit Ücret Hakkı ve Uygulaması (Eşit Ücret Hakkı), Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya 2004.
- BEDÜK**, Mehmet Nusret, “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Eski Hükümlü Çalıştırılması” (Eski Hükümlü), Kamu-İş (İş Hukuku ve İktisat Dergisi), C.11, S.2, 2010.
- BEDÜK**, “Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi Esneklik Mi, Yoksa Keyfilik Midir? iş hukuku Uygulamasında Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi Ve Fazla Çalışma Konusunda Bir

- Değerlendirme" (Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi), Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.19, S.2, Y.2011.
- BEDÜK**, Mehmet Nusret, "İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı" (Kötüniyet Tazminatı), Prof.Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan, İstanbul 2011.
- BEDÜK**, Mehmet Nusret, "ILO Tarafından Kabul Edilen Konsolide Bir Sözleşme "Deniz İş Sözleşmesi" (Maritime Labour Convention, 2006)", Sicil İHD., S.27, Eylül 2012.
- BİLEN**, Tuncay, "Gemi Adamlarının İşçilik Alacakları Hakkında Farklı Uygulamalar", İstanbul Barosu Dergisi iş hukuku Özel Sayısı, 2007.
- BİROL**, Haluk Şinasi, "Yeni Deniz İş Kanunun Tenkidi", Çalışma ve İş Dergisi, Y.1, S.1, Ocak 1969.
- BOLLÉ**, Patrick, "The ILO's New Convention on Maritime Labour: An Innovative Instrument", International Labour Review, 135, 2006.
- CANBOLAT**, Talat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992.
- CANIKLIOĞLU**, Nurşen, "4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu sürenin Günlere Bölünmesi", Toprak İşveren Dergisi, S:66, 2005, <http://www.toprakisveren.org.tr/2005-66-nursencaniklioglu.pdf> (ET.23.11.2011).
- CENEL**, Tankut, iş hukuku, C.I, Bireysel iş hukuku, İstanbul 1994.
- CENEL**, Tankut, İş Hukukunda Ücret (Ücret), İstanbul 1988.
- CENEL**, Tankut, "İşyerinin Bir Bölümünün Devri'nde Fiziki Mekan", Sicil İHD., Mart 2008.
- CENEL**, Tankut, "Alt İşverene İlişkin İş Kanunu'ndaki Son Değişiklik", Sicil İHD., S.10 Haziran 2008.
- CENEL**, Tankut, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, İstanbul 2004.
- CENEL**, Tankut, İş Hukuku, C.I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994.
- CHRISTODOULOU-VAROTSI**, Iliana, "The IMO Instruments and the Human Element", Maritime Work Law Fundamentals: Responsible Shipowners, Reliable Seafarers (Ed. Iliana Christodoulou-Varotsi · Dmitry A. Pentsov), Springer-Verlag Berlin Heidelberg 2008.
- CHRISTODOULOU-VAROTSI**, Iliana /**PENTSOV**, Dmitry A., Maritime Work Law Fundamentals: Responsible Shipowners, Reliable Seafarers, Berlin Heidelberg 2008.
- COUPER**, Alastair, "The Maritime Labour Convention, Seafarer's Rights International", <http://www.iflos.org/media/81892/presentation%20alastair%20couper%20script.pdf> (ET. 30.08.2012).
- ÇAĞA**, Tahir, Deniz Ticareti Hukuku, I, İstanbul 1995.
- ÇAĞA**, Tahir /**KENDER**, Rayegan, Deniz Ticaret Hukuku - I, İstanbul 2010.
- Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları 2005-2007, Kamu-İş, Ankara 2008 (Kamu-İş Yargıtay Kararları 2005-2007).
- ÇANKAYA**, Osman Güven, "Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar", Yargıç Dr. Aydın ÖZKUL'a Armağan, Kamu-İş, C.6, S.4, 2002.
- ÇANKAYA**, Osman Güven /**ÇİL**, Şahin, iş hukukunda Üçlü İlişkileri, Ankara 2009.

