



TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

**Uluslararası Boyutları İle
Yorumlu
DENİZ İŞ HUKUKU**

Dr. Hasan PEKDEMİR

Türkiye Denizciler Sendikası Genel Başkanı

TÜRK-İŞ

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Bayındır Sokak No. 10

Yenişehir - Ankara

Tel : (0.312) 433 31 25 (4 hat)

Faks : (0.312) 433 68 09 - 433 85 80

<http://www.turkis.org.tr>

e-posta: turkis@turkis.org.tr

Ocak 2011

ISBN: 978-605-88567-7-6

Baskı:

Aydoğdu Ofset

Tel: (0.312) 395 81 44 (pbx)

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ	9
GİRİŞ YERİNE	11
I. DENİZ İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI.....	17
A. GEMİ ADAMI.....	17
a) Stajyer	22
b) Kaptan	23
B. İŞVEREN.....	25
C. İŞVEREN VEKİLİ	27
D. İŞYERİ	29
E. İŞLETME.....	35
II. DENİZ İŞ KANUNUNUN KAPSAMI	37
A. GENEL OLARAK.....	37
B. GEMİNİN TÜRK BAYRAĞI TAŞIMASI	37
C. GEMİNİN GROSTONİLATOSU	38
D. GEMİADAMLARI SAYISI BAKIMINDAN	39
E. KAPSAM ALANININ GENİŞLETİLMESİ	39
F. BAKANLAR KURULU'NUN GENİŞLETME YETKİSİ	40
III. DENİZ İŞ KANUNU AÇISINDAN HİZMET SÖZLEŞMELERİ.....	43
A. HİZMET SÖZLEŞMESİNİN TANIMI	43
B. İŞ İLİŞKİSİNİN KURULMASI VE ÖNEMİ	44
C. HİZMET AKİTLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	44

IV. HİZMET AKDİNİN YAPILMASI	46
A. KURAL OLARAK	46
B. AKDİN ŞEKİL ŞARTI	46
C. HİZMET AKTİNİN YAPILMASI	48
D. DENEME SÜRESİ	51
E. BELİRLİ SÜRE VEYA SEFERLİK SÖZLEŞME	53
F. HİZMET SÖZLEŞMESİ SÜRESİNİN UZAMASI	55
V. İŞ SÜRELERİ	56
A. İŞ SÜRESİ TANIMI.....	56
B. VARDİYA VE DİNLENME SÜRELERİ	58
C. NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ	59
D. İŞ SÜRESİNE BAĞLI OLMAYAN ÇALIŞMALAR VE GEMİ ADAMLARI	61
E. FAZLA ÇALIŞMA KAVRAMI.....	64
a) Fazla çalışmanın belgelenmesi	65
b) Fazla çalışma ücreti	66
F. FAZLA ÇALIŞMAYA DÂHİL OLMAYAN İŞLER	67
VI. ÜCRETLİ TATİLLER VE YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER	69
A. HAFTA TATİLİNİN ANLAMİ VE HAK KAZANMA KOŞULLARI	69
a) Hafta Tatiline Hak Kazanma Koşulu	71
b) Hafta Tatil Ücreti.....	72
B. ARA DİNLENMESİ	74
C. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER.....	75
a) Tatil Ücretine Girmeyen Kısımlar.....	77
D. YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER	78
a) Yıllık İzin Süreleri	79

b) İzni Kullanma Zamanı ve Şekli	80
c) Yıllık İzinlerin Ücreti.....	82
VII. DENİZ İŞ KANUNUNA GÖRE ÜCRET.....	85
A. ÜCRET KAVRAMI.....	85
B. ÜCRETİN ÖDENME ZAMANI VE YERİ.....	86
C. ÜCRETİN HİZMET SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNDEKİ DURUMU	88
D. İŞ YAPILMADAN ÜCRETİN DURUMU	89
E. ÜCRET DEFTERİ.....	90
F. AVANS	92
VIII. DENİZ İŞ KANUNUNA GÖRE HİZMET AKTİNİN SONA ERMESİ.....	94
A. HİZMET AKTİNİN FESİH DIŞI NEDENLERLE SONA ERMESİ.....	94
a) Tarafların Anlaşması:	94
b) Ölüm Hali:	94
c) Belirli Sürenin Sona Ermesi İle	95
d) Belirli Sefer İçin Yapılan Sözleşmenin Sona Ermesi.....	96
B. HİZMET AKİTLERİNİN FESİH BİLDİRİMİ İLE SONA ERMESİ.....	96
a) Süre Vermeksizin Derhal Fesih.....	97
aa) Gemi Adamının Gemiye Dönmemesi Halinde:.....	99
bb) Gemi Adamının Tutukluluk Hallerdeki Durumu.....	100
cc) Gemi Adamlarının Çalışma Şartlarına Uymaması	100
dd) Gemi adamının Denizcilik Teamüllerine Aykırı Davranması	101

ee) Adaba ve Ahlaka Aykırı Davranması.....	102
ff) Ücretin Ödenmemesi ve Diğer Haller	102
gg) Zorlayıcı Sebepler:	102
hh) Hizmet Akdinin İnfisahı (Kendiliğinden Bozulması)	103
ıı) Fesih Hakkını Kullanma Süresi (Öneli).....	104
b) Süre Vererek (Önel Süresi) Fesih	104
aa) Hizmet Aktinin 6 Ay Geçmedikçe Bozulamayacağı.....	105
bb) Bildirim Süreleri.....	105
cc) Önellerin Artırılabilmesi Durumu	107
dd) Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması.....	107
1) Gemi Adamının Sendikaya Üye Olma Hakkı..	108
2) Gemi Adamının Şikâyete Başvurma Hakkı.....	109

IX. HİZMET AKTİ SONA EREN GEMİ ADAMININ YURDA İADESİ.....	111
A. YABANCI GEMİ ADAMININ İADESİ.....	114
B. YURT İÇİNDE İADE ZORUNLULUĞU	115
C. İADEYE UYULMAMANIN CEZASI.....	116
D. GEMİ ADAMLARININ İADE HAKKINDAN YOKSUN OLMASI DURUMU.....	116
X. KIDEM TAZMİNATI	118
A. TANIMI:.....	118
B. KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA KOŞULLARI.....	119
a) En Az Bir Yıllık Çalışma Süresinin Olması	119
b) Hizmet Akdinin Feshedilmesi Durumunda	120
C. KIDEM TAZMİNATINI ENGELLEMİYEN DURUMLAR.....	123

D. KIDEM TAZMİNATININ MİKTARI:.....	125
E. KIDEM TAZMİNATININ TAVANI.....	127
F. KIDEM TAZMİNATININ ZAMAN AŞIMI.....	127
XI. GEMİ ADAMINA İAŞE VE İKAMET YERLERİNİN SAĞLANMASI.....	129
A. GEMİ ADAMLARININ İAŞE DURUMU.....	129
B. GEMİ ADAMLARINA İKAMET YERLERİNİN SAĞLANMASI	131
XII. ÇALIŞMA BELGESİ VE KİMLİK KARNESİ VERİLMESİ.....	133
A. ÇALIŞMA VE KİMLİK KARNESİ	133
B. ÇALIŞMA BELGESİ VERİLMESİ.....	134
SONUÇ	136
DİP NOTLAR	139

SUNUŞ

Hasan Pekdemir, Konfederasyonumuz üyesi Türkiye Denizciler Sendikamızın Genel Başkanı, genç, dinamik bir deniz işçisi, aynı zamanda iktisat dalında unvan almış bir bilim insanı.

Bu özellikleri ile Deniz İş Kanunumuzu değerlendiren bu çalışmayı hazırladı. Bir yandan deniz hukuku ve çalışanlar ile ilgili uluslararası belgeleri, özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşme ve tavsiyelerini elden geçirerek diğer taraftan Türkiye Denizciler Sendikamızın zengin birikiminden de yararlanarak Deniz İş Kanunumuzu tarihi bir perspektif içinde ele aldı ve değerlendirdi.

Alanında bir "ilk" olduğunu düşündüğümüz bu eseri yayımlamaktan çok mutluyuz. Değerli arkadaşımız Pekdemir'e çalışmalarında başarılar diliyoruz, yeni eserler vermesini bekliyoruz, denizci deyişiyile eline sağlık Hasan Baba diyoruz.

TÜRK-İŞ
Yönetim Kurulu

GİRİŞ YERİNE...

Değerli okurlarım, Deniz İş Kanunu uygulamaları ve sorunlarını geniş biçimde derlediğim bu çalışmamı sizlerle paylaşmaktan mutluluk duyuyorum.

Uzun yıllar hizmet verdiğim ve mesleki olarak engin tecrübelere ulaştığım deniz taşımacılığı işkoluna yazılı bir eser bırakmak idealini her zaman taşımaktaydım. Bu gün sizlere takdim ettiğim çalışmam ile idealim için bir küçük başlangıç yaptığım kanısındayım.

Üzülerek ifade etmeliyim ki; Türkiye’de Deniz İş Kanunu uygulamaları hakkında derli toplu bir çalışma bulunmamaktadır. Literatürde yasa metni, yasanın kapsamında çıkarılan tüzük, yönetmelik ve genelgelerle devasa bir çalışma alanı ilişkisi düzenlenmeye çalışılmaktadır. Birçok hüküm bakımından boşluklar bulunan kanun metni yargı kararları ile doldurulmaya çalışılmaktadır. Bütün bu eksikleri ve karışıklığı gidermek için kapsamlı çalışmalara gereksinim bulunmaktadır. Çalışmamın bu alanda bir başlangıç olacağını; konuyla ilgili çalışacak genç arkadaşlarıma kılavuzluk edeceğini düşünüyorum.

Dikkat çekmek istediğim bir başka husus ise; Hukuk Fakülteleri ders programlarında Deniz İş Kanunu’na kapsamlı biçimde yer verilmemesi; hatta bu alanla ilgili kürsü kurulmamasıdır. Denizcilik Fakültelerinde, Deniz İş Hukuku sadece bir ders olarak okutulmakta; hatta genel program içinde biraz da küçümsenen (fazlaca önemsenmeyen) bir ders olarak görülmektedir. Oysa Türkiye çevresi denizlerle kaplı, her geçen gün deniz taşımacılığının yoğunlaştığı bir ülkedir. Bu alanda istihdam edilenlerin sayısı sürekli artmaktadır. Meslektaşlarımızın sayısı arttıkça uygulamadaki sorunlar derinleşmekte; hukukun yetersiz kaldığı ayrıntılar ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla ilgili üniversitelerin kürsülerinde işin hukuksal bo-

yutuna geniş yer ayrılmalı; uygulamadaki sorunların etraflıca irdeleneceği bir çalışma disiplini oluşturulmalıdır.

İktisat doktoru unvanımla ve şu anda yürüttüğüm Denizciler Sendikası Genel Başkanlığı görevim vesilesiyle alanla ilgili her gün sayısız konuyla haşır neşir bulunmaktayım. Sendika başkanı sıfatıyla gerek uluslararası gemilerde gerek ulusal gemilerde çalışan birçok meslektaşım beni ziyaret etmekte; sorunlarının çözümü için sendikamızdan ve benden destek istemektedir. Kendilerine destek olmaya çalışırken mevzuattaki eksiklikleri daha iyi gözlemlemekte ve çözümler için neler yapabiliriz sorusunu sık sık kendime sormaktayım. Çalışmamı gerçekleştirmemde bu soruların büyük katkısı olduğunu düşünüyorum.

Sizlere sunduğum bu eseri hazırlarken pratik bilgilerimin yanı sıra elbette teorik çalışmalardan da yararlandım. ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) gemi adamlarıyla ilgili bu güne kadar imzaladığı veya tavsiye ettiği sözleşmeleri inceledim; uluslar arası memorandumları gözden geçirerek Deniz İş Hukukunun uluslararası boyutunu değerlendirme fırsatı buldum. Bu yayınların yanı sıra sendikamızın geçmişten bu güne bağittadığı sözleşmeler de bana kılavuzluk etmiş bulunmaktadır. Sendikamızın kamu ve özel sektör işyerlerinde bağittadığı sözleşmelerde çoğu zaman Deniz İş Kanunu'nun ilerisine giden uygulamalar yer almaktadır. Bu düzenlemeler bana yasanın eksikliklerinin toplu iş sözleşmeleri ile giderileceği konusunda moral ve umut aşılamış; ufkumu genişletmiştir. Literatür ve sözleşme deneyimlerimi işkolundaki tecrübelerimle birleştirerek bu kapsamlı çalışmayı sizlerin önünüze koyarak değerlendirmelerinize sunmuş oluyorum.

Bir ülkede uygulamaya konulan yasalar o ülkenin gereksinimleri ile örtüştüğü, yaşanan somut durumlara çözüm ürettiği sürece etkili olurlar. Bu çalışmadaki amaçlarımdan birisi de halen yürürlükte olan Deniz İş Kanunu'nun artık sektörün gereksinimlerine yanıt veremeyen yönlerini ortaya koymaktır. Bilindiği üzere Deniz İş Kanunu mevzuatımıza ilk kez 1954

yılında kabul edilen 6379 sayılı Yasa ile girmiştir. Türkiye’de özellikle Osmanlı İmparatorluğu’ndan bu yana deniz taşımacılığının yaygın biçimde yapıldığı düşünülürken bu son derece gecikmiş bir düzenleme olarak karşımıza çıkar.

Üstelik ilk İş Kanunu’nun 1936 yılında 3008 Sayılı Kanun ile çalışma yaşamımıza girdiği de göz önüne alınırsa deniz emekçilerinin uzun yıllar kendi çalışma ilişkilerine dair özel bir yasadan yoksun olarak hizmet verdikleri açıkça görülmektedir.

İlk Deniz İş Kanunu 3008 sayılı genel İş Kanunu ile getirilen hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil hakkı gibi çalışanların en temel haklarını düzenlemekten yoksundu. Ancak tüm eksikliklerine karşın gemi adamlarına mahsus bir iş kanununun düzenlenmesi deniz emekçileri açısından önemli bir adım olarak kabul edildi. Deniz emekçileri böylece yeni bir iş yasasına kavuştu. Deniz İş Kanunu çalışma yaşamı içinde önemli bir değer kazandı. Böylece gerek ulusal karasularında sefere çıkan gemilerde hizmet veren gemi adamları gerekse uluslararası sefere giden gemi adamları çalışma ilişkilerinde belli düzenlemelere ve güvencelere kavuşmuş oldular.

İlk Deniz İş Kanunu, güverte ve makine sınıfı gemi adamları için günde 10 saatlik çalışma sürelerini, kamara sınıfı gemi adamları için ise günde 12 saatlik uzun iş sürelerini öngörüyordu. Dikkat edileceği üzere bu çalışma süreleri karada uygulanan çalışma sürelerinin çok çok üzerinde idi. Yasadaki bu hükümleri değerlendirirken elbette o dönemin koşulları içinde ele almak gereklidir.

Deniz emekçilerinin kendi çalışma ilişkilerini düzenleyen bir mevzuata kavuşmasının 1950’li yıllarda gerçekleşmesi tesadüfî değildir. Deniz taşımacılığı işkolunda örgütlenme çalışmaları çok eski tarihlere dayanır. 1930’lu yıllarda birden fazla deniz cemiyetinin merkezileşmesi çalışmaları başlatılmış ancak bu girişim çok etkili olmamıştır. Deniz emekçilerinin asıl örgütlenme deneyimleri 1951 yılından itibaren başlamasıyla bu örgütlenmenin meyveleri kendisini göstermiş; 1954 yılında

çıkarılan ilk Deniz İş Kanunu da tüm eksikliklerine rağmen deniz emekçilerinin kendi örgütlü gücünün eseri olmuştur.

İlerleyen yıllarda, 1961 Anayasası ile çalışanların lehine yapılan düzenlemelerle birlikte Deniz İş Kanunu'nun da yeniden düzenlenmesi ihtiyacı doğmuştur. Nitekim bu kapsamda 1965 yılı genel seçimleri öncesinde bazı çalışmalar yapılmış ancak yasada yeni düzenlemeler yapılması zaman almış; yeni düzenlemelerin yapılması çalışmaları 1967 yılına kadar sürmüştür. Yeni Deniz İş Kanunu TBMM Genel Kurulu'nda kabul edildikten sonra 20 Nisan 1967 tarihinde Cumhuriyet Senatosu Genel Kurulu'nda kabul edilmiş; 29 Nisan 1967 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak 854 Sayılı Deniz İş Kanunu olarak yürürlüğe girmiştir.

Sizlere sunduğumuz bu çalışmada 854 sayılı Deniz İş Kanunu uygulamalarına yer vermeye, mevcut durumu uluslar arası boyutuyla ele almaya çalıştım.

Yasa ile ilgili olarak öncelikle birçok hükmün diğer iş mevzuatı hükümlerine göre çok geri olduğunu vurgulamak gereklidir.

Yasadaki boşlukları ve içerdiği geri hükümlerin uygulamada yarattığı sorunları ve güçlükleri gündeme getirerek daha çağdaş bir Deniz İş Yasasının düzenlenmesine katkı sunmak istediğimi ifade etmek isterim.

Bu çalışma ile deniz emekçilerinin günlük gereksinimlerine uygun, uluslararası mevzuatla denkleştirilmiş yeni bir yasal düzenlemeye acil gereksinimi olduğu konusuna dikkat çekmek amacındayım.

Siz değerli okurlarımızın dikkatini özellikle uygulamadaki sorunlara çekerek konuyla ilgili emek sarf edenlere ve Türk deniz emekçilerine camiasına rehber olmasını temenni edemeyim.

Bu alanda yapılacak diğer çalışmaların ışığında denizcilik camiasında gemiadamının ve gemi donatanlarının karşılıklı

ıkarlarını dengeleyecek günün gereksinimlerine uygun bir yasanın çıkarılması da en önemli beklentilerim arasındadır.

Bu çalışmamda benden katkılarını esirgemeyen değerli arkadaşım Av. H. İskender ER'e ve asistanım Pınar DEMİRCİ'ye sonsuz şükranlarımı iletirim. Ayrıca kendilerinden aldığım zamanda çalışmamı yrtmemi sabırla karşılayan aile fertlerime de sonsuz teşekkürü borç bilirim.

Çalışmamın deniz işkolunda çalışmalar yapacak genç arkadaşlara rehber olmasını diliyorum.

Dr. Hasan PEKDEMİR

I. DENİZ İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

A. GEMİ ADAMI

Deniz İş Kanunu (bundan böyle DİK) gemi adamları ile bunların işverenleri arasındaki ilişkileri düzenler. Bu yüzden de gemi adamı Deniz İş Kanununun temel kavramlarının başında gelmektedir.

Deniz İş Kanununun 2/B maddesi “ Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere” gemi adamı denir” diyerek, gemi adamını “bir hizmet akdine bağlı olarak çalışan” kimse olarak nitelendirmiştir. Bu yönü ile gemi adamının İş Kanununun 2. Maddesinde tanımlanan işçi kavramından farklı olmadığı görülmektedir.

Her ne kadar gemi adamını nitelendirirken yasada sadece hizmet akdi ile yetinilerek ücret ve bağımlılık ilişkisine değinilmese bile, “hizmet sözleşmesi” tanımında (m.8/1) ücretten söz edildiği görülmektedir. Buna göre gemi adamı, ücret karşılığı bir işverene iş görmekle yükümlü kılınmış kişidir. Bu işi yaparken, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda - yani işverenine bağımlı olarak - sürdürme durumundadır. Ancak işini sürdürdüğü “işyeri” bir yüzer yapıdır. Yüzer yapı denince genellikle gemi anlaşılır.

Dolayısı ile gemi adamlarını diğer işçilerden farklı kılan yönü, işi bir gemide görmesidir.¹

Gemi Adamları Yönetmeliği'nin “Tanımlar” başlıklı 4/32 fıkrası gemi adamını: “geminin kaptanı, zabıtları, yardımcı zabıtları, stajyerleri, tayfaları ve yardımcı hizmet personeli” ola-

rak sınıflandırmıştır. Bu bakımdan, anılan Yönetmeliğin, gemi adamı sıfatı için, gemide çalışmayı geminin seyir ve seferi ile ilişkilendirdiği anlaşılmaktadır.

Nitekim 2821 Sendikalar Kanunu'nda (bundan böyle SK) da işçi kavramının sınırları genişletilmiş; daha geniş işçi kitlesi kapsam içerisine alınmıştır. Böylelikle sendikalaşmadan azami yararlanma amaçlanmıştır.

Araç sahibi hariç nakliya mukavelesine göre esas itibarı ile bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı veya neşir mukavelesine göre eserini naşire terk etmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket mukavelesine göre ortaklık payı olarak fiziki veya fikri emek arzı suretiyle yapılan sözleşmeler ile de çalışanların bu kanunun uygulanmasında işçi sayılmaları kabul edilmiştir. (S.K. m.2/4 II) Buna göre gemi adamı (işçi) kavramı Deniz İş Kanununa göre yalnızca hizmet akitlerine yer verilerek daha dar, Sendikalar Kanununda ise iş sözleşmelerinin yanında bazı iş görme sözleşmelerine de yer verilerek daha geniş tutulmuştur.

Gemi adamları geminin yolculuğuna *doğrudan* ya da *dolaylı* katılmalarına göre doğrudan gemi adamı ve dolaylı gemi adamı olarak iki sınıfta toplanabilir.² Doğrudan gemi adamı, geminin "gemi adamı donatımında asgari emniyet belgesi" kapsamında yer alan deniz adamıdır; dolaylı gemi adamı ise, "gemi adamı donatımında asgari emniyet belgesi" kapsamında yer alamayan ancak gemiye, yüke ya da gemi adamlarına seferin bir bölümünde yahut tamamında hizmet veren kimsedir.