- ÇANKAYA** Osman Güven /**GÜNAY** Cevdet İlhan /**GÖKTAŞ** Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005.
- ÇELİK**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2012.
- ÇELİKEL**, Aysel /**NOMER**, Ergin, Devletler Hususi Hukuku, Çözümlemiş Örnek Olaylar-Seçilmiş Mahkeme Kararları, İstanbul 2010.
- ÇETİNGİL**, Ergon /**KENDER**, Rayegan, "Türk Ticaret Kanunun Deniz Ticaretine Ayrılan Dördüncü Kitabındaki Hükümlerin Değiştirilmesine Dair Tasarı Taslağı" (Tasarı Taslağı), Deniz Hukuku Dergisi, Özel Sayı - Nisan 2002.
- ÇİL**, Şahin /**KAR**, Bektaş, 6100 Sayılı HMK'ye Göre İş Yargısında Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava, Ankara 2012.
- ÇİL**, Şahin, Açıklamalı-İçtihatlı Kıdem Tazminatı (Kıdem Tazminatı), Ankara 2009.
- ÇİL**, Şahin, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma", Çalışma ve Toplum, 2007/3 (14).
- ÇİL**, Şahin, "Sendikal Tazminat" Karar İncelemesi, Legal İHSGHD., S.6, 2005.
- ÇÖĞENLİ**, Taner, Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul 1983.
- DEMİR**, Fevzi /**DEMİR**, Gönenç, "İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması", Kamu-İş, S.1, 2009.
- DEMİR**, Fevzi, Sorularla Bireysel İş Hukuku, 1.Cilt, Ankara 2006.
- DEMİR**, Fevzi, "Temsilcinin İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı ve Cezai Şart" (Kötüniyet Tazminatı ve Cezai Şart), Karar İncelemesi, Kamu-İş, C.9, S.1, 2007.
- DEMİRCİOĞLU**, Murat /**CENTEL**, Tankut, İş Hukuku, İstanbul 2012.
- DIMITROVA**, Desislava Nikolaeva, Seafarers' Rights in the Light of the Globalised Maritime Industry, Tilburg University Faculty of Law, Tilburg, the Netherlands 2009.
- DOĞAN**, Kübra, İş Görülmediği Halde Ücret Ödenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1994.
- DOUMBIA-HENRY**, Cleopatra, "Bulding The Momentum For The ILO's Maritime Labour Convention, 2006 (1)", http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcm_041996.pdf, s.18 (ET. 13.08.2012).
- DOUMBIA-HENRY**, Cleopatra, **DEVLIN** Dominick /**McCONNELL** Moira L., "The Maritime Labour Convention, 2006 Consolidates Seafarers' Labour Instruments", American Society of International Law, Volume 10, Issue 23, September 13, 2006, <http://www.asil.org/insights060913.cfm> (ET. 07.08.2012).
- DÜNDAR**, Esra, Uluslararası Düzenlemeler ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Deniz İş Hukukunda Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri, Ankara 2012.
- EDİS**, Seyfullah, Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Ankara 1987.
- EKMEKÇİ**, Ömer, "Deniz iş hukukunda İş Süreleri ve Fazla Çalışma", Deniz Hukuku Dergisi, Y.1, S.3-4, Eylül-Aralık 1996.
- EKMEKÇİ**, Ömer, "4857 sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi" (Geçici İş İlişkisi), Legal İHSGHD., S.2, 2004.
- EKONOMİ**, Münir, "İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Kamu-İş, Ankara 2000.