Doğrudan gemi adamı "yola elverişlilik" kapsamında gemide görev yapan ve seferin olağan deniz koşullarına karşı koyacak biçimde yürütülmesini sağlayan "yeterlik sahibi" kimsedir. Kaptan, gemi zabıtları / vardiya mühendisleri, güverte ve makine lostromoları, elektrik / elektronik zabıtları, gemi doktoru, tayfa, aşçı ve kamarot gibi.

Doğrudan gemi adamı, gemide sefer boyunca (seferin başından bitimine kadar) hizmet eder ve nitelikleri Gemi adamları Yönetmeliği kapsamında gösterilir.

Dolaylı gemi adamı, yükün gereksindiği özen gereği yolculuk boyunca ya da gemi emniyeti bakımından yolculuğun bir bölümünde gemide bulunan / görev yapan ve geminin "Gemi adamı Donatımında Asgari Emniyet Belgesi"nde gösterilmeyen kimse(ler)dir. Çoban gibi...

Çoban, gemide taşınan canlı hayvan yükünün bakımı / beslenmesi açısından gemide yolculuk yapar. Bu nedenle de yük için olmazsa-olmazı oluşturur. Bu yüzden gemi adamı gibi işlem görür.

Geminin emniyeti bakımından yolculuğun bir kesitinde (boğaz ve kanal geçişleri, liman giriş-çıkışları gibi) gemide görev yapan, ancak geminin "Gemi adamı Donatımında Asgari Emniyet Belgesi"nde yer verilmeyen deniz adamları vardır. Kılavuz kaptan gibi...

Kılavuz kaptan, geminin seyir / manevra emniyetini sağlamak üzere gemide görev yapan "danışman" deniz adamıdır. Yerel kurallara bağlı olarak gemiye "zorunlu" hizmet için alınır; ya da gemi kaptanının inisiyatifinde ihtiyari olarak.

Kılavuz, en dar ifadeyle yol gösteren kimse olarak tanımlanır. Denizcilik bakımından ise kılavuz kaptan, belirli bir kılavuzluk bölgesi için gemilerin seyir ve yönetimi ile görevli, bu bölgedeki seyir rotaları, geçitler, işaretler ve yöresel tehlikeler hakkında geniş bilgiye sahip olan kimse anlamındadır.³ Bir başka tanıma göre ise kılavuz, bir gemiyi bir seyir bölgesinden (nehirden, kanaldan, boğazdan vb) geçirmek veya geminin bir limana iskeleye giriş ve çıkışını sağlamak için belli bir hizmet bölgesinde gemiye alınan kişidir.⁴

Kılavuz kaptan için şu tanım da verilmektedir: "liman, haliç ve boğaz gibi bölgelerde gemi kaptanına danışmanlık

yapmak üzere gemiye alınan, yerel suları iyi bilen bir uzman kaptandır”⁵ Bu bağlamda kılavuzluk hizmeti seyir, can, mal ve çevre emniyetinin sağlanması için gemi kaptanına verilen danışmanlık hizmetidir.

Kılavuz kaptan, görev yaptığı alanda geminin güvenli seyirini ve çevre güvenliğini korumak amacını taşır. Bu amaçla pek çok ülkede kılavuzlara, hizmet verdikleri gemilerde gözlendikleri ulusal veya uluslararası hukuka aykırı durumları yetkili birimlere bildirme zorunluluğu da yüklenmiştir. Aynı yükümlülük Türk Hukukunda da mevcuttur. 1998 tarihli Türk Boğazları Deniz Trafik Düzeni Tüzüğü’nün 31.maddesinde kılavuz kaptanlara, kılavuzlamakta oldukları gemilerde meydana gelen deniz kazalarını ve rotaları üzerinde seyir güvenliği bakımından saptadıkları sakıncalı hususları Trafik Kontrol İstasyonlarına bildirmek görevi verilmiştir.⁶

Kılavuz kaptanın yaptığı hizmet, seyir güvenliğini sağlama yanında dolaylı da olsa çevrenin korunmasına yöneliktir. Bu durum IMO’nun⁷ bazı kararlarında açıklıkla görülmektedir. Örneğin, Birleşmiş Milletler tarafından “Dünya Mirası” olarak kabul edilen Great Barrier Reef bölgesi için IMO, 1987 yılında aldığı bir karar ile söz konusu bölgede belirlenmiş olan seyir kanallarında ve Torres Boğazında kılavuzların hizmetinden yararlanılmasını tavsiye etmiştir.

IMO aynı şekilde, Türk Boğazlarından geçişler için de gemilerin kılavuz kaptan almalarını önemle tavsiye etmiştir.

Kılavuz kaptanlar genellikle zor seyir bölgelerinde faaliyet gösterir. Bu bölgeler gemi trafiğine uygun nehirler, kanallar, boğazlar ve limanlar ve diğer kritik sulardır. Kılavuzlukta amaç, seyir ve dolayısıyla çevre güvenliğinin sağlanması olunca bu konunun yasal yönden düzenlenmesi de kaçınılmaz olmuştur. Yani kılavuzluk her ne kadar gemilere veriliyor olsa da aynı zamanda genel deniz trafiğinin güvenliğine ve çevrenin korunmasına katkıda bulunması yüzünden kamusal bir hizmettir.

Kılavuz kaptan ve gemi kaptanı birbirinden farklı iki sjedir. ⁸

Gemi kaptanı, gemi merkezli bir hizmet işletmesinde gemiadamı olarak görev yapar; kılavuz kaptan ise kara merkezli bir hizmet işletmesinde gemi adamı olarak i görür.

Kaptan, gemiyi sevk eden ve idaresi altında bulunduran kisidir. ⁹ Görevi, gemiyi sevk ve idare etmektir. ¹⁰ Bu görev, kaptanın donatanla arasındaki hizmet akdinden doğmaktadır.

Gemi kaptanı gerek seyirde, gerekse limana girip çıkarken ve / veya gemisini yanatırırken gemisine kumanda eder. Bu iler geminin sevk edilmesi anlamındadır.

Seyir sırasında gemiye kumanda ya kaptan tarafından doğrudan yahut kaptanın gözetimi ve denetimi altında zabitlerince yapılıır. Zaman-zaman da yolculuğun gerektirdiği bir kesitinde kılavuz kaptanın bilgi ve deneyimine başvurulur.

Geminin idaresi (ekip çevrilmesi) denince gerek seyir sırasında ve gerek limanda gemi kaptanı tarafından yürütülen uygulamalar anlaşılıır. Gemide düzenin, disiplinin ve güvenin sağlanması, gemi bakım-tutumunun yolunca yapılması, yükleme-boşaltma ve taşıma sırasında yükün gözetilmesi, gemiye bağlama limanı dışında yakıt,boya, kumanya vb alınması gibi. ¹¹

Gemi kaptanı gemisine, yolculuk boyunca kumanda eden ve yöneten gemi adamıdır. Yasadan doğan yetkiyle donatanı bağlama limanı dışında temsil eder. ¹² Gemi kaptanının bağlama limanı dışında donatanı temsil yetkisi çok genişler, kimi durumlarda da Cumhuriyet Savcısının yetkilerini kullanabilir, yerinde yk sahiplerini dahi temsil edebilir. ¹³

Kılavuz kaptan ise yolculuğun bir bölümünde gemide bulunan, verdiği teknik hizmet bitince de gemiden ayrılan ve geminin yolculuğunun tamamında gemide bulunmayan gemi adamıdır. Ayrıca hizmet verdiği gemide donatanı temsil yetkisi de söz konusu değildir.

Kılavuz kaptanın Gemi Adamları Yönetmeliğine göre gemi adamı olup olmadığı öğretide tartışma konusudur. Bazı bilim adamları kılavuz kaptanın gerek mevzuatla getirilmiş gemi adamı olma unsurlarını tam karşılamadığı¹⁴ ve hizmet verdiği / seyir ve manevra danışmanlığı yaptığı geminin “Gemi adamı Donatımında Asgari Emniyet Belgesi”nde yer verilmediği için gemi adamı sayılmaması gerektiğini savunmuştur. Ancak Türk Yargısı ise bir göreve iade davasında kılavuz kaptanın gemi adamı olarak kabul edilmesini hükme bağlamıştır.¹⁵

Gerçekten Deniz İş Kanununun 2. maddesine göre gemi adamını bir hizmet aktine bağlı olarak gemide çalışan kimseler olarak tanımlandığına göre, kılavuz kaptanlar da bu bağlamda hizmet akitlerine dayanarak çalışan, hizmet görme edimlerini gemide yerine getiren, bir başka anlatımla kılavuzluk hizmetlerini gemide ifa etmek üzere istihdam edilmiş işçilerdir. Dolayısı ile DİK anlamında deniz işçisi yani gemi adamı olarak tanımlanmalıdır. Ayrıca kılavuz kaptan olabilmek için alınan eğitimler ve yeterlilik ve sertifikalar Gemi Adamları Yönetmeliği hükümlerine göre düzenlenmektedir.

Dolayısı ile bir kılavuz kaptan gemi ile ilgili bir mesleği yerine getirebilmesi için bir gemi adamı olarak yetişmesi gerekmektedir, bu açıdan bakılsa dahi kılavuz kaptanın gemi adamı olduğundan kuşku duyulmalıdır.

a) Stajyer

Bir iş yerinde işverenin yanında çalışarak yapılan işleri öğrenmek ve uygulamaları takip ederek bilgisini geliştirmeye çalışan, stajı zorunlu kılan öğretim mevzuatı gereği iş yerlerinde çalışan kimselere stajyer denir. Uygulamada özellikle denizcilik meslek liseleri, meslek yüksek okulları ve denizcilik yüksek okulları ile bazı özel okul öğrencilerinin hemen hemen tamamı stajyer adı altında gemilerde belirli bir süre için çalışmaktadırlar. Stajyerlere ilişkin deniz iş hukukunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Stajyer öğrencilerine işverenin herhangi bir ücret ödeme yükümlülüğü de yoktur.

Ancak uygulamada geniş bir kitle tarafından genel kabul gördüğü şekli ile ücret ödeme yoluna gidildiği görülmektedir. Stajyer, gemi adamı gibi geçimini sağlamak için iş yapan değil, bilgi ve deneyimini geliştirmek maksadıyla gemide bulunan kişidir. Dolayısı ile işverenle aralarındaki bu ilişkiden şüphesiz stajyerin yararı öndedir. Stajyer esasında var olan bilgisini iş yerinde (gemide) geliştirmek maksadıyla bulunmaktadır.

Stajyer ile işveren arasındaki ilişki hizmet akdi olarak nitelendirilemeyeceği¹⁶ gibi stajyer, deniz iş kanunu açısından gemi adamı (işçi) olarak da adlandırılmayacaktır. Stajyer işçiler, Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu anlamında da işçi sayılmayacağından bu kapsama da girmeyecektir. Ayrıca stajyerler hizmet akitlerine göre çalışmadıkları ve özel bir hükümle de kapsama alınmadıklarından, sosyal sigortalardan da yararlanamazlar.¹⁷ Ancak 3308 sayılı Yasaya göre, stajyer öğrenciler “meslek dalının normal prim süresinin 1/3’i oranında meslek hastalığı ve iş kazası sigortası primi” öderler.

b) Kaptan

Deniz İş Kanunu kaptanı “ Gemiye sevk ve idare eden kimseye veya zorunlu sebeplerle görevi başında bulunmaması halinde ona vekâlet eden kimseye kaptan denir.” (m.2/c) diye tanımlamaktadır. Gemi Adamları Yönetmeliği’nin 2. maddesine göre aynı tanım, gemiyi sevk ve idaresi altında bulunduran kimse şeklindedir.

Kaptanın zorunlu nedenlerle görevi başında bulunmaması halinde ona vekalet eden kimseye kaptan denilmesi hususu uygulamadan kaynaklanan zorunlulukların sonucudur. Şöyle ki, kaptan sefer esnasında gemiyi yönetecek durumda değil ise, yerine bakacak olan ikinci kaptan (veya kaptan yardımcısı) kaptanın vekili sıfatı ile kaptanın yetkilerini kullanır. Onun verdiği fazla saatlerde çalışma emri veya bir gemi adamının hizmet sözleşmesinin sona erdirilmesi gibi iş ve işlemlerde gemi adamlarının ona karşı yaptıkları işlemler kaptanca ya-

pılmış veya kaptana karşı yapılmış sayılmalıdır. Ayrıca Türk Ticaret Kanunu'nun 972 ve izleyen maddelerinde kaptanın sorumluluğu görev ve yetkilerine ilişkin düzenlemelerde kaptanın kamu otoritesini temsilen sahip olduğu yetkileri sıralanmıştır. Bu nedenle kaptanın gemi adamı olarak özel bir konumu vardır. Dolayısıyla gemi adamı işçi olup olmadığı öğretide tartışma konusu olmuştur.

Ancak kaptan 854 sayılı Deniz İş Kanununun 2. maddesinin b fıkrası bağlamında bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kimseler" den sayılmıştır. Dolayısıyla 854 sayılı yasanın 2. maddesi kaptanı bir hizmet akdine dayanarak gemide iş gören deniz işçisi (gemi adamı) olarak görmüştür. Diğer gemi adamlarına karşı işveren vekili sıfatı ile hareket etmesi kendi durumunu değiştirmeyeceği gibi kendi işvereni ile aralarında bir hizmet sözleşmesinin varlığından¹⁸ söz edilmektedir. Buna karşın Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1974 tarihli bir kararında gemiyi sevk ve idare eden gemi adamlarına karşı işverenin sorumluluğunu yüklenen birinci kaptan gemi adamı sayılmaz¹⁹ diyerek kaptanı gemi adamı olarak kabul etmeyip tartışmalı bir karar vermiş ve bir karışıklığa yol açmıştır. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1983 tarihinde verdiği bir diğer kararla kaptanın gemi adamı sıfatına sahip olduğu görüşünü benimseyerek²⁰ bu karışıklığı düzeltmiştir.

Gerçekten de bir hizmet akdine bağlı olarak çalışan kaptanın gemi adamı olarak sayılması gerektiği tartışılmayacak kadar açıktır. Buna göre deniz iş kanununun m.2/b' nin açık düzenlemesi karşısında kaptanın gemi adamı olduğu konusunda hiçbir tereddüt olmaması gerekir. Zira 854 sayılı deniz iş kanununun özelliği gereği işin akışkanlığının daha çabuk yapılmasını sağlamak için kaptana birtakım yetkiler verilmiş olması ve bazı davranışlarında (hareketlerinde) doğrudan işveren adına hareket etmesi kimi güçlüklerden kaynaklanmaktadır. Bu güçlüklerin başında geminin hareket eden bir yüzer yapı olması, donatanın / işletenin eskiden olduğu gibi artık

gemide kaptanla birlikte yolculuk yapmaması gelmektedir. Dolayısıyla bağlama limanı dışında kaptanın donatanı temsil yetkisi bu tür ihtiyaçtan doğmuştur.

Bu nedenle kaptanın bu tür davranış ve sorumluluğu kendisinin işverenine bir hizmet akdi ile bağlılığı ve bir ücret karşılığı çalıştığı gerçeğini değiştirmez. Dolayısı ile kaptan da bir deniz işçisi yani gemi adamıdır.

Yukarıdaki ifadelerden de anlaşılacağı gibi kaptan gemi adamı sayılmasına rağmen konumu gereği özel statüye sahiptir. Bu nedenle deniz iş kanunu hükümlerine ilaveten Türk Ticaret Kanunu'nun deniz ticaretinden bahseden 4. Kitabındaki hükümleri de uygulanır. (854 m.3) Böylece kaptan sadece işverenle münasebetleri bakımından 854 sayılı deniz iş yasası kapsamına giren gemi adamı niteliğindedir.

Bunun yanında kaptan, deniz işinin özelliğine uygun olarak aynı zamanda işveren vekili olmakla beraber sadece işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan değil, aynı zamanda kendisi de bir gemi adamı olan kaptan adına ve hesabına harekete yetkili kılınan kimselere de işveren vekili denilmektedir. (854 m.2/4)

B. İŞVEREN

4857 sayılı İş Kanununun 2.maddesi işvereni "Bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir" şeklinde tanımlamaktadır. Kanun maddesinin açık ifadesinden de anlaşılacağı gibi işveren, gerçek kişiler veya şirket, dernek, vakıf gibi tüzel kişiler olabileceği gibi tüzel kişiliği olmayan adi şirketler de olabilmektedir. Sendikalar kanununa göre ise "İşçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları ile bir adi şirkette fiziki veya fikri emek arzı suretiyle ortak olanların dışındaki ortakları da bu kanun bakımından işveren saymıştır." (2821 m.2/IV,V)

854 sayılı deniz iş kanununun 2. Maddesinin a fıkrasına göre işveren, “ Gemi sahibine veya kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimse” dir. Bu tanımlamadan da anlaşılacağı gibi işveren sıfatını kazanabilmenin koşullarından birisi, gemi sahibi olmaktır. Gemi sahiplerinin gemileri kendi adına işletmesi gerekmektedir. Ve/veya gemi işletilmek üzere bir başkasına bırakılırsa, gemiyi kendi adına işleten kimse işveren sayılır. Bir başka ifade ile sadece gemi sahibi olmak işveren sıfatının kazanılması için yeterli değildir. Gemi sahibi aynı zamanda kendi gemisini işletmekte ise işveren sayılacaktır. Türk ticaret kanununa göre ise gemisini deniz ticaretinde kullanan gemi sahibine donatan denilmektedir. Yine kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adına deniz ticaretinde bizzat veya kaptan aracılığı ile kullanan kimse, üçüncü şahıslarla olan ilişkilerinde donatan sayılmaktadır. Yine bir gemiyi donatan sıfatıyla işleten ve aynı zamanda bizzat sevk ve idare eden kaptanı da işveren sayılmalıdır.

Birçok şahsın müşterek mülkiyeti şeklinde sahip oldukları bir gemiyi, aralarında anlaşarak kendi (hepsi) nam ve hesabına deniz ticaretinde kullanmaları halinde paydaşlar arasında donatma iştiraki vardır.²¹ Donatma iştiraki şeklinde bizzat veya kaptan aracılığı ile deniz ticaretinde gemiyi kullanan kişi ya da kişiler üçüncü kimselerle olan ilişkilerinde de donatan (işveren) sayılırlar. Bir başka deyişle kendisine ait olsun ya da olmasın bir gemiyi deniz ticaretinde kullanan kişi ister kamu olsun isterse özel hükmi şahıslar olsun deniz iş kanununa göre işveren sayılmaktadır.

Gemi adamının (deniz işçisinin) işverenin mevzuata uygun verdiği talimatlarına uyma yani işi yapma (itaat) borcuna karşın, işverenin de gemi adamından kurallara uygun şekilde işi yapmasını isteme ve bunun için gerekli talimatı verme hakkı bulunmaktadır. Bu hakkı isteme yetkisi aynı kişide olabileceği gibi ayrı ayrı kişilerde de olabilir. Genelde bu şahıslar işyeri sahibidir. Ancak bazı durumlarda işyeri sahibi olmayan kimseler de işveren sıfatı ile bu talimatları verdikleri görülmektedir.

C. İŞVEREN VEKİLİ

Günümüzde işyerleri büyüdükçe gerek organizasyondan kaynaklanan nedenlerden, gerekse de yönetim anlayışındaki gelişmeler / değişimler sonucu işverenlerin yanında ya da işverenden ayrı olarak yönetimin çeşitli kademelerinde değişik ünvanlar adı altında kimseler çalıştırılmaktadır. Bu kimseler işyerlerinde işveren nam ve hesabına hareket etmektedirler. Aynı zamanda işyerleri yönetmekte ve işveren adına karar almaktadırlar. Nitekim 4857 sayılı iş kanunu 2.maddesi işveren vekilini şöyle tanımlamıştır, “ İşveren adına hareket eden ve işin işyerinin işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.” İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. “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” denilmektedir. Ancak kabul etmek gerekir ki işveren vekilleri için söz konusu olan sorumluluk her işverenin yetkisi ve görevi ile sınırlıdır.

İşveren vekilliği uygulamada genellikle işverene iş sözleşmesi ile de bağlıdır. İşveren vekilliği sıfatı işçilere tanınan hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmamaktadır. Aynı zamanda işveren vekillerinin işçilik hak ve sorumlulukları da devam etmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu işveren vekili kavramını geniş tutmuştur. Anılan Yasa işveren vekilini, “işveren adına hareket eden işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimseler” olarak kabul etmiştir. İşveren adına hareket eden bir fabrikanın müdürü işveren vekili sıfatını taşıyabileceği gibi işveren adına hareket eden bir şef ve benzeri çalışanlar da işveren vekili sıfatını taşımaktadır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu işveren vekili kavramını oldukça dar tutmuştur. Kanun,, İşveren sayılan gerçek veya tüzel kişiler veya tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe yönetmeye yetkili olanlara işveren vekili

denileceğini belirtmiştir. Sendikalar Kanununun amacı herhalde sendika hakkından kural olarak bütün işçilerin yararlanmasını öngörmekte olsa gerektir. 4857 Sayılı İş Kanununa göre işveren vekili sayılıp hizmet sözleşmesi ile işverene bağlı olan işçilerin bu haktan yoksun kalmalarını önlemektedir.²²

4857'de işveren vekilinin daha geniş tutulmasının amacı, işverenin her işe zamanında yetişemeyeceği düşüncesi ile işlerin aksamadan yerine getirilebilmesi için çok sayıda işveren vekiline yer verme zorunluluğunun kabul edilmiş olmasındandır.

854 Sayılı Deniz İş Yasasının 2.maddesine göre ise, işveren vekili, kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimsedir..

Sanayileşmenin gelişimi ile büyüyen işyerlerinde işverenin tek başına yetkilerini kullanarak işlerin tamamını yürütmesi imkânsızdır. Nitekim birçok gemilere sahip denizcilik sektöründe faaliyet gösteren bir işverenin, her biri ayrı işyeri niteliği taşıyan gemileri yönetme ve sevk etme yetki ve sorumluluğunda olan kaptanların işveren vekili sıfatını taşıması gerektiğini anlamak gerekmektedir. Bir başka ifade ile, her biri ayrı işyeri olan gemileri yönetmekle görevli gemi kaptanları, yönettikleri geminin aynı zamanda işvereni statüsünde yer almaktadırlar.

Yine yasa metninden anlaşılabilirliği gibi, kaptan veya işveren adına ve hesabına gemiyi sevk ve idare eden, bunlardan aldığı yetkiye dayanarak bunların yokluğunda zorunlu (mücbir) sebeplerle gemiyi sevk ve idare eden ikinci kaptanlar veya kaptana vekalet eden kimseleri de işveren vekili olarak adlandırmak gerekmektedir.

Türk Ticaret Kanununda kaptana tanınmış olan olağanüstü yetkilere istinaden kaptanın - donatan ve üçüncü kişilere karşı sorumlulukları da gerekçe gösterilerek kaptanın donatanın temsilcisi yani işveren vekili olduğu iddiası ileri sürülerek - gemi adamı olmadığı görüşüne yer vermek isabetli değildir. Çünkü kaptana verilen olağanüstü yetkiler, kaptanın yüklenmiş olduğu hizmetin gereği gibi yerine getirilmesini amaçla-

maktan kaynaklanmıştır. Nitekim bu görüşü ileri sürerek kaptanların sendika üyesi olamayacakları iddialarına katılmamız mümkün değildir.

Keza 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 20.maddesi sendika üyeliğinin koşullarını belirlemiştir. Buna göre, işçi sayılan kimselerin işçi sendikalarına üye olabilecekleri belirtilmiştir. Bu yasa kapsamında, hizmet sözleşmesi ile çalışanlarla nakliye mukavelesine göre esas olarak bedenen çalışmayı, yahut neşir mukavelesine göre eserini naşire (yayıncıya) terk etmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket sözleşmesine göre emeğini ortaya koyarak bir işyerinde çalışanlar işçi sayıldıklarından işçi sendikalarına üye olabileceklerdir. Dolayısı ile kaptan donatana hizmet sözleşmesi ile bağlı olan kişi olduğuna göre bireysel sendika özgürlüğü açısından işçi sendikalarına istedikleri takdirde üye olabilecektir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi (Y10HD) 1976 tarihinde verdiği bir kararda Şehir Hatları İşletmesinde çalışan gemi kaptanlarının işveren vekili sayılmayacağından işçi olduklarına karar vermiştir.²³

Keza kimlerin sendika üyesi olamayacakları da 2821 sayılı SK 21.maddesinde belirtilmiştir. Bu kapsamda, işçi statüsünde olmayan askeri şahıslar sendika üyesi olamayacaklardır. SK. 20.md hükmüne göre, 16 yaşını doldurmuş olmak kaydı ile bu kanuna göre işçi sayılanlar sendika üyesi olabileceklerdir. Yani hizmet akdi ile nakliye sözleşmesi, neşir (yayın) sözleşmesi, adi şirket sözleşmesi yapanlar üye olabileceklerdir.

D. İŞYERİ

4857 Sayılı İş Kanununun 2. maddesi işyerini genel anlamıyla şu şekilde tanımlamıştır. "İşveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan veya olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir." Yine aynı maddenin devamında işverenin işyerinde ürettiği mal ve hizmetle nitelik yönünden bağlılığı 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 eklenti ve araçların da işyerinden sayılacağı ifade edilmiştir.

Yine, Yasaya göre, “işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür”. Dolayısıyla bir yerin işyerine bağlı olması veya olmasının ayrıcalık gerektirmeyeceği hususu açıktır.

Öte yandan, 2821 sayılı Sendikalar Yasası kapsamında işkolunun tespitinde işyerinin, hangi işkoluna gireceğinin belirlenmesi önemlidir. 2822 sayılı İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası açısından da toplu iş sözleşmeleri işyeri veya işyerlerine göre yapılacağından, sendikanın işyerlerinde iş için yetki açısından çalışanların çoğunluğu sağlayıp sağlayamadığının belirlenmesi çok önemlidir. Ayrıca grev oylamasının yapılması bakımından da işyerine bağlı başka eklentilerin bulunup bulunmaması da yine önem kazanmaktadır.

Nitekim 854 sayılı Deniz İş Kanunu açısından bakılacak olursa işyeri, gemi adamının iş göreceği / hizmet yapacağı yerdir; yani gemidir. Yasanın açık hükmünden de anlaşılabileceği gibi gemi adamının (deniz işçisinin) bir hizmet akdine dayanarak çalışacağı yeri olarak gemiyi tanımlamıştır. (854 m.2/B) O halde iş görülen yerin işyeri olarak kabul edilebilmesi için o yerin gemi niteliği taşıması gerekmektedir. Bu durumda gemiyi tanımlamak gerekecektir,

Gemi hem teknik, hem de ticari yönden tanımlanmaktadır. Teknik tanım, okluk uluslar arası sözleşmelerde yer verilen tanımdır; ticari tanımsa ticaret / deniz taşımacılığı yasalarında yer alan tanım.

Gemi konusunda literatürde birçok tanıma rast gelmek olasıdır. 1894 Tarihli İngiliz Deniz Taşımacılığı Yasası (Merchant Shipping Act), “denizde krekte başka aletle sefer yapan her tekne, gemidir” derken, Hollanda Ticaret Kanunu gemiyi “adı ve türü ne olursa olsun, bütün deniz vasıtaları gemidir” şeklinde tanımlamıştır.²⁴

Mevzuatımızda yer verilmiş gemi tanımları ise şöyledir:

a) Teknik tanım:

“Denizde kürekten başka aletle yola çıkabilen her araca, adı, tanıtılması ve kullanma amacı ne olursa olsun gemi denir”. (4922 Sayılı Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanun)

Yasa koyucu, burada her türlü aracı gemi kapsamına sokarak denizde can ve mal güvencesine ilişkin denetimin genişletilmesini hedeflemiştir.

“Deniz uçakları dâhil su üzerinde taşıma aracı olarak kullanılan veya kullanılmaya elverişli bulunan her türlü deniz aracı, gemidir” (Uluslar arası Denizde Çatışmaları Önleme Uluslar arası Kuralları: Kural 3(a))

b) Ticari tanım:

“Tahsis edildiği gayeye uygun olarak kullanılması denizde hareket etmesi imkânına bağlı bulunan ve pek küçük olmayan her türlü tekne gemi sayılır.” (Türk Ticaret Kanunu, m. 816).

Yine aynı Kanunun 822. Maddesine göre gemi, “eşya ve yolcu taşımaya tahsis olunabileceği gibi römorkaj, balıkçılık, kurtarma ve yardım, eğitim, bilim ve spor gibi amaçlar için de seyrüsefere tahsis olunabilir”

Bu tanımlardan yola çıkarak gemi kavramını açıklamaya çalışacak olursak öncelikle bir cismin gemi sayılabilmesi için her şeyden önce onun bir tekne olması gerekir. Tekne ise içi oyuk, su üstünde kalabilen hacimli bir cisim demektir.

Geminin her şeyden önce tekne şeklinde olması gerekir. Suda yüzebilen her şey gemi sayılmaz; keza bir sal tekne olmadığından gemi sayılmaz.

Yine TTK 816’ya göre gemi olabilmenin bir başka koşulu, gemi sayılabilecek teknenin pek küçük olmamasıdır. Burada öncelikle aranan nitelik teknenin denize açılacak ve olağan

deniz tehlikelerine direnç gösterebilecek büyüklükte olması gerektiğidir.²⁵ Elbette ki teknenin ne büyüklükte olacağı hususu denizcilik tekniğine göre tespit edilecektir.

Ölçümleme tekniğine göre büyüklüğü ve ticari tonajı tespit edilen teknelerin denizde hareket olanağına sahip olması gerekir. Teknenin kendi kendine hareket edebilmesi şart olmayıp bir başka güç tarafından çekilmek suretiyle de hareket edebilmesi gemi olma koşulu için yeterlidir. Nitekim barça /şat / mavna kendi kendine hareket olanağı olmadığı halde gemidir.

Ayrıca bir teknenin gemi olabilmesi denizde hareket kabiliyetine bağlı bir gayeye tahsis edilmiş olması gerekir. Bir başka ifade ile kıyıya sabit olarak restoran veya otel olarak kullanılmak maksadı ile bağlı bulunan tekne gemi sayılmaz. Zira bu teknenin amacı seyrüsefer değildir; hareket yeteneği sonlanmıştır.

TTK 818. maddesine göre gemi, gemi olma niteliğini yitirirse, yani tamir kabul edilmez duruma gelirse, parçalanması, batması(kurtarılamayacak durumda), enkaz duruma gelmesi gibi durumlarda gemi niteliğini yitirmiş demektir. Ancak gemi niteliğinin geçici olarak kaybolması gemi niteliğini sonlandırmaz. Örneğin, batmış bir gemi kurtarma imkânı bulundukça gemi olma niteliği ortadan kalkmaz.

Gemiler kullanma amaçları doğrultusunda değişik adlar alırlar.

Günümüzde dünya denizlerinde değişik çeşitte gemiler ticaret yapmaktadır. Bunlar içinde sıvı yük taşıyanları (ham petrol tankeri, ürün tankeri, kimyasal madde tankeri, şarap tankeri vb), kuruyük taşıyanları (şilep, konteyner gemisi, arabalı vapur, araba gemileri ve ro/ro gibi araç taşıyan gemiler, dökmeçiler, frigorifik gemiler,vb), hem sıvı hem de kuruyük taşıyabilenleri (O/O ve O.B.O gibi kombine dökmeçiler), yolcu taşıyanları (yolcu vapurları, transatlantikler, turizm amaçlı kurvaziyer gemiler), canlı hayvan taşıyanları, eğitim hizmeti verenleri vardır.

Geminin “tahsis edildiği amaca uygun hareket edebilmesi denize, yola ve yüke²⁶ elverişli olması gerekir.

Denize elverişlilik, bir geminin “tekne, umumi donatım, makine, kazan gibi esas kısımları bakımından yapacağı yolculuğun – tamamıyla anormal tehlikeler hariç – deniz tehlikelerine karşı koyabilecek durumda olması” halidir. Buna teknik elverişlilik de denebilir.

Denizcilik Müsteşarlığınca uluslar arası kurallar ve ulusal mevzuat çerçevesinde yapılan periyodik (sürelî) sörveyler denize elverişlilik bağlamında yapılan teknik denetimlerdir. Buna istinaden düzenlenen sertifikalar da genellikle hukukta karine oluşturur.

Yola elverişlilik ise, denize elverişli olan geminin yükleme durumu, yakıtı, kumanyası, gemi adamlarının yeterliği bakımından yapacağı yolculuğun olağan tehlikelerine karşı koyabilmek için gerekli nitelikleri haiz bulunduğu yola elverişli sayılır. (TTK / 817)

TTK /817, 4922 Sayılı Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanun hükümlerine de atıfta bulunmakta ve bu bağlamdaki hükümlerini saklı tutmaktadır.

Gemi, denize elverişli olmadıkça, gemi adamları tam, yakıtı ve kumanyası yapacağı yolculuğu karşılayacak yeterli olsa bile yola elverişli olmaz.

Bu çerçevede geminin teknik bakımdan elverişli durumda olması ve bu elverişliliğini sürdürmesi kaptanın görevler arasındadır. Bu bakımdan denize ve yola elverişlilik konularındaki herhangi bir eksikliğin, aksaklığın yasal muhatabı, kaptandır.

TTK/ 974 kaptanın görevleri arasında bulunan, “gemisini denize ve yola elverişli hale koyma” edimini ele almıştır. Kaptan, yola çıkmadan geminin denize ve yola elverişli olmasına dikkat etmek zorundadır (TTK/ 974).

Gemi kaptanının yolculuk (yükleme, taşıma ve boşaltma) sürecindeki önemli görevlerinden bir tanesi, yüke özen göstermektir. Nezaret ve denetim işlevlerinde bütünleşir.

Taşıyan, TTK 1019/2 bağlamında gemisini yüke elverişli kılma borcu altındadır. Burada söz konusu yükümün yolculuğun başlangıcına ilişkin olduğu belirtilmişse de, taşıyanın yolculuk boyunca gemiyi yüke elverişli kılma borcu altında olduğu kabul edilmektedir. Soğuk taşınması gereken yükün, geminin soğutma sisteminde yolculuk sırasındaki bir arıza sebebiyle hasarlanmış olmasından ötürü taşıyanın sorumluluk-tan kurtulması beklenemez.²⁷

Kaptanın yüke nezaret etme ve özen gösterme edimi TTK 975 ile getirilmiştir. Bu madde hükmü, gemi yük donanımının yükü yüklemeye elverişli durumda bulundurulmasını, yükün yüklenme (gemiye alınma) tarzının denizcilikte cari usul ve örfelere uygun biçimde yaptırılması (yapılmasına dikkat etme) ödevini kaptana yüklemiştir. Ayrıca, yükün gemide taşınacağı yük bölmelerinin taşınacak yükün cins ve niteliğine uygun biçimde hazırlanması da kaptanın ödevleri arasındadır.

Kaptana TTK 975 ile yüklenmiş nezaret ve özen borcu şöyle sıralanabilir:²⁸

- Taşıyacağı yük(ler) hakkında yüke özeni artırıcı yükleme ve taşıma bilgilerini toparlamak,
- Yükün (yüklerin) boşaltma sırasını (sefer rotasyonunu) göz önünde tutarak yükleme ve boşaltmayı planlamak,
- Yük bölmelerini²⁹ her bakımdan yüke ve yüklemeye uygun halde bulundurmak, (TTK 975/2)³⁰
- Kurallara ve mesleki geleneğe uygun biçimde istifi yaptırmak,
- Yükü neta ettirmek, gerekiyorsa laşing sertifikası almak,
- Gemiye aşırı yük almaktan (overloading) kaçınmak, (TTK 975/2)³¹

- Gemi dengesinin uygun sınırlar içinde kalmasını sağlamak, yüklemeyi buna göre tasarlamak,
- Yüklerin gemi içindeki dağılımları yüzünden gemi bünyesinde oluşabilecek aşırı zorlamaları önleyerek gemiyi korumak,
- Yükleme postasının yükleme sırasında yükleri çarpma, düşürme, devirme yoluyla gemi bünyesine (ambarağzına, ambar tabanına vb) vereceği olası hasar(lar)a karşı önlem almak,
- Gerekliyse yük sövrveyi yaptırmak,
- Yüke özen borcu bağlamında taşıyanın ve kendisinin (geminin) çıkarlarını kollamak üzere gerektiğinde yük ilgililerine / stevedora protesto mektubu vermek,
- İş güvenliği açısından ambarların (ro/ro gemilerinde hangarların) yolunca havalandırılmasını, aydınlatılmasını, ambarlara iniş-çıkışların güvenli olmasını sağlamak.

E. İŞLETME

İşletme kavramı deniz iş mevzuatımızda tanımlanmış değildir.

İşletme, her şeyden önce iktisadi bir kavramdır. İşyerlerinden daha büyük ve geniştir. Deniz İş Hukukuna göre işyeri gemi ise işletme de genellikle birden çok gemilerin aynı işverenin aynı şirketine bağlı olması durumunu ifade eder. Bazı durumlarda işletme, işyerinin çapına göre, tek bir gemiden de ibaret olabilmektedir. Günümüzde 350 hatta daha fazla gemi işleten denizcilik işletmeleri bile vardır. (Danimarka ve Amerikan ortaklığı Maersk Sealand, İsviçre firması MSC gibi), Bütün bu açıklamalardan sonra denizcilik sektörü açısından işletmeyi şu şekilde tanımlamak mümkündür:

İşletme, iktisadi bir amacı gerçekleştirmek maksadıyla işverene ait bir veya daha fazla geminin (işyerinin) bağlı bulunduğu organize işyeridir.

İşletme tek bir işyerinden oluşabileceği gibi birden çok işyerinden de oluşabilir.

Genellikle uluslar arası genel kabul görmüş kurallar (taşıyan sorumluluğuna ilişkin konvansiyonlar), taşıyanın hizmet sorumluluğunu bir işyeriyle sınırlandırmaya imkân tanır. Bu yüzden uygulamada “bir gemi- bir işyeri” kuralı yaygındır. Dolayısıyla işveren (geminin sahibi konumundaki donatan veya kendisine ait olmayan bir gemiyi kendi nam ve hesabına çalıştıran kişi olan işleten) üçüncü şahıslara karşı olası sorumluluğunu deniz serveti (gemi değeri + navlun ve eklentileri) ile sınırlandırır. Bu kapsamda bir işletmenin 10 gemisi varsa her bir gemi için ayrı şirket kurulur. Yani bu gemiler, aynı binanın çatısı altında “bir gemi, bir şirket” uygulaması kapsamında birbirinden bağımsız 10 şirket gibi ticaret yapar. Bir gemiden kaynaklanan sorumluluk sadece o gemiyi bağlar; filonun diğer gemilerini etkilemez; velevki bu gemilerin donatanı / işleteni aynı kişi(ler) olsun... Bu yüzden bir gemi için alınmış yargı kararı sadece o gemi için uygulanabilir; diğer gemiler üzerinde yasal uygulamaya gidilemez

“Bir gemi-bir işyeri” ilkesi kamu işletmelerinde uygulanmaz. Çünkü kamu gemilerinin masuniyeti vardır. Dolayısıyla kamu işletmelerinde bir geminin sorumluluğu sadece o gemiye dönüktür. İşletmenin diğer gemileri üzerinde herhangi bir işlem yapılamaz.

II. DENİZ İŞ KANUNUNUN KAPSAMI

A. GENEL OLARAK

4857 sayılı iş kanununa göre 4. maddedeki belirtilen istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine ve bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. (4857 m.1/11) Bir başka deyişle genel kural olarak çalışanlar iş kanunu kapsam içindedirler.

B. GEMİNİN TÜRK BAYRAĞI TAŞIMASI

Bu kanunun birinci maddesi, işbu kanun hükümlerinin, denizlerde, göllerde ve akarsularda, Türk Bayrağı taşıyan yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akdi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanacağını hükmetmiştir (m.1/a). Her şeyden önce bir geminin Deniz İş Kanunu kapsamında değerlendirilebilmesi için Türk bayrağını taşıyan bir gemi olması gerekmektedir. Genel olarak Türk Ticaret Kanununun (m.823/1) hükmüne göre "Her Türk gemisi Türk bayrağı çeker."

Geminin Türk bayrağı çekme hakkı gemi tasdiknamesi adı verilen bir belge ile kanıtlanır.

Ancak istisna olarak Türk gemisi olmayan bir gemi de belirli koşullarla ve Ulaştırma Bakanlığının izniyle bir süre için Türk Bayrağı çekebilir. İstisnai durum en fazla iki yıl için geçerlidir.

Türk Bayrağı çekme hakkı bulunan bir geminin Türk gemisi olup olmadığının belirlenmesi için bir takım şartların aranması gerekir. Bunlardan bir tanesi, gemi üzerindeki mülkiyetin tamamen Türk vatandaşlarına ait olması gerekir. (TTK. m 823/u).Ancak tüzel kişiliğe sahip kuruluş, kurum, dernek ve

tesislerin malı olan gemiler yönetim kurulunu oluşturan kişilerin çoğunluğu Türk vatandaşı olmak kaydı ile Türk gemisi sayılırlar (TTK. m 823/son). Ayrıca Türk Ticaret Siciline tescil edilen donatma iştiraklerinin malı olan gemiler paylarının yarısından fazlası Türklere ait ve gemi müdürü Türk vatandaşı olmak koşulu ile Türk gemisi sayılırlar. (TTK m 823,826)

C. GEMİNİN GROSTONİLATOSU

Öncelikle, Deniz İş Kanununun 1.maddesine göre, bir geminin ticari tonajı yüz groston ve daha fazla ise bu kanun hükümleri uygulanacaktır. Ayrıca aynı işverenin birden fazla gemisi varsa, gemilerinden her biri yüz grostonun altında ve gemilerin toplam tonajı da yüz groston ve daha fazla ise yine bu kanun hükümleri uygulanacaktır.

Buna göre dolmuş motoru işleten bir işveren motorun tonilatosu 100 grostondan küçükse Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanmayacaktır. Ancak aynı işverenin motorlarının sayısı birden fazla ve bunların tonajları toplamı da en az 100 grostonu buluyorsa, bu durumda Deniz İş Kanunu anlamında uygulama alanı içerisine girecektir.