- EKONOMİ**, Münir, Kara, Deniz ve Hava Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri ve Bundan Doğan Başlıca Sorunlar Semineri (Deniz Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri), 6-10 Ekim 1976, Ankara 1977.
- EKONOMİ**, Münir, İHU, İŞK.49 (No.1).
- EKONOMİ**, Münir, İş Hukuku, Cilt 1, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987.
- EKONOMİ**, Münir, "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi" (Alt İşveren İlişkisi), Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal, Vefa Toplantıları (II), Prof.Dr.Nuri ÇELİK'e Saygı, İstanbul 2008.
- EKONOMİ**, Münir, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı" (Fazla Çalışma Kavramı), Yargıç Resul ASLANKÖYLÜ'ye Armağan, Kamu-İş C.7, S.3, 2004.
- ELBİR**, Halid Kemal, "Asıl İşveren-Alt İşveren (Müteahhit-Taşeron) Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler", İHD., C.I, 1991.
- EREN**, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2006.
- ERGİN**, Berin, "Deniz İş Hukukunda Gemi Adamının Hizmet Akdinin Haklı Nedenle Feshi Sebepleri", İş Hukuku Dergisi, C.I, 1991.
- ERKUL**, İhsan, "İş Kanunumuzda Ücret ve Asgari Ücret Sorunu", EİTİAD., C.IV, S.1, Ocak 1970.
- EROL**, Aykut, "Kılavuz Kaptan ve Kılavuzluk", http://www.denizhaber.com/index.php?sayfa=yazar&id=3&yazi_id=100218 (ET. 20.06.2012).
- ERTAŞ**, Kudret, Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Ankara 1982.
- ERTÜRK**, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara 2002.
- ERTÜRK**, Şükran, "4857 Sayılı Yasadan Sonra Süreli Fesih" (Süreli Fesih), iş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006
- ESENER**, Turhan, İş Hukuku, Ankara 1978.
- EYRENCİ**, Öner /**TAŞKENT** Savaş /**ULUCAN** Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2010.
- EYRENCİ**, Öner, "4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme" (Yeni Düzenlemeler), Legal İHD., 2004/1.
- EYRENCİ**, Öner, "İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi" (Yargıtayın 1985), Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985, İstanbul 1987.
- FITZPATRICK**, Deirdre /**ANDERSON**, Michael, Seafarers' Rights, New York 2005.
- FRANKO**, Nisim, "Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununda İşçinin İş Talep Etme Hakkı", 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991.
- GEREK**, Nüvit /**ORAL** İlhan, "Belediyelerin Çöp Toplama İşlerini Alt İşverene Vermeleri ve Bunun Yarattığı Sorunlar", Sicil İHD., Mart 2006.
- GÖĞER**, Erdoğan, "Geminin İç Düzeni ve Konsolos", Adalet Dergisi, Y.52, S.11-12, Kasım-Aralık 1961.
- GÖKÇE**, Erdal, "Deniz İş Kanununun Hukuk Sistemindeki Yeri ve Niteliği", İstanbul Barosu Dergisi, C.82, S.2, 2008.
- GÜNAY**, Cevdet İlhan, Şerhli İş Kanunu-2, Ankara 2001.
- GÜNAY**, Cevdet İlhan, Türk iş hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti, Ankara 2007.