Ayrıca Deniz İş Kanunu, akarsularda ve göllerde kullanılan gemilerdeki çalışanları yüz ve daha yukarı grostonilatoda olmak kaydıyla bu Kanun kapsamına almıştır. Türk Ticaret Kanunu ise yalnızca deniz gemilerini kapsamaktadır. Dolayısıyla Deniz İş Kanunu'nun TTK'dan daha geniş bir alanı kapsadığı görülmektedir. Buna göre Van gölünde çalışan 150 grostonluk bir gemi TTK anlamında gemi sayılmayacağından gemi adamının kusuruna dair ya da kurtarma yardımı ilişkin hükümler bu gemide çalışanlar bakımından uygulanmayacaktır. Ancak Deniz İş Kanunun bütün hükümleri bu gemide çalışan gemi adamlarına ve işverenine uygulanacaktır.³²

Özetle, Deniz İş Kanunu bağlamında bir gemi ister deniz, ister nehir, isterse de göl gemisi olsun, işyeri olma özelliği kazanırken TTK kapsamında sadece deniz gemileri işyeri uygulamasında yer alacaktır.

D. GEMİADAMLARI SAYISI BAKIMINDAN

Bir gemide çalışan gemi adamı sayısının beş veya daha fazla olması durumunda o işyeri (gemi) bu kanunun kapsamında olacaktır. Buna göre aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamda yüz veya daha fazla veyahut işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı beş veya daha fazla olduğu takdirde birinci bent hükmü uygulanır. (m.1/II) yani Deniz İş Kanunu uygulama alanına dahil olacaktır.

Görüldüğü gibi yasa hükmünün açık ifadesine göre geminin grostonilatosu yüz veya daha fazla olmasa bile aynı işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı beş veya daha fazla ise yine Deniz İş Kanununun uygulama alanına girecektir. Buna göre bir işverenin her biri 40(Kırk) grostonilatoluk iki adet gemisi olduğunda bu gemilerin her birinde üçer gemi adamından, toplam altı gemi adamı çalıştığını varsayarsak, gemilerin toplam grostonilatoları yüzü bulmamasına rağmen toplam gemi adamı sayısı beşten fazla olduğu için bu gemilerin işverenleri ile gemi adamları Deniz İş Kanunu kapsamına dahil olacaktır.

Dolayısıyla Deniz İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasında gemi sayısından çok toplam tonajın 100 groston ve yukarı, gemi adamı sayısının da beş ve daha fazla olması ölçüt (kriter) kabul edilmektedir.

E. KAPSAM ALANININ GENİŞLETİLMESİ

Deniz İş Kanunu, daha geniş gemi adamı kitlesinin bu Kanunun hükmünden yararlanması maksadıyla, akarsularda ve göllerde işletilen sandal, mavna, şat, salapurya gibi yüzer yapıları da gemi saymıştır. Ancak Türk Ticaret Kanununu "... pek küçük olmayan her türlü tekneyi" gemi olarak kabul etmektedir (TTK m.816). Dolayısıyla sandal - küçük olması nedeni ile - TTK bağlamında gemi olarak kabul edilmez

Deniz İş Kanunu daha geniş bir kesimin kanun kapsamından yararlanmasını sağlamak amacı ile sandalı da işyeri olarak kabul etmiştir (m.I/III). Yine mavna da TTK bağlamında

kendi kendine hareket edebilen bir araç olarak değerlendirilemez. Bu anlamda da - Deniz Ticaret Kanunu'na göre gemi sayılmayan - mavnanın Deniz İş Kanunu Kapsamına alınarak kapsam alanının genişletildiğini görmek mümkündür.

Esasen Deniz İş Kanunu hükümlerini göz önüne alarak gemi adamları açısından geçerli olabilecek yeni bir tanımlama yapmak gerekecektir. Buna göre gemi, "su üstünde serbestçe hareket edebilen her türlü vasıta" olarak tanımlanabilir. Zira tekne gibi içi oyumlu olması gerekmeyeceği gibi, kendi kendine hareket kabiliyetine sahip olmasına da gerek olmayacaktır. Ayrıca ebatları açısından pek küçük olup olmamasına bakılmayacaktır. Buna göre motor bot, duba, yat, römorkör gibi araçlar da Deniz İş Kanunu anlamında gemi sayılacaktır.³³

F. BAKANLAR KURULU'NUN GENİŞLETME YETKİSİ

Deniz İş Kanunu kapsamının genişletilme yetkisi, aynı maddenin 4.fıkrasındaki düzenlemelerle Bakanlar Kuruluna bırakılmıştır. Buna göre, Bakanlar Kurulu ekonomik ve sosyal gerekler bakımından bu kanun hükümlerini - yukarıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan - gemilerle gemi adamlarına ve bunların işverenlerine kısmen veya tamamen teşmile yetkilidir(m 1/ IV). Dolayısıyla, Bakanlar Kurulu Deniz İş Kanunu kapsamı dışında kalan yüz grostonilatodan küçük gemilerle, beş kişiden az gemi adamı çalıştıran işverenleri ve bunlarda çalışan gemi adamlarını Deniz İş Kanunu kapsamına alabilecektir.

Yukarıdaki bentlerde yazılı gemilerin bu Kanun kapsamına alınmaları sebebiyle yapılabilecek itirazlar Çalışma Bakanlığı tarafından incelenerek karara bağlanır. Bu itirazlar Kanunun uygulamasını durdurmaz (m 1/ IV).

Gerçekten Bakanlık bu yetkisini kullanırken yukarıda belirtilen unsurları; gemi adamlarının sayısını ve işyerlerinin grostonilatolarını dikkate alacaktır. Çalışma Bakanlığının verdiği karar idari bir tasarruf niteliğindedir. Bu karara itiraz yasal yollarla idare mahkemeleri ve/veya Danıştay nezdinde her zaman mümkündür.

Yabancı gemi adamlarının bu kanun bakımından kapsama alınmaları - bir başka ifade ile bu Kanun hükümleri - müteakibiye esaslarına göre Türk gemi adamlarına aynı mahiyette haklar tanıyan devletlerin uyruğunda olup bu kanun kapsamına giren gemilerde çalışan gemi adamlarına da uygulanır (m.4).

Görüldüğü gibi, Deniz iş Kanunu, Türk Bayrağı taşıyan gemilerde çalışan yabancı uyruklu gemi adamlarının bu Kanunun Türk uyruklu gemi adamlarına sağladığı tüm haklardan aynı ölçüde yararlanabilmesi için “karşılıklı koşul” hükmüne yer vermiştir. Bir başka ifade ile yabancı gemi adamının Deniz İş Kanunu hükümlerinden yararlanabilmesi, uyruğunda bulunduğu ülkenin gemilerinde çalışan Türk gemi adamlarının o ülkeye ait benzeri kurallardan yararlandırılıyor olmasına bağlıdır.

Sonuç olarak, bir geminin veya gemi adamının Deniz iş Kanunu kapsam alanına girebilmesi için yasa bazı kurallar getirmiştir. Buna göre;

- Gemi adamının bir hizmet akdi ile çalışıyor olması gerekir.
- Geminin her şeyden önce Türk Bayrağı taşıyan bir gemi olması gerekir.
- Uygulama alanı denizler, göller ve akarsularda işleyen yüzer yapılardır.
- Geminin yüz (100) ve daha yukarı grastonilatoda olması gerekir.

Bunların dışında aynı maddenin bir diğer fıkrasında yüz grostonilatodan küçük gemilerinde uygulama alanına girmesi bakımından bazı özel şartlar getirmiştir. Buna göre;

- Aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olması gerekir. (Aynı işverenin birden fazla gemileri olması durumunda grostonilato toplamları en az yüz olmalıdır.)

- Aynı işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı beş(5) veya daha fazla olması gerekmektedir.
- Son olarak itiraz yolu açık olmak koşulu ile Bakanlar Kurulu yukarıda sayılan hükümleri genişletme yetkisine sahiptir.

Hemen belirtmekte yarar vardır: Esasında Deniz İş Kanunu kapsamında olması gereken bazı gemilerle gemi adamlarının uygulama alanında olmadığı görülmektedir. Şöyle ki: denizde balık avcılığı ile uğraşan balıkçılarla balıkçı tekneleri bu kanun kapsamına alınmamıştır. Gerçi 4857 sayılı Yasanın “istisna olanlar” başlıklı 4.maddesinin II/ f fıkrası bunların İş Kanunu kapsamında olduklarını belirtmişse de, balıkçı teknelerinin Deniz İş Kanunu kapsamında olması gerekmektedir. Deniz İş Kanununun gemi (işyeri) kavramından yola çıkarak konuyu değerlendirecek olursak, balıkçı teknelerinin Deniz İş Kanunu kapsamında oldukları görülecektir. Ancak mahkeme kararı ile oluşan baskın görüşe göre de uygulama balıkçıların iş kanunu kapsamında olduğu şeklindedir.³⁴ Esasında bu hususta gerekli açık düzenlemeler yapılarak balıkçı gemilerinin de gemi sayılıp Deniz İş Kanunu kapsamına alınması, uygulamadaki sıkıntıları ortadan kaldıracaktır.

Kıyılarda veya liman ve İskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri ile Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına alınarak kara işçileri gibi görülerek İş Kanununun kuralları uygulanacağı belirtilmiştir.

Gerçekten Deniz İş Kanunu uygulama alanı bakımından yeniden gözden geçirilerek kimi düzenlemelere açıklık getirmek suretiyle uygulamadaki oluşan karışıklığın oluşmasını engellemek gerekecektir.

III. DENİZ İŞ KANUNU AÇISINDAN HİZMET SÖZLEŞMELERİ

A. HİZMET SÖZLEŞMESİNİN TANIMI

854 sayılı Deniz İş Kanunu hizmet sözleşmesi ile ilgili herhangi bir tanımlama yapmamıştır. Sadece gemi adamının tanımına yer vermiştir. Buna karşılık Borçlar Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanununda bu anlamda tanımlamalara rastlamak mümkündür Şöyle ki:

- Borçlar Kanunu “Hizmet akdi bir mukaveledir ki, onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret ödemeyi taahhüt eder” (m.313/1) diye tanımlama yaparak esas itibarı ile hizmet ve ücretten söz eder.
- 4857 sayılı İş Kanununda ise “iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir” (m.8/1) diye tanımlama yapılarak bağımlılık ilişkisinden söz edilmektedir.

Oysa doktrinde genel kabul gören benimseyiş dikkate alınarak hizmet sözleşmesi iş, ücret ve bağımlılık ilkeleri üzerine kurulmalıdır. Bu üç temel unsurun varlığından söz edebilmek için öncelikli olarak yapılması gereken iş, bu işe karşılık olarak bir ücretin alınması olacaktır. Kuşkusuz bu iş yapılırken işçinin işi veren ve/veya işin yapılmasını isteyen tarafa (işverene) bir bağımlılık ilişkisi ile bağımlı olarak çalışması gerekecektir. İşçinin iş görme, işverenin de ücret ödeme borcu dışında tarafların sözleşmeden veya kanundan doğan başka borçları da söz konusudur.

B. İŞ İLİŞKİSİNİN KURULMASI VE ÖNEMİ

Genel olarak iş ilişkisinin hizmet sözleşmesinin yapılıp yürürlüğe girmesi ile başlayacağını söylemek mümkündür. İş ilişkisi, gemiadamına donatanın/ işletenin işini yapma borcu yükleyen hukuki bir ilişki olarak nitelendirilebileceği gibi, işverene de gemi adamını çalıştırmasına dayanan fiili bir ilişki olarak anlaşılmalıdır.

Hizmet akdi, hukuki ehliyet ve eşit haklara sahip bulunan her iki tarafın gerek gemi adamı gerekse işverenin özgür iradelerinin birleşmesi sonucu oluşan bir özel hukuk sözleşmesidir. İşverenin gerçek kişi veya tüzel kişi veya kamuya ait işyeri olması bu durumu değiştirmez.

Hizmet sözleşmeleri gemi adamının şahsına bağlı bir sözleşmedir. Gemi adamının gemide göreceği hizmet için yapılan bir sözleşme olduğu için:

- İşverenin hizmet sözleşmesinden doğan, “gemi adamına gemide (işyeri) yapılacak işe karşılık ücret ödeme” yükümlülüğü,
 - Gemi adamının sağlığını koruma ve eşit işleme tabi tutma borcuna karşın gemi adamının da işverenin talimatlarına uyma, işverene sadakat ve işini ehil bir gemi adamı gibi yerine getirme yükümlülüğü,
- söz konusudur.

C. HİZMET AKİTLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Hizmet akitlerinin sınırlarını belirleyen en önemli etken kuşkusuz Anayasadır. Bununla birlikte kanun, tüzük ve yönetmeliklerin emredici kuralları vardır. İşçilerin korunması amacıyla 854 sayılı İş Yasası veya genel iş kanunlarında emredici (yani uyulması zorunlu) kurallar diğer hukuk dallarına göre daha çoktur.

Ayrıca işçi yararına hizmet sözleşmelerini etkileyen bir diğer faktör de Toplu İş Sözleşmesidir.1961 Anayasası'ndan son-

ra yürürlüğe giren 274 – 275 sayılı Yasalarla gemi adamlarına sendikasının yapmış olduğu toplu iş sözleşmesi ile mevzuatın üstünde (hizmet akitleri) haklar sağlanmıştır.

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu öncesinde çalışma koşulları genellikle mevzuata aykırı olmamak koşulu ile işverence düzenlenmekte idi. Ancak Toplu Sözleşme düzeninde gemilerdeki çalışma koşullarının birçoğu özellikle Türkiye Denizciler Sendikasının gerek kamu gerekse özel sektörde gemilerinde yapmış olduğu toplu sözleşmelerle gemi adamları yararına düzenlemiş olduğu görülecektir. Ne var ki, sendikaların örgütlü olmadığı birçok denizcilik işletmelerinde işverenin tek taraflı tasarruf yetkisini kullanarak iç yönetmelik adı altında çalışma koşullarını belirledikleri görülebilmektedir.

İşyeri uygulamaları, bazen İş Sözleşmesi hükmü, başka bir deyişle çalışma koşulu haline gelebilir. Mesela işveren tarafından işçilere verilen ikramiyeler veya her türlü ad altında verilen sosyal yardımlar gibi.³⁵ Almanya'da İşverence herhangi bir şarta bağlı olmaksızın işçilere her yılbaşı verilen ikramiye, - eğer en az 3 yıl arka arkaya bu uygulamaya devam olunmuş olması ve sonrasında verilmemesi halinde - işverenin bunu istemiş olup olmadığı araştırılmaksızın aynı koşullarla verilmesine devam edilir. Bu gereklilik genel kabul görmüş uygulamadır. Mevzuatımızda bu konu ile ilgili gerek 854'te gerekse 4857'de açık bir düzenleme yoktur.

Ancak işverence herhangi bir koşula bağlanmaksızın (teşvik amacı gibi) Alman hukukunda kabul edildiği üzere üç kez arka arkaya tekrarlanan ikramiyelerin hizmet akitleri hükmüne dönüşmesi herhalde isabetli olacaktır.

IV. HİZMET AKDİNİN YAPILMASI

A. KURAL OLARAK

Anayasamızın 48.maddesi “ Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir...” diyerek sözleşme özgürlüğünü güvence altına almıştır. Buna göre bir kimse kural olarak herhangi bir sözleşme yapmaya veya yapmamaya zorlanamaz. Bu kural sözleşmenin eşit haklara sahip tarafların serbest iradeleri ile yaptıkları bir anlaşma olarak nitelendirilmesinin bir sonucudur.

B. AKDİN ŞEKİL ŞARTI

854 sayılı Deniz İş Kanunu, hizmet akdinin yapılması bakımından yazılı şekil şartını aramıştır. Buna karşın 4857 sayılı İş Kanununa göre hizmet sözleşmelerinde şekil serbestisi ilkesi benimsenmiştir. İş sözleşmeleri kanunen aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tabi değildir (4857 m.8/1).

Süresi bir yıl ve daha fazla olan sözleşmelerin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde:

- Genel ve özel çalışma koşullarını,
- Günlük ve haftalık çalışma süresini,
- Temel ücreti ve varsa ücret eklentilerini,
- Ücret ödeme dönemini,
- Süresi belirli ise sözleşmenin süresini,
- Fesih hallerinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri

gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür (4857 m.8/III).

854 sayılı Deniz İş Kanunu 5. maddesi "hizmet akdi (iş sözleşmesi) işveren veya işveren vekili ile gemi adamı arasında yazılı olarak iki nüsha yapılır ve taraflardan her birine birer nüsha verilir." diyerek yazılı şekil şartını hizmet akdinin yapılmasında zorunlu kılmıştır.

Ancak yasanın bu zorunlu hükmüne rağmen uygulamada gemi adamlarına zaman - zaman hizmet akitlerinin yazılı olmadığı bazen de tek taraflı sözleşme yapılarak bir nüshasının gemi adamına verilme mecburiyetine karşın verilmediği görülmektedir.

Bu durumda sözleşmenin geçersizliği tartışılabilir. Ne var ki, mevzuatımızda sözleşmenin yazılı yapılmaması hallerinde geçersiz sayılacağına dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna göre, sözleşmenin yazılı olarak yapılmaması durumunda geçersiz sayılacağı anlamı çıkartılamaz.³⁶ Günümüzde birçok gemi adamının işverenle aralarında sözlü olarak anlaşarak akdedilmiş hizmet akitlerinin varlığından söz etmek mümkündür.

Anlaşılan odur ki bundan sonrada yazılı şekil şartına uyulmadan birçok hizmet sözleşmelerinin varlığına tanık olunacaktır.

Hizmet sözleşmelerinin yazılı yapılması şekli bir ispat koşulu olduğunu vurgulamak gerekir. Zira sözleşmelerin yazılı yapılmaması nedeni ile işverenle gemi adamı arasında bir ihtilafın (uyuşmazlığın / çekişmenin / anlaşmazlığın) varlığı durumunda öncelikli sorunların ortaya çıkacağı bir gerçektir. Nitekim İş Mahkemelerine intikal eden gemi adamı işveren arasındaki uyuşmazlıkların bir çoğunu aralarında açıkça belirtmemiş (yani yazılmamış, kayıt altına alınmamış) ücret gibi alacakların oluşturduğunu belirtmek gerekir. Gerçekten de gemi adamları tarafından süreye bağlı olarak ileri sürülen yıllık ücretli izin hakları, ikramiyeler ve kıdem tazminatları hakkının hesabı gibi yasal hakların ispatı açısından yazılı şekil şartının gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Aksi halde hizmet ilişkisinin ispatı için başka yolların denenmesi gerekecektir.

Deniz İş Kanununun 50 (a) hükmü, yazılı şekil şartına uyulmadığı takdirde, "işveren veya işveren vekili hakkında 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına sulh ceza mahkemesince hükmolunur" diyerek cezai hükme yer vermiştir. Bu cezai yaptırımın yetersizliğinden dolayıdır ki;

- *Uygulamada işverenlerin gemi adamlarına ya yazılı bir sözleşme yapmama ya da bir nüshasını gemi adamına vermeme gibi gayri hukuki yolu tercih ettikleri görülmektedir.*

Gerçekten de taraflar arasındaki uyuşmazlıklardan kaynaklanan bu tür karışıklığın aşılması için Deniz İş Kanununun 50/a maddesi yerine, gemi adamı ile işveren arasında yazılı yapılacak olan hizmet akitleri üç nüsha yapılmalı üçüncü nüshası ispat açısından Bölge Çalışma Müdürlüklerine işverence gönderilmelidir. Aksi durumlarda işkolunda üye bakımından en büyük sendikanın yaptığı toplu iş sözleşmesi hükümleri emsal teşkil edilerek hizmet akdi hükmü yerine geçeceği kabul edilmelidir. Bu düzenleme ile hizmet akitleri yapmayan kötü niyetli işverenler üzerinde hiç kuşkusuz caydırıcı etki yapacaktır, düşüncesindeyiz.

C. HİZMET AKTİNİN YAPILMASI

Bir gemide çalışacak gemi adamı ile işveren/işveren vekili arasında yapılacak hizmet akitlerinde tarafların hak ve yükümlülüklerine açıklık getirecek hususların yazılması gerekmektedir.³⁷ Nitekim bu hususla Deniz İş Kanununun 6. maddesi yapılacak yazılı akitlerde hangi hususların bulunması gerektiğini belirtmiştir. Buna göre;

- İşveren adı soyadı ile ikametgâh adresi
- Gemi adamının adı, soyadı, doğum tarihi ve yeri, sicil numarası, gros tonilatosu ve kaydedildiği sicil dairesi (gemi adamının aynı işverenin muhtelif gemilerinde çalışması ihtimali mevcutsa bu hizmet akdinde ayrıca belirtilir.)

- Akdin yapıldığı yer ve tarih
- Gemi adamının göreceği iş
- Gemi adamının hizmete başlayacağı tarih ve yer
- Hizmet akdinin belli bir süre için yapılmış olup olmadığı, belli bir süre için yapılmış ise, süresi veya sefer üzerine ise hangi sefer olduğu
- Ücretin ödeme zamanı ve yeri
- Avans ödeme şartları
- Diğer iş şartları
- Trimciler ve ateşçiler ile yapılacak hizmet akitlerinde 25/5/1959 gün ve 7292 sayılı Kanunla onanan sözleşmenin özeti" dir.