- GÜNAY**, Cevdet İlhan, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi (İş Mahkemeleri), Ankara 2000.
- GÜNAY**, M. Barış, Türk ve Anglo-Amerikan Hukukunda Gemi Alacaklısı Hakkı, Ankara 2009.
- GÜNÇEL**, Sabahattin, “Deniz İş Hukukumuzda “Muayyen Bir Sefer İçin” Yapılan İş Akitlerinin Gemiadamları Bakımından Arzettiği Boşluklar”, Sosyal Hukuk Mecmuası, Y.2, S.8, Şubat-Mart 1958.
- GÜNER**, M. Deniz, “Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri”, Çimento İşveren, C.15, S.6, Kasım 2001.
- GÜZEL**, Ali, “Gemi Adamının Kıdem Tazminatından Sorumluluk”, Karar İncelemesi, İHU, DenizK. 20 (No.1).
- GÜZEL**, Ali, “ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı” (ILO Normları), ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, Ankara 1997.
- GÜZEL**, Ali, “Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri” (Alt İşveren (Taşeron) Uygulaması), Çimento İşveren, C.7, S.5, Eylül 1993.
- HARRISON**, James, “Curent Legal Developments International Labour Organizasion”, The International Journal of Marine and Coastal Law 23 (2008).
- HARVEY**, Marianne, “The Origions of IMO”, IMO Maritime Knowledge Centre, 2012, s.2, <http://www.imo.org/KnowledgeCentre/ReferencesAndArchives/Documents/Harvey%2c%20Marianne.%20The%20Origins%20of%20the%20International%20Maritime%20Organization-%20Information%20Resources.%20%20%20IMO%2c%202012.pdf> (ET.10.09.2012).
- ILGIN**, Sezer, “ISM” (Uluslararası Güvenlik Yönetimi) Kodu Uygulaması”, Deniz Hukuku Dergisi, Y.3, S.1-2, Mart-Haziran 1998.
- ILGIN**, Sezer, “Denizde Emniyet İle İlgili Uluslararası Diplomatik Konferans, Sonuçları ve “ISPS” Kodu” (Security Conference & ISPS Code)”, Deniz Hukuku Dergisi, Y.6-7 (2001-2002), S.1-4.
- ILO**, Wages, A Workers’ Educational Manual, Geneva 1982.
- İNCE**, Ergun, Her Yönüyle Ücret, İstanbul 1990.
- İNCE**, Ergun, “İkale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi”, Sicil İHD., Haziran 2010.
- KAPLAN**, E. Tuncay, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Muvazaalı İşlem Sorunu”, Prof. Dr. A. Can TUNCAY’a Armağan, İstanbul 2005.
- KAPLAN**, Emine Tuncay, İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Ankara 1987.
- KAPLAN**, Emine Tuncay, “Eşit veya Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücret İlkesi”, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C.XIX, S.3, Haziran 1998.
- KAR**, Bektaş, “Deniz İş Sözleşmesi”, Sicil İHD., S.23, Eylül 2011.
- KAR**, Bektaş, İçtihatları ve Mevzuatları ile Deniz İş Hukuku, Ankara 2011.
- KAR**, Bektaş, Deniz İş Hukuku (Ders Kitabı), Ankara 2012.
- KAR**, Bektaş, “Deneme Süreli İş Sözleşmesi”, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Ankara 2010.
- KARACA GÖKÇEK**, Nuray, “Basın İş Kanunu’na Göre İş Süresi ve Fazla Çalışma”, Kamu-İş, C.7, S.2, 2003.

- KARACAN**, Hatice, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, Ankara 2007.
- KARAN**, Hakan /**AKIN**, Levent, "Gemi Adamları Bakımından İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı", Çetingil ve Kender'e 50. Birlikte Çalışma Yılı Armağanı, İstanbul 2007.
- KAYA**, Pir Ali, Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri, Ankara 1999.
- KENDER**, Rayegan, "Deniz İş Kanununda İşveren, İşveren Vekili, Kaptan ve Gemi Adamı Kavramları" (Kavramlar), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi 1984 Yılı Konferansları, İstanbul 1985.
- KENDER**, Rayegan /**ÇETİNGİL**, Ergon, Deniz Ticaret Hukuku (Takip Hukuku ve Deniz Sigortaları ile Birlikte), Temel Bilgiler, İstanbul 2010.
- KENDER**, Rayegan /**ÇETİNGİL**, Ergon /**YAZICIOĞLU**, Emine, Deniz Ticaret Hukuku, Temel Bilgiler, C.1, İstanbul 2012.
- KORKUSUZ**, Refik, Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk İş Hukuku'nda İşçilik Alacaklarının Korunması, Ankara 2004.
- KOYUNCU**, İbrahim Serdar, "Deniz İş Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesini Sona Erdiren Haller", Deniz Hukuku Dergisi, Y.8 (2003), S.1-4, Şubat 2005.
- KÖSEOĞLU**, Ali Cengiz /**KABÜL**, Sibel, "Türk iş hukukunda Çalışma Süreleri", Prof. Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan I, İstanbul 2011.
- KÖSEOĞLU**, Ali Cengiz, Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı ve Özellikle Yıllık Ücretli İzin Hakkı, (Yayınlanmamış Y.Lisans Tezi) Ankara 1997.
- KURU**, Baki /**ARSLAN**, Ramazan /**YILMAZ**, Ejder, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2011.
- MANAV**, Eda, "İş Kanunu'nun 22. Maddesi Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Hukuki Sonuçları", TAAD., S.9, Y.3, Nisan 2012.
- MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi, Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş-İçerik-Sona Erme) Ankara 1995.
- MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi /**ASTARLI** Muhittin, İş Hukuku, Ankara 2011.
- NARMANLIOĞLU**, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş ilişkileri I, İzmir 1998.
- NARMANLIOĞLU**, Ünal, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı (Kıdem Tazminatı), İstanbul 1973.
- NEUMANN**, Thilo /**SALOMON**, Tim René, "ILO Maritime Law Convention, 2006- a 'Magna Carta' for Seafarers?" International Foundation for the Law of the Sea", <http://www.iflos.org/media/96262/mt%202011%20conference%20report.pdf> (ET. 26.08.2012).
- NOMER**, Ergin /**ŞANLI**, Cemal, Devletler Hususi Hukuku, İstanbul 2010.
- OĞUZMAN**, Kemal, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C.I, İstanbul 1987.
- OĞUZMAN**, M.Kemal, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi (Fesih), İstanbul 1955.
- OĞUZMAN**, Kemal /**BARLAS**, Nami, Medeni Hukuk (Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar), İstanbul 2008.
- ÖZTAN**, Bilge, Medeni Hukuk'un Temel Kavramları, Ankara 2005.
- OKAY**, Sami, "Yeni Deniz İş Kanununun Getirdiği Yenilikler ve Gemi Adamı Lehine Yapılan Değişiklikler", İHD., C.I, S.4, Nisan 1969.
- OKAY**, Sami, Deniz Ticaret Hukuku I, İstanbul 1970.