Ancak hizmet akitlerine kanunda belirtilen bu koşullara ilave olarak yeni koşullar koymak mümkündür. Bunların hizmet akitlerinde yer alması gerekmektedir. Hizmet akitlerine konulacak hükümler yasanın emredici hükümleri ile kamu düzeni, kişisel haklar ve ahlaka aykırı hükümler konulamaz. Kanun hükümlerinde açıkça belirtilmiş olmasa bile, 25.05.1959 tarihinde onayladığımız Deniz İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Haddinin Tespiti Hakkındaki 58 Sayılı ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Sözleşmesinde, 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılmayacakları belirtilmiştir.³⁸ Dolayısıyla ile bunu dikkate alarak mevzuatımızda da 15 yaşından küçüklerin gemide çalıştırılmayacağı esasını kabul etmemiz gerekmektedir. Yine 854 sayılı DİK m.16 / son hükmünde de belirtildiği gibi, 25.05.1959 yılında onayladığımız "Trimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaşının Tespitine Dair 15 Sayılı ILO Sözleşmesi"nde belirlendiği üzere 18 yaşından küçükler gemilerde trimci ve ateşçi olarak çalıştırılmayacaklardır. Burada belirtilen trimci sözcüğü İngilizce trimmer'dan alınmıştır. Türkçede trimmer'in karşılığı, hapçı sözcüğüdür. Kömürcü kelimesi daha isabetlidir. Günümüzde kömürlü gemi kalmamıştır. Bu nedenle 12. bendin kullanım alanı kalmamıştır.³⁹ Kaldırılması isabetli olacaktır.

Uygulamada yukarıda belirtilen hizmet sözleşmesi hükümlerinin kimi zaman daha dar yapıldığı ve birçok hükümleri içermediği görülmektedir. Örnek vermek gerekse: X gemi adamının belli bir ücret karşılığında Y gemisinde çalışacağı, görevi ve sözleşmenin yapıldığı tarih sadece belirtilerek diğer ayrıntılara yer verilmezse gemi adamı ile işveren arasındaki olası bir ihtilafta gemi adamı tarafından ihtilafın ayrıntılarının kanıtlanmasında yukarıda da ifade edildiği gibi birçok zorluklarla karşılaşılacağına tanık olunmaktadır.

O bakımdan ayrıntılı sözleşme yapılmasında yarar görülmektedir.

Esasen çalışma koşulları, ücret ve ücrete ilişkin alacak hakları ile sosyal haklara ilişkin ayrıntılı düzenlemelere toplu iş sözleşmelerinde rastlamak mümkündür. Hizmet sözleşmelerinin kimi hükümleriyle - iş hukukunun işçi lehine yararlılık ilkesi gereği olarak - toplu iş sözleşmesi ile işverene bazı kısıtlamalar getirilmiştir.

Nitekim Türkiye Denizciler Sendikası ile İDO arasında imzalanan 10. Dönem Toplu İş Sözleşmesinin 8. maddesine göre "Toplu İş Sözleşmesinin yapıldığı tarihte işveren ile işçi arasında mevcut olan hizmet akitlerinin işçi aleyhine olan hükümlerinin yerine bu toplu iş sözleşmesinin hükümleri yer alır"⁴⁰ denilerek işçinin lehine bir düzenleme yapılmıştır. Yine aynı sözleşmenin 25. maddesinin son fıkrasında " işveren, işçinin ikametgâhına yakın işyerinde çalıştırılmasına özen gösterir"⁴¹ denilmekle, yukarıdaki belirtilen hizmet akdine ilişkin hükümlerde gemi adamlarının aynı işverenin muhtelif gemilerinde çalışma ihtimali varsa anılan toplu iş sözleşmesinin zikredilen 25. maddesinin son hükmüne göre işverenin muhtelif gemilerinde dilediği gibi tasarruf yetkisine dayanarak ordino kesmesine (gemiye göndermesi) ikametgâhına yakın olan gemiler (iş yeri) denilerek kısıtlama getirilmiştir.

Bundan başka gemi adamlarının gemilerde (iş yerleri) çalışabilmelerinin her şeyden önce ön koşulu, gemi adamı olduklarını belirtir gemi adamı cüzdanı ile ve/veya gemi adamları

yeterlilik belgelerinin bulunması gerekmektedir. Gemilerin yola elverişlilik bakımından hangi yeterlilik ve sayıda gemi adamı ile donatılacağını göstermek üzere hazırlanan, gemilerin gemi adamları ile donatımı ve bu yönetmeliğe dayalı olarak çıkartılan yönerge esas alınarak gemilerde istihdam edilecek olan gemi adamları bir başka ifade ile hizmet akitleri yapılacak olan gemi adamlarının sayıları ve yeterlilik durumları belirlenir.

D. DENEME SÜRESİ

Sürekli hizmet akitleri ile işe giren bir gemi adamı işvereni veya gemideki çalışma arkadaşlarını tanıyıp yani çalışma biçimlerine alışmaya çalışmak alışamaması durumunda işi bırakmak isteyebilir. Aynı durum işveren için de geçerli olabilir. Deneme süresi sonu ya hemen sözleşme yapmak isteyebilir ya da izne son vermek isteyebilir. İşveren işçinin istenilen işi yapabilecek nitelik ve özellikte olup olmadığını ancak onu deneyerek anlayabilir. Taraflar birbirlerini denemeleri için hizmet akitlerine belirli bir süre kararlaştırmaları durumunda deneme süreli iş sözleşmesinden söz edilebilir.⁴²

Deneme süresi bakımından 854 sayılı Deniz İş Yasasında 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinden bazı yönleri ile farklılıklar göze çarpmaktadır. Deniz İş Kanununun 10. maddesine göre “süresi belli olmayan hizmet akitlerinde deneme süresi en fazla bir aydır.” Bu düzenlemenin içeriğinden de açıkça anlaşılacağı gibi, gemi adamlarının işverenle aralarında yaptıkları hizmet sözleşmelerinde deneme süresi sadece belirsiz süreler için geçerlidir. Belirli süre için deneme süresi koymak söz konusu olamaz. Bir başka anlatımla başlangıcı belli ancak bitiş tarihi belli olmayan hizmet sözleşmeleri için deneme süreleri konulabileceği belirtilmiştir.

Uygulamada yasanın emredici hükmüne rağmen zaman zaman bu bir aylık sürenin aşıldığı görülmektedir. Şöyle ki: deniz işinin özelliği gereği deneme süresinin başlangıcından 23 gün sonra taraflardan biri sözleşmeyi feshedeceğini karşı

tarafa bildirmiş olsa bile gemi seferine devam ettiği varsayımı dikkate alındığında 12 gün sonra gemi ilk limana varıncaya kadar sözleşme devam edecektir. Bu durumda bir aylık zaman aşımı süresi mücbir sebeplerle aşılarak 35 gün olarak uygulanmış olacaktır.

Bu süre içinde taraflar hizmet akitlerini bildirimsiz ve tazminatsız feshedebilir. Ancak gemi adamlarının çalıştığı günler için ücret hakkı saklıdır. (854. m.10/2) Gerçekten de burada söz konusu olan ücret kavramını geniş anlamıyla ele almak gerekecektir. Gemi adamının bu süre içinde hak ettiği fazla mesai ücreti, yemek parası, hak ettiği ulusal bayram ve genel tatil günleri ücreti ile hafta tatili ücreti varsa ikramiye ve primler gibi sosyal yardımlardan da yararlanması gerekeceği anlaşılmalıdır.

Deniz İş Kanununda deneme süresinin toplu sözleşmelerle artırılacağına dair açık bir hüküm olmamasına rağmen 4857 sayılı İş Kanunu deneme süresini en çok iki ay olarak kabul etmiştir. Ne var ki, toplu iş sözleşmeleri ile bunun dört aya kadar uzatılabileceği belirtilmiştir (m.15/1). Gerçekten bazı toplu iş sözleşmelerinin deneme sürelerine ilişkin hükümlerinde iki ayı aşan üç veya dört ay gibi bir sürenin konulmuş olduğu görülmektedir. Nitekim Türkiye Denizciler Sendikası ile Türkiye Denizcilik İşletmeleri arasında imzalanan 10.Dönem Toplu İş Sözleşmesinde deneme süresini kara personeline 3 (üç) ay olarak kabul edilmiştir.⁴³ Deniz İş Kanununda yasada toplu sözleşmelerle artırılması olanağının tanınmış olmasının açıklayıcı hiçbir nedeni görünmemektedir. Gerçekten de bu sürenin üç aya kadar toplu sözleşmelerle artırılacağı hüküm altına alınmış olsaydı isabetli olurdu kanaatindeyim.

Deneme süresi tamamlandıktan sonra hizmet akitlerinin sona ermesi durumunda genel hükümlere bakmak gerekecektir. Gemi adamının çalıştığı süreye bağlı olarak elde edeceği bütün alacak hakları dikkate alınacaktır. Şöyle ki: yıllık ücretli izin hakkının doğumunda, kıdem tazminatı hakkının hesaplanmasında, ihbar tazminatının hesaplanmasında de-

neme süresinde geçen süreler çalışılmış gibi kabul edilecektir. Özellikle gemi adamları için hayati önem taşıyan ehliyet ve yeterliliklerini yükseltmek maksadı ile Gemi adamları Yönetmeliği gereği sınav için hizmet sürelerinin hesaplanmasında da dikkate alınacağından kuşku duyulmamalıdır.

Kısacası hizmet sözleşmesi içinde öngörülen tüm kanuni hükümler deneme süresi içinde uygulanacaktır.

4857 sayılı iş sözleşmelerinde deneme süresi hizmet sözleşmeleri belirli süreli olsun ya da olmasın sürekli iş sözleşmeleri için söz konusu olabilecektir. Bilindiği gibi “nitelikleri bakımından en fazla otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere ise sürekli iş denir.”(4857 m.10/1)

E. BELİRLİ SÜRE VEYA SEFERLİK SÖZLEŞME

854 sayılı yasaya göre gemi adamı ile işveren arasındaki hizmet ilişkisine belli bir süre veya sefere bağlı olarak yapılmadığı hallerde bu sözleşme belirsiz süreli sayılmaktadır. Yasanın 7. maddesine göre “Hizmet akdi belirli bir süre veya sefer için yahut süresiz olarak yapılabilir” (m.7/1). Görüldüğü gibi Deniz İş Kanununa göre hizmet sözleşmeleri belirli süreli veya süresiz olarak yapılabilir. Bir de deniz işinin özelliğine göre İş Kanunundan farklı olarak sefer içinde sözleşme yapabilme olanağı benimsenmiş bulunmaktadır. Süresiz sözleşmelerde taraflardan birinin sözleşmeyi feshettiğini karşı tarafa bildirmesi ile sona erer (Kuşkusuz yasadaki doğan haklar, ihbar ve kıdem tazminatı saklıdır). Belirli süreli iş sözleşmesi esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Belirli süreli yapılan hizmet sözleşmelerinin 4857 sayılı iş kanunundakinden pek farklı değildir. Hizmet sözleşmelerine belirli süre konulmuş ise yani başlangıcı ve bitiş tarihi sözleşmede belirtilmişse 3 ay, 6 ay, 1 yıl gibi bu tür hizmet akitlerine belirli süreli hizmet sözleşmesi denilir.

Gemi adamlarının işyerleri gemilerdir. Hizmetin konusu da deniz taşımacılığı olunca doğal olarak diğer iş kanunlarındaki hizmet sözleşmelerinden farklılıklar gösterecektir.⁴⁴ Buna göre “ sözleşmenin süresi gemi seyir halinde sona ermesi durumunda geminin ilk varma limanına ulaşım güvenceye alınana kadar devam edeceği” belirtilmiştir (854 m.7/1).

Gerçekten de bu durum denizcilik mesleğinin özelliği gereğidir. Uygulamada sık karşılaşılan bu gibi duruma yasa açıklık getirerek tarafların mağduriyetini kısmen de olsa gidermiştir.

Örneğin, bir geminin normal hava koşullarında X limanından Y limanına 10 günde gidip 10 günde döneceği, 5 gün de limanda bekleyeceği düşünülse, sözleşme süresinin de Y limanında biteceği hüküm altına alınmış olsa, kötü hava koşulları yüzünden seferin uzaması durumunda, sözleşmenin denizde yani gemi limana varmadan sona erdiğini kabul edersek sözleşme gemi adamının gemiyi fiilen terk etmesi mümkün olmayacağına göre geminin ilk limana varmasına ve güvenlik altına alınmasına kadar uzayacaktır.

Burada güvenlik altına alınması bazı deniz hukukçuları tarafından farklı şekilde yorumlanmakla birlikte geminin güvenliğinin sağlanması yani iskeleye ya da rıhtıma bağlanması ve orada “emin gemi” olarak bulunması esas kabul edilmelidir.

Yasa, “belirli bir sefer için yapılmış hizmet akdi yazılı seferin sonunda geminin vardığı limanda yükünü boşaltması ile sona erer” (854 m.7/11) demekle sefer üzerine yapılan hizmet sözleşmelerinde sözleşmelerin ne zaman sona ereceğine açıklık getirmiştir. Deniz ticaretinde gemi adamları için *sefer üzerine yapılmış hizmet akitlerine* sıkça rastlamak mümkündür. Bu da yine deniz sektöründeki gemilerde yapılan çalışmaların gereğidir.

Sefer için yapılmış (yani seferlik) hizmet sözleşmelerinin belirli süreli sözleşmelerden farkı vardığı limanda yükünü boşaltması ile sona ereceğidir. (854 m.7/11) Esasen gemi limana varmakla sefer sona ermiş sayılmayacaktır. Gemi adamlarının yükün tahliye esnasında geminin güvenliği için liman işçilerine (tahliye elemanlarına) refakat etmeleri gerekmektedir.

F. HİZMET SÖZLEŞMESİ SÜRESİNİN UZAMASI

Akit sürelerinin uzaması yasal olarak düzenlenmiştir. Buna göre hizmet akitleri ister belirli bir süre isterse belirli bir sefer için yapılmış olsun seferin veya belirli sürenin sonunda gemi adamı işveren veya işveren vekilinin muvafakatiyle işe devam ederse ve gemide sefere çıkarsa yazılı bir şekilde olmayıp örtülü bir mutabakatla olmaktadır. Yine uygulamada sıkça karşılaşılan bir durumdur. Borçlar Kanununun 339. maddesinde ise “muayyen bir müddet için yapılan hizmet akdi bu müddetin mürurundan sonra her iki tarafın sükûtu ile temdit edildiği takdirde, akit aynı müddet ve fakat nihayet bir sene için tecdit edilmiş sayılır.” Borçlar Kanunu, belirli süreli hizmet akitlerinde bu sürenin sona ermesinde her iki tarafın da susması ile uzadığı takdirde, uzama süresinin en fazla bir sene olabileceğini vurgulayarak sözleşmenin süresinin bir yıldan fazla uzatılmayacağını hüküm altına almıştır.

Dolayısı ile yenilenen hizmet akitlerini süre ile sınırlandırmanın yasa koyucu tarafından bir amacı vardır. Sözleşmenin taraflarca kısa sürede yeniden gözden geçirilerek düzenlenmesini sağlayarak sözleşmeye açıklık kazandırmak... Ayrıca da çalışma yaşamındaki değişikliklerin ve güvencelerin sözleşmeye yansımalarına olanak tanınmasını sağlamaktır.

Hizmet akitleri ister belli bir sefer için, isterse de belirli bir süre için yapılmış olsun iki kez üst üste yapılırsa bu sözleşmenin süresiz sözleşme şekline dönüştüğünün kabulü gerekmektedir.⁴⁵ Zira işverenler kıdem ve ihbar tazminatları gibi kanunun genel hükümlerinden kaçınmak için sıkça başvurdukları yollardan biri de belirli süreli hizmet akitleridir. Esasen yasadan kaynaklanan bu boşluğun yani düzenleme ile doldurulması gerekmektedir. Belirli süre veya sefer için yapılmış hizmet akitlerinde, sürenin sonunda her iki tarafın da örtülü iradesiyle yenilenirse yani gemi adamı çalışmaya işveren/işveren vekili iş vermeye devam ederse hizmet akdi süresiz şekle dönüşeceği belirtir şekilde düzenlemeye ihtiyaç vardır.

V. İŞ SÜRELERİ

A. İŞ SÜRESİ TANIMI

Deniz İş Yasası denizde çalışan gemi adamlarının iş sürelerini, yaptıkları işin özelliği nedeni ile diğer işçilerden farklı kılmıştır. Gemi adamları çalışmalarını gemide yaptıkları için hizmet dışında da zamanlarını gemide geçirir. Gemi adamları, kendileri için işyeri olan gemide seferlerin durumu ve geminin özelliğine bağlı olarak uzun süre kalmak durumundadır. Dolayısı ile dinlenme, yemek, uyuma ve benzeri gereksinimlerini gemide sürdürürler. Bu nedenle gemi adamlarının işyerinde(gemide) çalışarak geçirdikleri süre ile iş dışında geçirdiği süreleri birbirinden ayırt etmek gerekir.

Kısa mesafelerde çalışan (kısa sefer yapan) küçük tonajlı gemilerde ise iş süresi dışında kalan zamanlarını gemi adamları gemide geçirmek zorunda değillerdir.⁴⁶ Gerçekten de gemi adamlarının gemilerde ne sayıda ve hangi yeterlilikte bulunacağı denizcilik mevzuatlarında belirtilmiştir.

Mevzuata uygun sayı ve yeterlilikte gemi adamı gemide bulunmak zorundadır. Ancak, dinlenme ve istirahat saatlerinde - mevzuata aykırı değilse ve de gemi adamlarının dışarı çıkabilme olanakları varsa- bu süreleri gemi dışında geçirebilirler.

Ne var ki, Deniz İş Kanununun, denizde çalışmanın bu özelliği bakımından yeterli içerikte olduğunu söylemek mümkün değildir. 4857 Sayılı İş Kanunu bir işçinin günlük çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş yerlerini işlerin özelliklerini de dikkate alarak açıkça belirtmiştir (m.66). Oysa gemide çalışma, gemi adamı zorunlu olarak her an gemide bulunacağından işe gidiş geliş gibi bir sorunu olmayacağı varsayımıyla

düzenlenmiştir (854/2). Halbuki Deniz İş Kanunu kapsamına giren birçok gemi liman içi, körfez, tersane, nehir, göl gibi ortamda hizmet vermektedir. Gemi adamının bu tür gemilerde mevzuata uymak koşulu ile gemide kalma zorunluluğu olmadığı açıktır. Deniz İş Kanununun bu manada yetersiz kaldığı görülmektedir.

Deniz İş Kanunu iş süresini şöyle tanımlamıştır: "İş süresi, gemi adamının iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir" (854 m.26/1).

Yasanın bu açık hükmünden de anlaşılacağı gibi, gemi adamının raspa, boya, makine-bakım-tutumu gibi çalışmaları, seyir ve liman vardiyaları ve geminin güvenliği nedeni ile tutulan nöbetler iş süresinden sayılacaktır. Kural olarak gemi adamının iş süresi fiili yani eylemli biçimde yaptığı çalışmalardır.⁴⁷ Gemi adamları çalışma süreleri dışındaki (dinlenme sürelerini) geçirecekleri yer bakımından İş Kanunu kapsamındaki işçiler kadar şanslı değildirler. Halbuki 4857'ye tabi olarak çalışan işçiler dinlenme sürelerini diledikleri şekilde kullanabilecekleri gibi diledikleri yerlerde de geçirebilmektedirler. Gemi adamları, geminin seferi esnasında iş süresi dışında da işyeri olan gemide kalmak zorunda olduklarından işverenin veya işveren vekilinin (kaptanın) belirlediği kurallara uymak zorundadırlar.

Bu manada da tam anlamı ile özgürce bir dinlenmeden söz edilemeyecektir.

Hâlbuki çalışma süreleri 4857 sayılı yasada da açıkça düzenlenmemiş olmasına rağmen aynı yasanın 63. maddesine göre çıkarılan Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde çalışma sürelerinin kapsamına ilişkin esaslara yer verilmiştir.

Nitekim Y9HD göre, iş süresi gemi adamının iş başında çalıştığı ya da vardiya tuttuğu süredir. Gerek seyir halinde gerekse limanda gemi içinde çalışmadan ya da vardiya tutmadan geçen saatler fazla çalışma sayılmaz. Buna göre işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre çalışma süresi olarak tanımlamıştır (m.3).

Kural olarak deniz iş kanununa göre iş süresi gemi adamının iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süre olmakla birlikte bu süreyi her zaman eylemli çalışma zorunluluğu olarak anlamamak gerekir.⁴⁸ Zira 4857 sayılı yasanın 66. maddesi “ işçilerin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreleri” de çalışma süresi olarak kabul etmiştir. Bu durum aynen deniz iş kanunu bakımından da eylemli bir çalışma durumu olarak kabul edilmelidir.

Nitekim gemi adamlarının, havuzlanmak üzere tersanelerde bulunan gemilerde bulunması buna bir örnektir. Bu gibi durumlarda iş görmeye hazır gemi adamları mevcuttur. Dolayısı ile ücretlerini de alacaklardır. Bunun dışında demirde veya iskelelerde bağlı bulunan gemilerde İstanbul Liman Tüzüğü m.⁴⁹ uyarınca en az bir vardiyanın gemide bulunması mecburidir. Bu gibi durumlarda eylemli olarak gemide iş görmeyen gemi adamları da gemilerin güvenliğinden (emniyetinden) sorumlu olarak gemide bulunacaklarından fiili olarak vardiyada bulunma durumu söz konusu olacağından ücretlerini de tam olarak alacaklardır.

B. VARDİYA VE DİNLENME SÜRELERİ

Deniz İş Kanununda, İş Kanununda olduğu gibi ara dinlenmelere yer verilmemiştir. Ancak gemi adamlarının dinlenme yapmadan aralıksız günde 8 saat çalışmaları beklenmemelidir. Nitekim gemi adamlarının insan olduğu gerçeğinden hareketle, denizcilik teamüllerine uygun şekilde gemi adamlarına ara dinlenmeleri verilmesi gerekmektedir. Bu nedenle Deniz İş Kanununa göre “ işveren veya işveren vekili, gemi adamlarının vardiyalarını yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bu çizelgeyi gemi adamlarının görebilecekleri bir yere asmak zorunda” (m.26/III) olduğunu belirterek bunun yerine getirilmesini işveren tarafından yönetim yetkisini kullanarak belirlemesi gerekecektir.

Gerçekten de deniz iş kanununda günlük ve haftalık çalışma süreleri iş kanununda farklı düzenlendiğinden vardiya usulü çalışmalarda da farklılıklar oluşmaktadır. Vardiya düzenlemelerine bazı işyeri toplu iş sözleşmelerinde de rastlamak mümkündür. Nitekim Türkiye Denizciler Sendikası ile Türkiye Denizcilik İşletmeleri arasında imzalanan 21.Dönem Toplu İş Sözleşmesinin 64. maddesinde gemi adamlarının iki vardiya usulü çalıştırılacağı hükme bağlanmıştır.⁴⁹ Bunun yanında uygulamada 8 saatlik 3 vardiya veya 4 saatlik 6 vardiya usulüne göre de çalışma düzenine rastlamak mümkündür. Gemi adamlarının vardiyalarını yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bu çizelgenin gemi adamlarının görebileceği bir yere asılması zorunluluğu herhalde çalışma düzeninin herkesçe açıkça bilinmesinin gerekliliği belirtilmek istenmiştir. Öte yandan vardiya düzeni ile dinlenme zamanlarının belirlenmesi kural olarak işveren veya işveren vekiline bırakılmış olması gemi adamlarını olumsuz sürpriz gelişmelere karşı korumayı amaçlamış gibi görünse bile vardiya düzeni ve dinlenme zamanları sürelerinin 4857 sayılı Kanunda olduğu gibi yasalarla belirlenmiş olması daha isabetli olurdu. Ara dinlenmeleri Kara İş Kanununun 68. maddesinde kuşkuyla yer verilmeden açıkça belirtilmiştir. (BKZ. İ.K. m.68.3/a.b.c)

Şehir Hatları gemileri ile kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde iş sürelerine ilişkin düzenlemeler 15.10.1956 T.4/7932 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile ayrı-ayrı düzenlenmiştir. Ancak Deniz İş Kanununun (854) yürürlüğe girmesi ile kararnamenin uygulanması tartışılır hale gelmiştir. Uygulamada gemi adamlarına yasaya rağmen dinlenme ve yemek zamanlarını belirtilen çizelgeye pek rastlamak mümkün görünmemektedir.

C. NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ

Deniz iş kanununa göre “iş süresi günde sekiz saat ve haftada kırk sekiz saattir. Bu süreler haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır” (m.26/1). Görüldüğü gibi deniz iş kanununda iş sürelerine günde 8 ve haftada 48 saat

olmak üzere sınırlama getirilmiştir. Bu düzenleme ile İş Kanunundan ayrılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununa göre “genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir.. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır” (m.63/1). Bu Yasa anlamında normal çalışma süresi, işçi olarak tanımlananlar için, öteden beri cumartesi günü çalışılıp çalışılmamasına bağlı olarak haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünerek belirlenmektedir ve bu uygulama devam etmektedir. Buna göre, bir işyeri cumartesi günlerini kapalı tutarsa diğer çalışma günleri günde 9’ar saat çalışma ile haftalık çalışma süresini doldurmuş olacak, çalışanları için haftada iki günü dinlenmeye ayırmış olacaktır.

Cumartesi günleri kısmen çalışılan işyerlerinde ise cumartesi günü yapılan çalışma süresi 45’ten çıkarılıp kalan süre diğer iş günlerine eşit şekilde bölünmek suretiyle günlük iş süresi belirlenmiş olacaktır veya cumartesi günü tam gün esasına göre çalışma yapılıyorsa 45 saat olan haftalık çalışma 6’ya bölünmek suretiyle günde 7.5 saatlik iş süresi bulunacaktır.

Görüldüğü gibi Deniz İş Kanununda iş süreleri hem daha uzun hem de katı bir düzenleme yapılmıştır. Cumartesi günleri kısmen veya tamamen çalışılıp çalışılmamasına bağlı olarak günlük çalışma sürelerinde değişiklik ihtiva eden bir esnekliğe bir imkan tanımamıştır. Günde sekiz, haftada 48 saat olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte iş kanununda haftalık 45 saat, günlük çalışma 7.5 saat iken, Deniz İş Kanununda bu sürenin daha uzun olduğu görülmektedir. Bu adaletsizliğin salt deniz işinin özelliğiyle açıklanması ve bundan dolayı adil olarak kabul edilmesi düşünülemez.⁵⁰ Hâlbuki deniz çalışması hem daha yıpratıcı ve hem de mahrumiyeti olan bir çalışmadır. Bu nedenle iş kanunundan daha kısa bir çalışma süresi olarak düzenlenmesi gerektiği düşünülmelidir. Örneğin: günde 7, haftada kırk iki saat gibi. Hemen belirtmekte yarar var ki, bu düzenlemelerin işçiler (gemi adamları) lehine hem hizmet akitleriyle hem de toplu iş sözleşmeleriyle değiştirilmesi mümkündür.

D. İŞ SÜRESİNE BAĞLI OLMAYAN ÇALIŞMALAR VE GEMİ ADAMLARI

Gemideki yapılan işin özelliği gereği bazı işler aralıksız sürekli sürdürülmesi gerekmektedir. Bu nedenle gemi adamlarının bazıları için günde sekiz haftada kırk sekiz saat olan iş süresi kuralları geçerli değildir. Yaptıkları işlerin gereği olarak iş sürelerine ilişkin düzenlemelerin kapsamı dışında bırakılmışlardır. Bu gruba giren gemi adamları yüklenmiş oldukları hizmetlerin niteliği ve gereği olarak hizmete hazır durumda beklemek ve kendilerine ihtiyaç duyulduklarında görevlerini yapmakla yükümlüdürler. Bu nedenle hizmetlerini çalışma sürelerine bağlı olmaksızın sürdürürler.⁵¹

Nitekim 854 sayılı Deniz İş Kanunu hangi işleri yapan gemi adamlarının iş sürelerine ilişkin hükümlere tabi olamayacaklarını belirtmiştir. Buna göre;

- Birden fazla kaptanın bulunduğu gemilerde birinci kaptan veya bu kanunun 2.maddesinin (c) fıkrasında yazılı olduğu şekilde kendisine vekâlet eden kimse (kılavuz kaptanlar dâhil)
- Birden fazla makinistin bulunduğu gemilerde baş makinist,
- Doktor ve sağlık memuru,
- Hemşire ve hastabakıcılar,
- Asli görevleri can, mal ve gemi kurtarma olan kurtarma gemilerinde çalışan gemi adamları,
- Gemide kendi nam ve hesabına çalışanlar

Genel olarak yasada belirtilen bu kişilerin tamamını aynı kefeye konularak yaptıkları görev ve sorumluluklarını aralıksız sürdüren fiili olarak sürekli iş yapmasalar bile görevleri gereği gerektiği durumlarda herhangi bir süre ve zamana bağlı olmaksızın sorumluluklarını yerine getiren kimseler olarak tanımlanmıştır. Bu sınıf gemi adamlarının çalışmaları herhangi bir vardiya düzeni veya günlük çalışma sınırları içinde kalmaksızın sürekli iş başında (görev başında) olan gemi adamları olarak kabul edilmiştir.

Gerçekten de birden fazla kaptanın bulunması durumlarında birinci kaptan olarak zikredilen kaptan (denizci tabiri ile süvari) veya kendisinin zorunlu nedenlerle görevleri başında bulunmaması durumunda ona vekalet eden kimse (kılavuz kaptanlar da dahil) ile birden fazla makinistin bulunduğu gemilerde baş makinistlerin yaptıkları işlerin özelliği gereği olarak gemide her an görev başında bulunması gereken kimselerdir.

Kaptan geminin sevk ve idaresinden doğrudan sorumlu olan kişidir. Dolayısı ile kaptanın gemi ve gemi alacaklıları üzerindeki hak sahiplerine karşı da sorumlulukları vardır. Kaptan donatana karşı, gemi adamlarına karşı, yük ve yükle ilgili olanlara karşı, kredi muamelesi alacaklılarına karşı, yolcuya karşı sorumluluğu olan kimsedir.⁵²

Esasında böyle bir sorumluluk yüklenmiş olan kimse bu sıfatı taşıdığı sürece kendisini iş süreleri dışında tutamaz. Bir başka ifade ile kaptan yasada belirtilen iş sürelerine tabi tutulamaz. Günün 24 saati görevli ve sorumlu olacağı açıktır. Baş makinistlerin (birden fazla makinistin olduğu gemilerde) durumları da kaptana benzemektedir. Zira onlar da geminin makinelerinin çalıştırılma, yolculuğun selamete gitmesini sağlama işlerinden, bakım ve onarımından sorumlu olan kimselerdir. Bu gibi kimselerin de iş sürelerine tabi tutulmaları gerekmekte olduğu açıktır. Zira gemi teknik bir ünedir. Amacı ulaşım ile kazanç sağlamaktır. Ulaşımı sağlayacak olan geminin kabiliyetidir. Hareketi sağlamak için geminin makinesinin bakım ve onarımı yapılarak çalışıyor olmasını sağlamaktır. Geminin hareketini sağlayan makinede görevli kimsenin her an görevi başında bulunması gerektiğine göre, bu kimsenin yasada belirtilen çalışma sürelerine bağlı olmaması gerekmektedir.⁵³

Yasanın 27. maddesinin 3,4 ve 5 fıkralarında belirtilen gemi adamlarından esas işi gemideki yolcu ve gemi adamlarının sağlık hastalık ve benzeri durumlarda onların tedavisi ile görevli bulunan doktor, sağlık memuru, hasta bakıcı gibi yar-

dımcı sınıf gemi adamları ile kurtarma gemisinde çalışan gemi adamlarıdır. Bu gruba giren gemi adamlarının bazen uzun süre eylemli (fiili) bir iş yapmadıkları gibi bazen de özellikle kurtarma gemi adamlarında son zamanlarda görüldüğü gibi can ve mal kurtarmak için uzun süre (günlerce) eylemli ve tehlikeli çalışma yaptıkları görülmektedir. Yasanın açık hükmünde de belirtildiği gibi kaptan ve baş makinistler geminin birinci derecede sorumlusu olan kimseler gibi değerlendirilerek iş süreleri kapsamı dışına çıkartılmışlardır. Nitekim Yargıtay verdiği bir kararda zikredilen yasa hükmü uyarınca günde 8 saatlik iş süresine tabi olmayan kimselerin sekiz saatin üzerindeki yapılan çalışmalar için fazla saatlerde çalışma ücreti istenemeyeceğini hükmetmiştir.⁵⁴ Deniz iş hukukçuları tarafından bizim de katıldığımız gibi Yargıtay'ın bu kararı eleştirilmiştir. Esasen bu gruba giren gerek gemi adamları gerekse yardımcı sınıf gemi adamlarının sıkça karşılaşılmayan bu gibi işleri yaptıklarında yaptıkları işlere karşılık olarak fazla mesai ücret isteme hakları olması gerektiği kanaatindeyiz. Keza kendileri kaptanın öteki gemi adamları gibi kaptanın gözetiminde, emir ve direktiflerine uyma mecburiyetinde bulunan kimselerdir. Dolayısı ile günlük iş süreleri kapsamına dahil edilmeleri gerekmektedir.

Tek kaptan ve baş makinistin bulunduğu liman içi, şehir hatlar, körfez, göl ve akarsularda çalışan gemilerde yapılan çalışmalar konusunda yasada yeterince açıklık yoktur. Özellikle gemi bağlama limanında kaptanın yetkileri oldukça sınırlıdır. Bu durumdaki kaptan ve makinistlerde çalışma sınırlandırılması olmaz hizmetin yapılması zorunludur. Yapılan çalışmalarda günde sekiz haftada 48 saati aşan çalışmalar için fazla saatlerde çalışma ücreti istenebilir.⁵⁵ Kılavuz kaptanların yaptıkları işler bir bakıma kaptandan ayırıldılar dolayısı ile onların da günlük iş sürelerine tabi tutularak yapılan fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekir.

Son olarak gemide, gemiye ilişkin bir hizmet yüklenmemiş, herhangi bir hizmet akdine tabi olmayan ihale usulü veya kiralama yöntemi ile hizmet yapan kendi nam (adına) ve hesa-

bına çalışan bu gibi kimseler zaten gemi adamları sayılmayacağı gibi deniz iş kanununun konusu da değildir. Dolayısı ile gemilerde büfe işleten veya kitap, gazete gibi mecmua satan v.s. gibi kimseler işverenle hizmet akdine bağlı olarak çalışma yapmadıklarından deniz iş yasası kapsamına girmeyeceklerinden çalışma sürelerine ilişkin istisnalar başlıklı 27. maddede belirtilmelerine de gerek görülmemeli idi.

E. FAZLA ÇALIŞMA KAVRAMI

Deniz iş kanununa göre fazla çalışma:26. maddede belirtilen iş süreleri günde sekiz haftada kırk sekiz saatlik süreler aşılarak yapılan çalışmalardır. Bilindiği gibi İş Kanununda bu süreler haftada 45 saattir. Fazla çalışma kavramı Deniz İş Kanunundan farklı olarak açıklanmıştır.4857 sayılı iş kanununun 41. maddesi fazla çalışmayı haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar olarak tanımlamışken Deniz İş Kanununda günde sekiz, haftada kırk sekiz saati aşan saatlerin fazla çalışma olarak kabul edilmesini hükmetmiştir.Toplu sözleşmelerle veya hizmet akitleri ile bu sürelerin işçi lehine yararlılık ilkesi gereği azaltılabileceği ancak artırılamayacağını daha önceleri ifade etmiştik.Yasada fazla çalışma açıklanmıştır.

Buna göre Deniz İş Kanununun 28. maddesi “ bu kanuna göre tespit edilmiş bulunan iş sürelerinin aşılması suretiyle yapılan çalışmalar fazla saatler de çalışma sayılır” diyerek bu kanuna göre daha önceden açıklandığı gibi 26. maddesinde iş süreleri kavramı üzerinde durulmuş idi. Nitekim gemi adamları günde sekiz saatin üzerinde yaptığı çalışmalar fazla çalışma sayılacağı gibi haftalık çalışma süresi olan kırk sekiz saatin üzerinde yaptığı çalışmalar fazla çalışma sayılacaktır.⁵⁶ Gerçekten de bir gemi adamı bir gün 11 saat çalıştırılıp ertesi gün 7 saat bile çalıştırılırsa o günkü fazla çalışma yaptığı 3 saatin fazla mesai ücretini ayrıca isteme hakkı doğacaktır. Ayrıca haftanın altı günü sekizer saatten toplam kırk sekiz saat çalışan bir gemi adamı yedinci günde çalışma yaptırılırsa, yaptırıldığı çalışma süresi kadar fazla mesai ücretini isteme hakkı doğacaktır.

Sözleşmelerle yasada belirtilen iş sürelerinin altında bir süre taraflarca kararlaştırılabilir. İş kanununa göre yapılan çalışmalarda eğer haftada kırk beş saatin altında bir süre sözleşmelerle kararlaştırıldığı işyerlerinde 45 saate kadar olan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak nitelendirilecektir.⁵⁷ Kıyas yöntemi ile Deniz İş Hukukunda da aynı kuralın kabulü gerekmektedir. Gerçekten de taraflar aralarında gerek hizmet akitleri gerekse toplu sözleşmelerle yasanın 26.maddesinde belirtilen günlük ve haftalık iş sürelerinin altında bir çalışma süresi kararlaştırılabilir. Böyle bir çalışmanın olduğu işyerlerinde fazla çalışma taraflar arasında kararlaştırılan sürenin aşımı durumunda aranacaktır. Günde 8 haftada 48 saat süreler aranmayacaktır.

a) Fazla çalışmanın belgelenmesi

Deniz İş Kanununun 28. maddesi uyarınca işveren veya işveren vekili tarafından noterden tasdikli ayrı bir defter tutularak fazla saatlerde çalışmaları belgelemek zorunda olduğu belirtilmiştir. Bu defterde gemi adamlarına uygulanan oranları ile fazla çalışmanın yapıldığı gün ve o güne düşen miktarı ve gemi adamının hak ettiği fazla çalışma ücreti gösterilir. Fazla saatlerde çalışma ücreti, asıl ücretler için hizmet akdinde gösterilmiş bulunan zaman, yer ve devrelerde, işveren ve işveren vekili tarafından gemi adamlarına tam olarak ödenmesi zorunludur. (28.son)

Öte yandan işyerinde fazla çalışma uygulaması isteyen işverenin İş Kanununa tabi işçinin onayının alınması şart iken (4857 M.41/VII) Deniz İş Kanununa göre yapılacak fazla çalışmaların belli bir sebebe bağlanması gerekmediği gibi gemi adamının onayının alınması da şart değildir.⁵⁸ Fazla çalışma yapılmak istendiğinde mevzuata göre gemi adamının bu isteme uyması zorunludur.

Ancak toplu sözleşmelerle meşru mazereti olan gemi adamlarının fazla çalışmaya zorlanamayacağı⁵⁹ şeklinde düzenleme yapmak mümkündür. 4857 sayılı yasaya tabi olan işçiler için

bu onay işçinin işe girişinde veya sonradan da alınabilir.⁶⁰ Ancak fazla çalışma yönetmeliğine konulan hükümlerle fazla çalışma ihtiyacı bulunan işveren onayı her yılbaşında işçilerden yazılı olarak alır ve işçi özlük dosyasında saklanır. (m.9/II) 1475 sayılı İş Kanununda işveren veya vekilinin Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurarak fazla çalışma izni alması zorunluluğu 4857 sayılı İş Kanununda kaldırılmıştır.

Deniz İş Kanununa göre fazla çalışmaları günlük olarak veya aylık olarak ya da yıllık olarak kısıtlayan herhangi bir kısıtlama söz konusu değil iken 4857 sayılı İş Kanununda günde üç saati yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamayacağı hüküm altına alınmıştır. (4857 m.41/VII) 1475 sayılı eski iş kanununda bu süreler günde üç, yılda 90 iş günü olarak belirtilmiş idi.4857’de günde üç saatin aşılamayacağı (m.63/II) günde en fazla 11 saat çalışma yapılabileceği ibaresinden yola çıkılarak fazla çalışmanın en fazla üç saat olarak kabul edilmesi gerekmektedir.⁶¹ Bir başka ifade ile özetlemeye çalışırsak bir gemi adamı günde üç saatin yılda iki yüz yetmiş saatin üzerinde fazla çalışma yapabilmektedir. Ayrıca yapılacak olan fazla çalışma için ise işverenin gemi adamının onayını almak zorunda olmayacaktır.

b) Fazla çalışma ücreti

Deniz İş Kanununa göre “ Yapılacak fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı % 25 oranında artırılmak suretiyle bulunacak miktardan az olamaz.” (854 m.28.11) Yasanın açık hükmünden de anlaşılacağı gibi gemi adamının normal iş sürelerini aşarak yaptığı çalışmanın ücreti normal çalışma ücretinin en az %25 artırılmak suretiyle ödeneceğini ifade etmiştir.

Oysa fazla çalışma ücreti iş kanununda normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödeneceğini (4857 M.41 / 11) hükme bağlanmıştır. Basın iş kanununda ise normal sekiz saatlik çalışma süresinin dışında yaptıkları çalışmalar fazla çalışma sayılır. Her bir fazla çalışma

saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin % 50 fazlası olarak hükmedilmiştir. Ayrıca fazla çalışmalar saat 24'ten sonraya tesadüf etmesi halinde ücretin bir misli fazlasıyla ödeneceği belirtilmiştir. (basın-iş kanunu ek mad. 1)

Görüldüğü gibi her üç iş kanununda da ayrı- ayrı fazla çalışma ücretinden söz edilmiş, ancak en düşük alanı Deniz İş Kanunu kapsamına giren gemi adamlarının fazla çalışma ücreti olmuştur. Deniz İş Kanunu, fazla çalışma ilkeleri ve ücreti bakımından diğer iş kanunlarından ayrılmakta, gemi adamlarının bu yöndeki hakları açısından daha az yararı düzenlenerek adeta üvey evlat muamelesi görmekle göz ardı edilmiştir. Esasen gemi adamlarının çalışma koşullarının zorlukları dikkate alınarak fazla çalışma ücretinin diğer iş hukuklarında olduğu gibi normal çalışma ücretinin en az %50 olması gerekmektedir.