- ÖZ**, Ali Cemal, Türkiye’de Kılavuzluk Hizmetleri ve Uygulamaları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2007.
- ÖZBEK**, Oğuz, Yorumları ve Yargı Kararları İle Deniz İş Kanunu, İstanbul 2003.
- ÖZBUDUN**, Ergun, Türk Anayasa Hukuku, Ankara 2009.
- ÖZDEMİR** Burhan, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Yargıtay’ın Konu Hakkındaki Yeni Kararı”, Çimento İşveren, C.11, S.2, Mart 1997.
- ÖZELMAS**, Ekrem, Ücret ve Ücrette Farklılık, İstanbul 1976.
- ÖZKARACA**, Ercüment, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008.
- PAKER**, Serim, “Denizcilikte Hiçbir Şey Eski Gibi Olmayacak”, http://www.dadder.org/index.php?option=com_content&view=article&id=312:denizcilikte-hicbir-ey-eskisi-gibi-olmayacak&catid=46:maritime-labour-convention-2006 (ET. 19.08.2012).
- PAMBORIDES**, P. George, “The ISM Code: Potential Legal Implications” International Maritime Law, Vol.2, 1996.
- PAZARCI**, Hüseyin, Uluslararası Hukuk Dersleri, I. Kitap, Ankara 2004.
- PEKCANITEZ**, Hakan /**ATALAY**, Oğuz /**ÖZEKES**, Muhammed, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2011.
- PEKDEMİR**, Hasan, Uluslararası Boyutları İle Yorumlu Deniz İş Hukuku, Ankara 2011.
- PENTSOV**, Dmitry A., “Standards of the International Labour Organization (ILO)”, Maritime Work Law Fundamentals: Responsible Shipowners, Reliable Seafarers (Ed. Iliana Christodoulou-Varotsi; Dmitry A. Pentsov), Berlin Heidelberg 2008.
- REİSOĞLU**, Seza, Hizmet Akdi (Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri), Ankara 1968.
- SARIOĞLU**, H. İbrahim, “Gemi Adamının Hizmet Akdinin Sona Ermesinin Sonuçları: Kıdem Tazminatı, Yurda İade ve Çalışma Belgesi Verme Yükümü”, İktisat Fakültesi Mecmuası, C.50, S.1-4 (2000).
- SELÇUKİ**, Sabih, İlmî ve Kazai İçtihatlarla İş Kanunu, İstanbul 1973.
- SENYEN-KAPLAN**, Emine Tuncay, Türk İş Hukuku İle Uluslararası Sözleşmeler ve Mukayeseli İş Hukuku Açısından Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması, Ankara 1999.
- SEVİMLİ**, K. Ahmet, İş Hukukunda Kaptan, İstanbul 2001.
- SONGU**, Öktem Sezgi, “Deniz İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları”, Legal İHD., S.3, 2004.
- SOYER**, Polat, “Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri”, Çalışma ve Toplum 2008/1.
- SOYER**, Polat, “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkinin Kurulması ve Sonuçları” (Alt İşveren İlişkisi), Sicil İHD., Mart 2006.
- SOYER**, Polat, “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler” (Fazla Saatlerle Çalışma), Legal İHD., 2004/3.
- SOYER**, Polat, “4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İşçi Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler”, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş Yay., Bolu 2003.