Hemen belirtelim ki fazla çalışma ücretinin sözleşmelerle artırılması mümkündür. Bir başka anlatımla bu %25'lik oran asgari olup toplu iş sözleşmeleri ile artırılması mümkündür. Nitekim Türkiye Denizciler Sendikası ile Gestaş Deniz Ulaşım Turizm Tic. A.Ş. arasında bağitlanan Toplu Sözleşmede fazla çalışma ücretinin %30 fazlası⁶² olarak hükmedilmiştir. Görüldüğü gibi iş kanunlarının bazı hükümleri işçi yararına değiştirilmesi mümkün olabilmektedir. Elbette bu durum gerek hizmet sözleşmeleri gerekse de toplu sözleşmelerle oluşabilmektedirler.

F. FAZLA ÇALIŞMAYA DÂHİL OLMAYAN İŞLER

Deniz işinin özelliği gereği olarak yasa gemide yapılan bazı çalışmalarda geçen süreleri fazla saatlerde çalışmaya dahil etmemiştir.

Buna göre aşağıda yazılı haller fazla saatlerde çalışma sayılmaz.

- Geminin, gemideki şahısların veya gemi hamulesinin selameti için kaptanın yapılmasını zaruri gördüğü işler,

- Gümrük, karantina ve sair sıhhi formaliteler dolayısı ile yerine getirilmesinde zorunluluk bulunan ilave işler,
- Gemi seyir halinde veya limanda iken gemide yaptırılan (yangın, gemiyi terk etme, denizde çatışma, denizden adam kurtarma ve savunma) talimler (m.28.III)

Yasanın yukarıdaki ifade ettiği hükümler gerçekten deniz taşımacılığının gereği olarak gemi adamlarının, yolcuların, yükün ve geminin güvenliği bakımından yapılması gereken bilgi ,beceri ve tecrübeyi artırıcı çalışmalardır.Bu nedenle 24 saat gemide bulunan gemi adamları her türlü deniz rizikolarına karşı emniyeti sağlamakla görevli olduklarından zaman-zaman bilgi ve deneyimlerini artırmayı amaçlamaya bu tür çalışmalar yapmaları gerekmektedir.Yapılan bu tür çalışmalar yasada da belirtildiği fazla saatlerde çalışma olarak kabul edilmeyecektir.

Ancak hemen belirtelim ki 28. Maddenin III. Fıkrasının ilk cümlesinde belirtilen “ gemi hamulesinin selameti için kaptanın yapılmasını zaruri gördüğü işler” de fazla saatlerde çalışma sayılmayacağı hükmü tartışmalara neden olmuştur. Bir görüşe göre zaten yükü koruyacak önlemlerin alınması taşıyanın sözleşmeden doğan görevidir. Bu görevin yerine getirilmesi için taşıyan (genellikle donatan) gemi adamlarını çalıştırır. Gemi ve içindekilerin selametini tehdit etmeyen, yalnızca yük için tehlike oluşturan bir durumu savuşturmak üzere gemi adamlarının yaptığı hizmetin fazla saatlerde çalışma sayılması gerektiği⁶³ ileri sürülmüştür. Gerçekten de gemi hamulesinin (yükün) selameti için yapılacak işlerin fazla çalışmadan sayılmamasındaki amacın, yükün tehlikeye düşmesi karşısında yapılacak çalışmalar hedeflenmiştir. Ancak hamulenin selameti ibaresi yoruma açık bir kelimedir. Keza gemi adamlarının emekleri yoruma ve su istimale açık olamayacak kadar önemlidir. Bundan dolayıdır ki bu hususun yeniden düzenlenerek anlaşılır bir şekilde açıklık getirilmesi gerektiği görülmektedir.

VI. ÜCRETLİ TATİLLER VE YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER

Anayasamıza göre dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ücreti ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir. (AY 50/son) Görüldüğü gibi dinlenmenin çalışanların hakkı olarak Anayasal güvenceye alınmıştır. Ayrıca ücretli hafta tatili ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartların olduğu da anayasal bir güvence olarak anayasada yer almış bunların şartlarının belirlenmesini hakların içeriğinin kanunla düzenleneceğini öngörerek bu düzenlemeleri kanunlara bırakmıştır.

Gerçekten de deniz iş kanununda gerekli düzenlemeler yapılarak gemi adamlarının hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık izinlerinde hiçbir çalışma karşılığı olmaksızın ücretlerini alıp dinlenebilme imkânları sağlamıştır.

A. HAFTA TATİLİNİN ANLAMI VE HAK KAZANMA KOŞULLARI

Deniz İş Kanununun 41. maddesine göre “ Liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde gemi adamlarının haftada altı günden fazla çalıştırılması yasaktır. Bunlardan hafta tatili günü çalıştırılanlara, haftanın diğer bir gününde nöbetleşe izin verilir.”(854 m.41) Görüldüğü gibi liman sınırları içinde çalışan gemilerle şehir hatları gemilerinde çalışan gemi adamlarının çalışmaları kara ile bağlantılı olduğundan bunlar içinde kara çalışanlarında olduğu gibi bir düzenleme yapılmıştır.⁶⁴ Zira bazı işyerlerinde toplu sözleşmelerle de yasada belirtilen hafta tatillerini destekleyen bir nevi yasanın tekrarı niteliğinde hükümlerle gemi adamlarına hafta tatillerini verildiğini görmemiz mümkündür. Nitekim Denizciler Sendikası ile Türkiye

Denizcilik İşletmeleri arasında imzalanan toplu sözleşmelerle liman hizmeti ve şehir hatları ve vasıtalarında çalışan gemi adamlarının haftada 6 günden fazla çalışması yasaklanmıştır. Bunlardan istisnai olarak çalıştırılanlara haftanın diğer bir gününde nöbetleşe izin verileceği⁶⁵ hükme bağlanmıştır.

Gerçekten de uygulamada liman hizmeti yapan gemilerle şehir hatları gemi ve vasıtaları ile deniz otobüslerinde çalışan gemi adamlarının haftada bir gün vardiya düzenine göre, izin yaptıkları görülmektedir.

Yasanın hükmü yeterince açık görünmemektedir. Zira liman hizmeti ve şehir hatlarında çalışan gemilerin dışında kalan gemilerin gemi adamları için hafta tatilinin olmadığı onların haftada altı günden fazla çalıştırılabileceği gibi bir anlam çıkmaktadır.⁶⁶ Hakikaten 854 sayılı deniz iş kanununda böyle bir anlama mani olacak açıklayıcı hükümler mevcut değildir. Ancak anılan yasanın hafta tatili ücreti başlıklı 42. maddesinin birinci fıkrası “ Bu kanunun uygulandığı gemilerde, haftanın tatilden önceki günlerinde sürekli olarak çalışmış bulunan gemi adamlarına çalışılmayan hafta tatil günü için işveren veya işveren vekili tarafından bir iş karşılığı olmaksızın ve ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödeneceğini ifade ederek gemi adamları için haftada 6 gün çalışmayı esas almıştır. Yine 394 sayılı Hafta Tatili hakkındaki kanunun 2. maddesinde “ Resmi devairle umumi, hususi, ticari ve sınıף herhangi bir müessesede müstahdemini ve ameleiyi haftada altı günden fazla çalıştırmak memnudur.” Diyerek resmi ve özel daire ve müesseselerde çalışan hizmetli ve işçilerin haftada 6 günden fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Anlaşıldığı gibi Hafta Tatili Kanunu denizde çalışan gemi adamlarını da kapsayacak kadar geniştir.⁶⁷

Yine hafta tatilinden istisnaları zikreden 4/B maddede “ vapur, tramvay, liman, iskele, gümrük, antropolardaki tahmil tahliye... gibi işleri hafta tatilinden istisna edilmiştir. Ancak aynı maddenin E/son fıkrasında yukarıdaki adları zikredilen işlerde dönüşümlü olarak haftada bir gün izin verilmesi zorunluluğu getirilmiştir.

Yukarıdaki ifadelerden de anlaşıldığı gibi yasanın 41. maddesinin yeniden düzenlenerek anlam karışıklığına yer veremeyecek şekilde yeniden düzenlenmesine ihtiyaç olduğu açıktır. Gerek 4857 sayılı yasada gerekse Hafta Tatili hakkındaki kanunda belirtildiği gibi 854 sayılı kanun kapsamına giren tüm gemi adamlarının kural olarak haftada 6 günden fazla çalıştırılmasını yasaklayıcı hükümler getirilmesi gerekmektedir.

4857 sayılı iş kanununda da “ Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir. (4857 M.46/1) Yine 1924 tarihli hafta tatili hakkındaki kanunun 1.maddesi hafta tatilinin ne olduğunu açıklamış, kapsamını göstermiştir. Buna göre “ on bin veya on binden fazla nüfuslu şehirlerdeki işyerlerinde haftada bir gün tatil yapmalarını zorunlu kılmıştır.

a) Hafta Tatiline Hak Kazanma Koşulu

Deniz iş yasasına göre gemi adamının hafta tatiline hak kazanabilmesi için her şeyden önce gemi adamının iş gördüğü geminin bu kanun anlamında kapsama dâhil olması gerekir. Bilindiği gibi bu kanun Türk bayrağı taşıyan yüz ve daha yukarı gros tonilatoluk gemiler veyahut işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı 5 veya daha fazla bulunduğu durumlardaki hizmet akdi ile çalışan gemi adamları ile bunların işverenlerine uygulanmaktadır.⁶⁸

Gemi adamlarının hafta tatiline hak kazanabilmesi, bu kanunun uygulandığı koşullarda (yukarı paragrafta açıklandığı gibi) olasıdır. Hafta tatili öncesi altı gün sürekli olarak çalışmış olması gerekir (yani haftanın yedinci gününü tatil hakkı olarak kazanabilmesi için). Bir başka ifade ile, şayet gemi adamı (deniz işçisi) hafta tatili öncesi sürekli çalışmamışsa yani herhangi bir gün izin yapmışsa bu durumda hafta tatil hakkı kazanamayacaktır.⁶⁹

854 Sayılı Deniz İş Kanununun m. 42 (II) hükmü filen çalışılmadığı halde çalışılmış gibi kabul ettiği günleri sıralamıştır. Buna göre;

Evlenmelerde üç güne, ana ve babanın, karı ve kocanın, kardeş ve çocukların ölümünde iki güne kadar verilmesi gereken izin süreleriyle bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinler ve doktor raporu ile verilen dinlenme ve hastalık izinleridir.

Yine yasanın aynı maddesine göre zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan gemideki çalışmaların haftanın bir veya birkaç gününde işveren veya işveren vekili tarafından tatil edilmesi halinde, haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılması gereken altı günün hesabında göz önünde tutulur. (m.42/III)

4857 sayılı yasaya tabi olarak çalışan işyerlerinde ise, çalışma sürelerine göre belirlenen iş günlerinde çalışılmış olmak kaydı ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verileceği belirtilmiştir. (İ.K. m.46/1)

b) Hafta Tatil Ücreti

Gemi adamlarının hafta tatil ücretine hak kazanabilme koşulu, yasada belirtildiği gibi, Deniz İş Kanununun uygulandığı gemilerde, haftanın tatilden önceki günlerinde sürekli olarak çalışmış bulunan gemi adamlarına çalışılmayan hafta tatil günü için işveren veya işveren vekili tarafından bir iş karşılığı olmaksızın ve ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenir (m.42/1). Anılan kural ve ifadelerden de anlaşılabilceği gibi, “ücret ödeme şekline bakılmaksızın” diyerek ister gündelik, isterse de maktu ücret şeklinde ödeme yapılan hafta tatil ücretinin ödeneceğini emredici hukuk kuralı şekline getirmiştir. Kuşkusuz ücret bir günlük ücret tutarı şeklindedir. Ancak toplu sözleşmelerle artırılması mümkündür. Nitekim Türkiye Denizciler Sendikası ile Türkiye Denizcilik İşletmeleri aralarında imzaladıkları toplu sözleşmelerle hafta tatil ücretini gemi adamının maktu aylığının 26’da birine tekamül eden ücreti hafta tatil ücreti⁷⁰ olarak kabul etmişlerdir.

Ayrıca yasaya göre, kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamlarına işveren veya işveren vekili tarafından geminin seferde bulunduğu müddete rastlayan hafta tatil günleri için yukarıdaki şartlar aranmaksızın ve bir iş karşılığı olmaksızın, ayrıca bir gündelik tutarında hafta tatil ücretinin ödeneceğini (m.42/son) hükme bağlanmıştır.

Anılan maddenin bu son hükmü ile kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerdeki gemi adamlarına biraz farklı yaklaşmıştır. Gerçekten de gemi adamlarının karaya çıkmalarının mümkün olmadığı bu tür sefer yapan gemilerde çalışanlar açısından hafta tatil ücretine hak kazanabilmek için haftanın altı günü sürekli çalışma kuralı aranmamaktadır. Bu gruba giren gemi adamları zorunlu olarak hafta tatili öncesi günlerinde çalışmadıkları zamanlarda bile gemiden ayrılmaları söz konusu olmayacaktır. Dolayısı ile hafta tatillerini de gemide geçirmek zorunda kalacaklardır. Y9HD. Deniz İş Kanunu 42.m/son'a göre kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemide çalışan gemi adamlarına seferde bulunduğu süreye rastlayan hafta tatil günleri için bir iş karşılığı olmaksızın ödenen bir günlük tutarı ücretten ayrı olarak bir gün tutarında hafta tatil ücreti daha ödenmesi gerektiği istemini reddetmiştir.⁷¹ Yani hafta tatili için ayrıca ikinci bir ücret istenmeyecektir şeklinde karara varmıştır.

Kural olarak liman hizmeti, şehir hattı gemilerinde gemi adamlarının haftada altı günden fazla çalıştırılması yasaktır. Geminin seferde olmadığı hallerde de (limanda, demir yerinde) esas olan gemi adamının dinlenme hakkının kullanabilmesi olduğundan herhalde altı günden fazla çalıştırılması yasak olmaktadır. Eğer gemi adamına yasada öngörülen hafta tatil ücreti hak ettiği halde, tatil yaptırılmayarak çalıştırmaya devam edilirse ne olacak? Hafta tatilinde çalıştığı süre kadar fazla çalışma ücretini %25 zamlı alacaktır. Kısa, yakın; uzak sefer yapan gemideki işçiler gemi seferde iken hafta tatil ücretine ilave olarak ayrıca o günkü çalışma ücretini alabilme hususu yasanın mevcut haliyle yeterli görülmemektedir. Nitekim bunun için ayrıca bir düzenlemeye ihtiyaç vardır. Şöyle ki ...

hafta tatilinde çalıştırılan kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemi adamlarının hafta tatil ücretine ilaveten bir gündelik tutarında tatil ücreti daha ödenir.

Liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde çalışan gemi adamlarının hafta tatilinde yani yedinci gün çalıştırılmasının yasak olduğunu daha önceden belirtmiştik. Hafta tatil günü çalıştırılanlara haftanın diğer bir gününde nöbetleşe izin verileceği (madde 41) belirtilmiştir. Bu maddenin ihlali halinde yine aynı yasanın 50. maddesinde cezai hükümler gösterilmiştir.

4857 sayılı yasaya tabi işçilerin hafta tatilinde çalıştırılması durumunda ücreti ise, işçinin hafta tatili günü için çalışmadan aldığı bir gündelik tutarındaki ücretine, bir günlük çalışması karşılığında, bu çalışmanın haftalık çalışma süresini aşan bir fazla çalışma olması nedeni ile %50 zamlı olarak hesaplanan bir günlük ücret (bir buçuk gündelik daha eklenir) kısacası hafta tatilinde çalışan işçiye toplam iki buçuk gündelik ücret ödenmelidir.⁷²

B. ARA DİNLENMESİ

Genel olarak ara dinlenmeyi şu şekilde tanımlamak mümkündür: işçinin sağlığının korunması, yeme, içme gibi zorunlu gereksinimlerinin giderilmesini temin etmek için günlük çalışma süresi içinde işçilerin belli bir süre dinlendirilmesidir.⁷³

854 Sayılı Deniz İş Kanununda ara dinlenmesine ilişkin bir düzenleme mevcut değildir. Sadece kanunun m. 26 (2) hükmüne göre "işveren veya işveren vekili, gemi adamlarının vardiyalarını yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelgeyle belirtmek ve bu çizelgeyi gemi adamlarının görebilecekleri bir yere asmak zorundadır." denilerek ara dinlenme saatlerinin düzenlenmesini denizciliğin geleneklerine göre işveren veya işveren vekiline bırakmıştır. Gerçekten de gemi adamlarının da biyolojik olarak ara dinlenmesi yapmaksızın aralıksız çalışmaları beklenemez. Ancak gemide görevli gemi adamları gemideki işlerin de aksamaması için vardiya düzenlerinin göz önünde bulundurulacağı açıktır.

Uygulamada sıkça rastlanmamakla beraber bazı gemilerde zaman-zaman dinlenme ve yemek saatlerini gösteren asılı bir çizelgeye rastlamak mümkündür. Ara dinlenmesine ilişkin hükümlere bazı toplu sözleşmelerde de rastlanabilmektedir. Nitekim Türkiye Denizciler Sendikası ile İstanbul Deniz Otobüsleri A.Ş. arasında imzaladıkları toplu iş sözleşmesinde yazılı şekle getirerek teminat altına almışlardır. Buna göre “uygulanmakta olan ara dinlenmesine devam edileceği, ara dinlenmesi verilen yerlerde bu dinlenmenin hangi saatler arası yapılacağı her işçinin görebileceği yerlerde yazılı olarak ilan edileceği belirtilirken, gemi... dinlenme saatleri o günkü sefer ve iş programına göre kaptan tarafından belirleneceği”⁷⁴ belirtilmiştir. Bir başka sözleşmede ise gemi adamlarının iş sürelerinin günde sekiz altı gün için haftada kırk sekiz saat olduğu bu süreler gemi adamlarına ortalama bir zamanda gerekirse münavebe suretiyle verilecek yemek ve ara dinlenmesinin dahil olmadığı⁷⁵ belirtilmiştir.

Günün 24 saatini gemide geçirmek zorunda bulunan gemi adamının dinlenme saatlerini bilmesi kadar doğal bir şey olamaz.

4857 sayılı iş kanununa tabi olarak çalışan işçilerin ara dinlenmesi yasanın 68. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre ara dinlenmesi günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanda o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle dört saat ve daha kısa süreli işlerde on beş dakika, dört saat yedi buçuk saat işlerde yarım saat, yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir. (İ.K. m.68)

Hemen belirtelim ki ara dinlenmeleri iş sürelerinden sayılmaz.

C. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER

Ulusal bayram ve genel tatiller,²⁴²⁹ sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller hakkındaki kanuna göre düzenlenmiştir. Ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir. Ulusal Bayram 29 Ekim günü-

dür.28 Ekim saat 13.00'te başlar 29 Ekim günü devam eder. Genel tatiller ile resmi bayramlar,19 Mayıs Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos Zafer Bayramı, 1 Ocak Ramazan Bayramı 3.5 gündür. Kurban Bayramı 4.5 gündür. Yılbaşı 1 Ocaktır. (2429 sayılı kanun m.1-2) Ayrıca 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü tatildir. Ulusal bayram ve genel tatil günleri Cuma günü akşam sona erdiğinde müteakip cumartesi günün tamamı tatil yapılır.

29 Ekim Ulusan Bayram günü özel bütün işyerlerin kapatılması zorunludur. Diğer tatil günlerinde ise sadece resmi daire ve kuruluşlar tatil edilirler. (2429 sayılı kanun m.2)

Deniz İş Kanununda, gemi adamlarının ulusal bayram ve genel tatil günlerinden nasıl yararlanacakları ücretlerinin nasıl hesaplanacağı hususunda ayrıntılı düzenlemelere rastlamak mümkün değildir. Ancak anılan yasanın 43. maddesi "Bu kanun kapsamına giren gemilerde çalışan gemi adamlarına 2429 sayılı ulusal bayram ve genel tatiller kanunu ile anılan kanuna eklenen ulusal bayram ve genel tatil günlerinde bir iş karşılığı olmaksızın bir günlük ücreti tutarındaki tatil ücreti, ücret ödeme şekline bakılmaksızın ayrıca ödenir. (m.43) Görüldüğü gibi gemi adamlarının ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmazlarsa bile günlük ücretlerinden kesinti yapılamayacaktır.

Gemi adamları ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmaları halinde ayrıca bir ücreti hakedeceklerdir. Çalıştığı günler için çalıştığı gün sayısı kadar ek fazla ücret alacaklardır.⁷⁶ Esas olan gemi adamlarının ulusal bayram ve genel tatil günlerinden yararlandırılmasıdır. Çalıştırıldığı takdirde fazla mesai ücretinin ne olacağı konusu tartışmalıdır. Ne var ki yasal düzenlemede fazla mesai ücreti ile ilgili ayrıca bir düzenlemeye rastlamak mümkün değildir. Sözleşmelerle aksine bir düzenleme yoksa ulusal bayram ve genel tatil günleri çalıştırılan gemi adamları o günlere denk gelen çalışmalarında çalıştıkları her günün ücretinin ayrıca ödenmesi gerekecektir. Bir başka ifade ile ulusal bayram ve genel

tatil günü çalışan bir gemi adamı bir günlük ücretini alacaktır. Çalıştığı günün ücretini de ayrıca alacağından toplam 2 gün ücrete hak kazanacaktır.

Ancak uygulamada çalışanlar yararına toplu sözleşmelerle daha ileri düzenlemelere rastlamak mümkündür. Nitekim Türkiye Denizciler Sendikası ile Gestaş işyeri arasında imzalanan toplu sözleşmede ulusal bayram ve genel tatil gününde çalıştırılan tüm personele(gemi adamları ve diğer işçiler) bu çalışmalarını karşılığı normal çalışma ücretinin %100 zamlısı ödenir⁷⁷ denilerek o günlerde çalıştırılan gemi adamlarının öteki işçilerde de olduğu gibi yüksek ücret ödenmesi amaçlanmıştır.