- SOYER**, Polat, "Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi" (Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi), Sicil İHD., S.22, Haziran 2011.
- SÖZER**, Bülent, Deniz Ticareti Hukuku, İstanbul 2011.
- SUBAŞI**, İbrahim, "İş Hukukunda Çalışma Süreleri", A. Can TUNCAY'a Armağan, İstanbul 2005.
- SUR**, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2011.
- SUR**, Melda, Uluslararası Hukukun Esasları, İstanbul 2010.
- SÜMER**, Haluk Hâdi, İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması, Konya 1997.
- SÜMER**, Halûk Hâdi, İş Hukuku, Konya 2011.
- SÜMER**, Halûk Hâdi, İş Hukuku Uygulamaları (Uygulamalar), Konya 2010.
- SÜZEK**, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2012.
- SÜZEK**, Sarper, "İş Hukukunda Düzenleme Boşluklarının Doldurulması" (Düzenleme Boşlukları), Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara 1993.
- SÜZEK**, Sarper, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması (Fesih), Ankara 1976.
- SÜZEL**, Cüneyt, Gemi Alacaklısı Hakkı ve Gemi İpoteği Hakkında 1993 Cenevre Sözleşmesi ve Yeni Türk Ticaret Kanunu, İstanbul 2012.
- ŞAHLANAN**, Fevzi, "Türk İş Hukukunda Alt İşveren", İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN Anısına, İstanbul 1997.
- ŞAHLANAN**, Fevzi, "Gemi Adamlarının İşe Bedelleri Hakkında Bazı Düşünceler" (İşe Bedeli), İHD., C.I, 1991.
- ŞAHLANAN**, Fevzi, "Türk Hukukunda Alt İşveren", İHD., C.2, S.3, Temmuz-Eylül 1992.
- ŞAHLANAN**, Fevzi, "Alt İşverene Verilen Yardımcı İşte Muvazaa İddiası ve İş İade Davasında Sorumluluk - Karar Değerlendirmesi (Yardımcı İşte Muvazaa İddiası), Tekstil İşveren, Mart 2007.
- ŞAHLANAN**, Fevzi, "Deniz İş Hukukunda İş Süresi, Fazla Çalışma, Yıllık İzin ve Hafta Tatiline İlişkin Sorunlar" (Deniz İş Hukukunda İş Süresi), TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.11. S.7, Kasım 1998.
- ŞAKAR**, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 2009.
- ŞAKAR**, Müjdat, "Denizde Çalışmanın Düzenlenmesi ve Deniz İş Kanunu", Yaklaşım, Y.17, S.200, Ağustos 2009.
- ŞEN**, Murat, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005.
- ŞEN**, Sebahattin, "Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi", Çalışma ve Toplum, 2006/3 (10).
- TARMAN**, Zeynep Derya, "Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk", AUHFD, 59 (2), 2010.
- TAŞKENT**, Savaş, "İş Sözleşmesinin İkale Yoluyla İle Sona Erdirilmesi, Kamu-İş, C.11, S.4, 2011.
- TAŞKENT**, Savaş, "Alt İşveren", Legal İSGHD., S.2, Nisan-Mayıs-Haziran 2004.
- TAŞKENT**, Savaş, İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları, İstanbul 1995.

TEKİL, Fahiman, Deniz Hukuku, İstanbul 1993.

TUNCAY, Can, "ILO Normları Işığında Gemiadamlarının Çalışma ve Dinlenme Süreleri (Gemiadamlarının Çalışma ve Dinlenme Süreleri), Prof.Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul 2008.

TUNCAY, A. Can, "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi (Asıl İşverenin Alt İşverenin İşçilerine Karşı Sorumluluğu - Alt İşveren İşçilerinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaları)", Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri (16-19 Mayıs 1991) Ankara 1991.

TUNCAY, A. Can, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi (Eşit Davranma İlkesi), İstanbul 1982.

TUNCAY, A.Can, "İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü" Prof.Dr.Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı, C.II, İstanbul 2001.

TUNCAY, A.Can, "Devletler Hususi Hukukunda Hizmet İlişkinine Uygulanacak Kanun", Onar Armağanı, İstanbul 1977.

TUNÇOMAĞ, Kenan /**CENTEL** Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 2008.

TÜRKEK, Doğuş Taylan, Gemi Alacaklısı Hakkının Paraya Çevrilmesi, İzmir 2008.

ULUCAN, Devrim, Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler (Sendikal Eğitim Elkitabı), Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi-3, İstanbul 1986.

ULUCAN, Devrim, "Yeniden Yapılanma Sürecinde İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulaması", Kamu-İş, C.5, S.3, Nisan 2000.

ULUCAN, Devrim, "Gemi Adamının Fazla Çalışması", (Yarg.9.HD., 09.07.1975, E. 1975/4223, K. 1975/37758 Kararı ve Karar Hakkında Notu), İHU, DenişK. 26 (No.1).

UŞAN, M. Fatih, İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, Ankara 2003.

UŞAN, M.Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara 2003.

UŞAN, M. Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, C.1, iş hukuku, Ankara 2006.

UŞAN, M.Fatih, "4857 sayılı İş Yasası'nın 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Değişiklik ve Uygulama Sorunları", Prof.Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan, İzmir 2007.

ÜLGENER, Fehmi, "Gemi Üzerinde Rehin Hakkı 'Gemi Alacaklısı Hakkı", Deniz Hukuku Dergisi, Y.2 S.4 Aralık 1997.

ÜNVER, Hakkı Şinasi, Gereklileriyle Birlikte İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu, Ankara 1967.

WISSKIRCHEN, Alfred, "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Norm Oluşturma ve Denetim Faaliyetleri: Sorunlar ve Deneyimler", TİSK Akademi, C.I, S.2, 2006/II.

YENİSEY, Kübra Doğan, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme (İşyeri ve İşletme), İstanbul 2007.

YENİSEY, Kübra Doğan, "Bireysel İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi" (Yargıtayın 2006 Yılı Kararları), Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, Ankara 2009.

YENİSEY, Kübra Doğan, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", Çalışma ve Toplum, 2010/3.

YILMAZ, Ejder, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2012.

YÜREKLİ, Sabahattin, "Deniz İş Kanunu'nun Yer İtibarıyla Kapsamı" (Deniz İş Kanunu), AÜEHFD, C.IX, S.1-2 (2005).

YÜREKLİ, Sabahattin, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ankara 2011.

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm>.

<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>.

<http://www.marinsozluk.com/role+talimi.html>).

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz081.htm>.

http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2580&id=117 (ET.18.05.2012).

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm>, (ET.10.09.2012).

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312331 (E.T. 26.08.2012).

http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_153450/lang--en/index.htm (ET.10.09.2012).

http://www.jus.uio.no/english/services/library/treaties/14/14-01/imo_consolidated.xml#treaty-header1-1 (ET.10.09.2012).

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C166.

<http://www.imo.org/About/Pages/Default.aspx> (ET.20.08.2012).

<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/seafarers/lang--en/index.htm> (ET.18.07.2012).

<http://www.denizcigunlugu.com/sikca-sorulan-sorular/542-gemi-kilavuz-kaptan-mr-pilot-kimdir.html> (ET. 20.06.2012).

“Philippines ratification marks global milestone for decent work for seafarers”,

http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_187712/lang--en/index.htm ET. 26.08.2012).

“Milestone ratifications of seafarers’ labour rights charter”, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_187660/lang--en/index.htm (ET. 28.08.2012).

“Panama and Norway ratify Maritime Labour Convention-Germanischer Lloyd Offers ILO Certification”, <http://worldmaritimenews.com/archives/12536> (ET. 26.08.2012).

ILO: Adoption of an instrument to consolidate maritime labour standards, Report I (1A), s.54 (<http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc94/rep-i-1a.pdf>)-(ET.10.09.2012).