4857 Sayılı yasaya tabi olarak çalışanlara kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödeneceği kabul edilmiştir. Bir başka anlatımla hafta tatilindeki çalışma gibi zamlı ücret ödenmeyecektir.⁷⁸

a) Tatil Ücretine Girmeyen Kısımlar

Yukarıdaki açıklamalarda da belirtildiği gibi tatil ücreti ödemeleri bir iş karşılığı olmaksızın sosyal bir olgunun gereği olarak ifade edilmektedir. Bu nedenle ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günlerinde ödenecek ücrete, gemi adamına ödenecek fazla mesai ücreti, primler, sosyal yardımlar ilave edilmeyecektir. Bir gündelik ücretin hesaplanmasında kök ücretin göz önünde tutulacağı belirtilmektedir.⁷⁹

Görüldüğü gibi deniz iş kanunu tatil ücretine girmeyen kısımları için 44. maddesinde açıklık getirmiştir. Buna göre "fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücret ve primlerle, sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz. (m.44)

D. YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER

Anayasanın çalışanlara dinlenme haklarından bir diğeri de ücretli yıllık izin haklarıdır. Şartlarının kanunla düzenleneceğini (AY m.50) belirtmiştir.

Kaynağını anayasadan alan yıllık ücretli izin hakları Deniz İş Kanununun 40. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir takvim yılı içinde bir veya birkaç hizmet akdine dayanarak en az altı ay çalışmış olan gemi adamı, yıllık ücretli izine hak kazanır. (854 m.40/1)

Görüldüğü gibi gemi adamları yıllık ücretli izine hak kazanabilmesi için 4857 sayılı kanuna tabi olarak çalışan işçilerden farklı olarak en az 1 yıl çalışmış olma koşulu aranmamaktadır. Bu süreyi 6 aya indirmektedir.6 aylık süre aynı gemide veya aynı işverenin emrinde bir hizmet akdi ile olabileceği gibi birden çok hizmet akdine dayanarak da olabilecektir. Bir başka anlatımla 6 aylık çalışmaların işverenin aynı gemisinde olması şart değildir.Gemi adamı aynı işverenin ayrı gemilerinde çalışmış ise çalıştığı süreler birleştirilerek hesaplanacaktır.⁸⁰

Yukarıdaki yasa metninden de anlaşılacağı gibi bir takvim yılı içindeki çalışmalar altı aydan az olması halinde çalışılmış süreler bir sonraki yılın çalışma sürelerine eklenebilecektir. Bir başka deyişle bir gemi adamının iki takvim yılında toplam altı ay çalışmış olması ücretli yıllık izin hakkının doğumu için yeterli olmayacaktır.⁸¹ Şöyle ki yasa metninin açıklamasına göre bir gemi adamı 2005 yılında 3 ay çalışmış olsun,2006 yılında da 4 ay çalışmış olduğunu varsayarsak toplam çalışma süresi 7 ay olmasına rağmen bir takvim yılı içinde en az 6 ay çalışmadığı için yıllık ücretli izin hakkı doğmayacaktır. Ancak hizmet sözleşmeleri ile gemi adamlarının lehine yararlılık ilkesi gereği altı ay çalışmaya karşılık uygulanan 15 günlük veya daha fazla izinler yasaya aykırı olmayacaktır.

Uygulamada sıkça rastlanan husus özellikle uzak sefer yapan gemilerdeki çalışan gemi adamları altı ay çalışmaya karşılık bir aylık izin süreleri şeklindedir. Doğal olarak yasanın

bir takvim yılı içindeki ibaresinin kaldırılmasının uygulama açısından da kuşkusuz daha isabetli olacaktır.

Açıklanması gereken bir diğer hususta yıllık ücretli izine hak kazanabilmek için gemi adamının bir takvim yılı içinde en az altı ayını aynı gemide tamamlamış olmasıdır. Bir başka ifade ile geminin el değiştirmiş olması gemi adamının yıllık ücretli izin hakkını ortadan kaldırmaz. Deniz İş Kanununda 4857 sayılı yasada görüldüğü gibi yıllık ücretli izine hak kazanma koşullarına ilişkin ayrı bir düzenlemeye rastlamak mümkün değildir. Gerçekten 4857 sayılı yasanın 55. maddesi yıllık ücretli izin bakımından çalışılma gibi sayılan halleri sıralamıştır.⁸²

a) Yıllık İzin Süreleri

Deniz İş Kanununa göre izin süresi altı aydan bir yıla kadar hizmeti olan gemi adamları için 15 günden ve bir yıl ve daha fazla hizmeti olanlar için yılda bir aydan az olamaz. (m.40/11)

Görüldüğü gibi deniz iş kanununda 4857 sayılı iş kanununda olduğu gibi yıllık izin sürelerini çalışma sürelerine bağlanmamış bir başka deyişle izin süreleri kıdem yılı ne olursa olsun her gemi adamı için aynıdır. Oysa 4857 sayılı yasa izin süreleri hizmet sürelerine göre değişmektedir. Buna göre

- Hizmet süresi bir yıldan beş yıla kadar olanlara 14 günden
- Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara 20 günden
- On beş yıl ve daha fazla olanlara 26 günden az olamaz

Oysa Deniz İş Kanununda ise,

- Altı aydan bir yıla kadar olan gemi adamları için on beş günden az
- Hizmetleri en az bir yıl olan gemi adamları için ise bir aydan kısa olmayan bir izin süresidir. Kuşkusuz bu süreler gerek hizmet akitleri gerekse toplu sözleşmelerle artırılabilir.”854 sayılı yasaya tabi çalışan gemi adamları için ücretli yıllık izne rastlayan ulusal bayram ve genel tatil günleri

izin süresinden sayılmaz ücretli izne ilave edilir.⁸³ 854'te toplu iş sözleşmelerle sağlanan bu haklar 4857'nin içeriğinde düzenlenmiştir. (4587 m.56/V)

Deniz İş Kanununda izin süreleri iş günü olarak belirlenmediğinden tatil günleri ilave edilmez. Deniz İş Kanununa göre daha kısadır. Gemi adamları için düzenlenen bu izin süreleri iş kanunu kapsamındaki işçilere kıyasla daha çok gemi adamları yararına düzenlenmiş olduğu görülmektedir. Kuşkusuz günlerce evinden uzakta gemide (işyerinde) kalmak zorunda bulunan sosyal faaliyet alanlarından mahrum olan gemi adamları için tanınan bu olanağı doğal karşılamak gerekir. Gemi adamlarına bir yıllık hizmet süresi için tanınan en az 30 günlük yıllık izin süresi 15.07.2003 tarihinde onayladığımız gemi adamlarının yıllık ücretli iznine ilişkin 146 sayılı ILO sözleşmesinin 3. maddesine de uygun düşmektedir.⁸⁴

Gemi adamları için gerek bir takvim yılı içinde en az altı ay çalışma koşulu ile kazanılan 15 günlük izin hakkı, gerekse en az bir yıl (12 ay) çalışma koşulu ile kazanılan en az 30 günlük (1 ay) izin hakkına sahip olma hiç kuşkusuz denizde çalışmanın, çalışma koşullarının ağır oluşunun bir sonucu olduğunu kabul etmek gerekir.

b) İzni Kullanma Zamanı ve Şekli

Yasaya göre izni, işverenin uygun göreceği bir zamanda kullanılacaktır. Bu haktan feragat edilemez, (m.40/III) Yasa yıllık ücretli iznin kullanma zamanını işverenin yönetim hakkı olarak kabul etmiş, işverenin uygun göreceği bir zamana bırakmıştır. Kuşkusuz bu düzenleme ile işin aksamaması esas alınmıştır. Ancak her ne kadar işverenin yönetim yetkisi olarak görülmüş olsa bile toplu sözleşmelerde bazı düzenlemelere rastlamak mümkündür. Buna göre Türkiye Denizciler Sendikası ile İDO aralarında yaptıkları toplu iş sözleşmesi ile izin zamanı, işverenin düzen ve verimi aksatmaması nedeniyle 3 işveren 2 sendika temsilcisinden teşekkül edecek bir işletme izin komitesince tayin olunur⁸⁵ diyerek izin zamanını işçi ve

işverence oluşturulacak bir komitenin kararına terk etmiştir. Bu durum ILO'nun 146 sayılı sözleşmesinin 10. maddesine uygun düşmektedir.

Yine aynı yasanın aynı fıkrasında izin hakkından feragat edilemeyeceği hükmolunmuştur. Nitekim Yargıtay da verdiği bir kararda " Yıllık ücretli izin hakkının Anayasaca korunan bir hak olduğu ve bu haktan vazgeçilemeyeceğine ilişkin karar vermiştir.⁸⁶ Ancak uygulamada özellikle şehir içi ve liman hizmeti gören gemide çalıştırılan gemi adamlarına zaman-zaman yıllık ücretli izin vermeyen işveren veya işveren vekiline verilen 500 TL'den az olmayan para cezası caydırıcı olmaktan uzaktır.

Bir aylık izin aynı maddenin 4. fıkrasına göre tarafların rızası ile aynı yıl içinde kullanılmak suretiyle ikiye bölünebilir. Uygulamada sıkça görülen bir diğer husus da yıllık ücretli izinlerin ikiye bölünebileceğidir. Özellikle birden çok gemisi bulunan kamu işletmelerinde gemi adamlarının yaz aylarında da izinden yararlanmalarını sağlamak için 30 günlük izinler biri yaz diğeri kış aylarında isabet edecek şekilde ikiye bölündüğü görülmektedir. Her bir bölüm herhalde 10 günden az olmamalıdır.Doğal olarak diğeri de 20 günden fazla olamayacaktır.Yıllık izinlerin parçalara bölünmesi ILO'nun 146 sayılı sözleşmesinin 8. maddesine aykırı düşmemektedir.

Gemi adamı, dilerse işveren veya işveren vekilinden ücretli izine ilişkin (ek) olarak yedi güne kadar ücretsiz yol izni de isteyebilecektir. (m.40/VI) Bu kanunun hazırlandığı yıllarda memleketin ulaşım olanakları dikkate alınarak bu hükmün konulduğu, bundan esinlenerek aynı dönemlerde bağtlanan toplu sözleşmelerde de hala hüküm olarak varlığını koruduğu görülmektedir.

Günümüzde ücretsiz yol izinlerinin kullanımına pek rastlanmamaktadır. Bunun yerine sözleşmelerle sosyal izinler, idari izinler⁸⁷ adı altında 10 güne varan ücretli izinlerin varlığından söz edilebilmektedir. Yeter ki bu tür izinlerin gemi adamları tarafından talep edildiğinde kullanımı sağlanabilsin.

Gemi adamı yıllık ücretli iznini yabancı bir memleket limanında veya hizmet aktinin yapılmış bulunduğu mahalden gayri bir yerde kullanmaya zorlanamaz. (m.40/V) Gerçekten deniz işinin özelliği gereği olarak gemi adamının çoğu zaman seferde olacağını düşünürsek işveren yönetim yetkisini kullanarak gemi adamını yurtdışında bir limanda resen izne çıkartmasını engellemiştir. Böylece kötü niyetli işveren veya işveren vekilinin husumetinden gemi adamı bu manada korunmuş olmaktadır. Anılan hüküm içerik olarak işe alındığı yer (hizmet aktinin yapıldığı yer) dışında izne zorlanamayacağı ILO'nun 146 sayılı sözleşmesinin 10. maddesinin 2. fıkrasına da uygun düşmektedir.

c) Yıllık İzinlerin Ücreti

Yıllık ücretli izin ücreti alacaklarına ilişkin zaman aşımı 5 yıldır. (Borçlar Kanununun m.126/III) Borçlar Kanununun ücrete ilişkin beş yıllık zaman aşımı süresinin yıllık izin ücreti alacağı için de geçerli olacağı belirtilmelidir.⁸⁸ Nitekim Yargıtay "işçilik haklarından fazla çalışma parası genel tatil ve bayram ücreti ile yıllık ücretli izin alacağının kanunun 126. maddesindeki 5 yıllık zaman aşımı süresine bağlı olacağına karar vermiştir.⁸⁹

Gemi adamının hak ettiği yıllık ücretli izni kullanmadan hizmet akdi 14. maddenin II, III ve IV. bentlerine göre bozulursa, işveren veya işveren vekili izin süresine ait ücreti gemi adamına ödemek zorundadır (m.40/son). Görüldüğü gibi deniz iş kanununa göre yıllık ücretli izin hakkı bulunan bir gemi adamı hizmet akdi önelsiz fesih ve infisah başlıklı 14. maddesinin II. bendinde belirtilen hükümlerle gemi adamı tarafından III. Bendinden belirtilen işveren / işveren vekili veya gemi adamı tarafından veya IV. bentte belirtilen geminin kayba uğraması, terk edilmesi ve harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hallerinde hizmet aktinin kendiliğinden bozulması durumlarında izni kullanmadan önce belirtilen bu durumlarla hizmet ilişkisi sona erdiğinde gemi adamına hak ettiği ancak kullanmadığı yıllık ücretli izin ücreti ödenecektir.

Bilindiği gibi gemi adamının yıllık ücretli izin hakkı 4857 sayılı iş kanunundan farklı düzenlenmiştir. Altı aydan bir yıla kadar hizmeti olanlar için on beş günden, bir yıldan fazla hizmeti olanlar için yılda bir aydan az olamayacaktır. (m.40/2)

Bunların dışında yıllık ücretli izni hak etmiş olmasına rağmen hizmet akitleri işveren veya işveren vekili tarafından haklı bir sebebe dayanarak feshedilen gemi adamı, kullanmadığı izin ücretini alamayacaktır. (m.40/son)

Esasen yıllık ücretli izin hakkı kaynağını anayasadan almaktadır. Deniz iş yasasına göre de emir niteliğindedir. Gemi adamının belli bir süre çalışması sonucu doğmuş ve kazanılmış bir haktır. Hizmet sözleşmesinin 14/! Bendine dayanarak işveren tarafından haklı bir nedenle feshedilmiş olsa dahi, gemi adamının çalışarak hak etmiş olduğu ancak henüz kullanmadığı yıllık izninin ücretinden bırakılmasının hukuksal gerekçesini anlamak mümkün değildir.⁹⁰ Gerçekten de yeterince açıklığa kavuşturulmamış ancak işverene hizmet ilişkisinin feshi konusunda haklı bir gerekçe oluşturan 14. maddenin 1. bendine dayanarak izin ücretinin ödenmemesinin hiçbir haklı nedeni olamaz. İzin ücretinin ödenmesinin şarta bağlanması kabul edilmiş ayrıca bu hüküm onayladığımız 146 sayılı ILO sözleşmesinin 7. maddesinin son fıkrasının içeriğine de aykırı düşmektedir.

Hemen belirtelim ki deniz iş hukukunda düzenlenmemiş olsa bile yıllık izinlerin ücretli olmasının gerekçesi 6 ay veya 1 yıl durmaksızın çalışan gemi adamının dinlenerek izin dönüşü zinde dinlenmiş olarak emeğini işverenine hasretmesidir. Bu nedenle 4857 sayılı iş kanununun 58. maddesinde düzenlenmiş olduğu gibi yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi için kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir hükmü herhalde gemi adamları içinde geçerli olması gerekir.

Yine deniz iş kanununda yıllık ücretli izin tutarının ne olduğu hususunda açık bir düzenlemeye rastlamak mümkün

değildir. Ancak bu boşluğun doldurulması açısından temel hukuk niteliğindeki iş kanunlarına bakıldığında⁹¹ fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışanlar... sosyal yardımlar hesaba katılmaz. (İ.K. m.57/II. 50/I) Bir başka ifade ile bu ücretin hesabında dikkate alınacak ücret çıplak ücrettir.

Y9HD tatil ücretinin hesabında olduğu gibi, yıllık izin ücretinin çıplak ücretten hesaplanacağını hükmetmiştir.⁹² Buna göre gemi adamının da yıllık izin ücretinin hesabında çıplak ücret dediğimiz kök ücrettir. Ya günlük çıplak ücretten 30 günlük ücret bulunacak ya da maktu aylık dediğimiz ücretin esas alınması gerekecektir.

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ayrıca ödenir. (İ.K. m.57/son)

VII. DENİZ İŞ KANUNUNA GÖRE ÜCRET

A. ÜCRET KAVRAMI

Ücret, bedeni veya fikri emeğin üretime katkısı karşılığında ödenen bedeldir. Yani işverenin kar veya zararına bağlı olmayan ve işveren tarafından emek sahibine (işçiye) üretilen malın satışı beklenmeden ödenen, miktarı önceden belirlenmiş bedeldir. Ücret haddi, emeğin belli bir zaman veya üretim birimi başına elde ettiği paradır. Saat başına veya birim ürün başına ödenir. Ücret geliri ise, prensip olarak iş süresi ile ücret haddinin çarpımından oluşur. Ücret geliri, gündelik ücret, haftalık ücret geliri, aylık ücret geliri, hatta yıllık ücret geliridir. İşçi için önemli olan yıllık ücret geliridir. Bunların dışında ücrete etki eden unsurlar, fazla mesai ücreti, çalışılmayan zaman için ücret, ikramiyeler, primler, sosyal yardımlar, yüzde ve bahşiş gibi önceden bilinmeyen ücret gelirleridir.⁹³

Ücret, gemi adamına işi karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından nakten ödenen meblağdır. (m.29/1) Deniz İş Kanununa göre yapılan bu ücret tanımının 4857 sayılı iş kanunu anlamındaki ücret kavramından pek farklı değildir. Buna göre ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ayrıca ücretin Türk parası ile ödeneceği, işyerinde veya bir banka hesabında ödenmesi gerektiği, ücretin yabancı para olarak kararlaştırılması durumunda bile ödeme günündeki kura göre Türk parası ile ödeneceği (4857 m.32/I,II) hüküm altına alınmıştır.

Esasen hizmet akdi hem gemi adamına hem de işverene karşılık olarak bir takım borçlar yükler, gemi adamının işverene iş görme borcuna karşılık olarak işverenin de bu iş görme borcu karşısında ücret ödeme yükümlülüğü oluşmaktadır.⁹⁴ Ücret ödeme borcunun kaynağını esas itibarı ile hizmet söz-

leşmeleri oluşturmaktadır. Devlet ücreti korumak maksadı ile bir takım emredici kurallar koyarak geniş manada müdahale etmiştir.

Aslında ücret her şeyden önce iktisadi bir kavramdır. İktisat bilimi ücreti türlü yönleri ile inceler. İş hukukunda ise ücret, iş sözleşmesinin temel unsuru olması ve devlet müdahalesi ya da toplu iş sözleşmeleri yoluyla korunması nedeni ile, hukuk açısından da ele alınmaktadır.⁹⁵

Yukarıdaki açıklamaların da ışığı altında gemi adamları için ücreti şu şekil tanımlamak mümkündür. Ücret, gemi adamlarının gördüğü işin karşılığı olarak işveren veya vekili tarafından nakden (Türk parası) olarak ödenen meblağdır. Bu tanımlama sonucu ücretle ilgili bir takım kavramlar ortaya çıkmaktadır. Bunlardan;

Brüt ücreti ücretin içinde vergi, SSK payı, pul vergileri gibi diğer kesintilerin kesilmeden önceki tutarıdır.

Net ücret ise, bu tür kesintiler kesildikten sonra gemi adamının eline geçen paradır.

Günlük ücret; gerek öğretilerde gerekse Yargıtay'ca da genel kabul gören haliyle hizmet sözleşmelerinde kararlaştırılan aylık ücretin otuzda biridir. Ancak daha önceden zikredildiği gibi toplu sözleşmelerle 26'da birinin uygulandığı işyerlerine de rastlamak mümkündür.

Maktu ücret; işçinin hasta, izinli ya da mazeretli olması nedeniyle çalışmadığı günler için bir kesinti yapılmaksızın ödenen aylık ücrettir. Esasen uygulamada sıkça karşılaşılan ücret biçimidir. Gemi adamlarına iş görme borcuna karşılık her ayın sonunda nakden ödenen brüt ücrete aylık maktu ücret denilmektedir.⁹⁶

B. ÜCRETİN ÖDENME ZAMANI VE YERİ

Ücretin gemi adamına hizmet akdinde gösterilen yer ve devrelerde tam olarak ödenmesi zorunludur. (m.29/II) Yasanın bu açık hükmüne göre ücretin ödenme yeri ve zamanı

aynı yasanın 6. maddesinde gösterilen hizmet akitlerinde belirtilmiş olması gerekeceğidir. Gerçekten taraflar aralarında hizmet akitlerini yazarlarken, kararlaştırılan ücretin esas ve miktarı ile ücretin ödenme zamanı ve yerinin de belirtilmiş olmasını gerekli kılmıştır. Buna göre de yasa ücretin gemi adamına hizmet akdinde gösterilen yer ve devrelerde tam olarak ödenmesini zorunlu kılmıştır. Bu konuda toplu iş sözleşmelerine hüküm koymak mümkündür. Nitekim Türkiye Denizciler Sendikası İDO arasında imzalanan toplu sözleşmeden ücret ödemede gecikmenin en fazla 5 gün olabileceğini⁹⁷ karar altına almıştır. Nitekim bu hususta aynı yasanın 3. fıkrasında ücretin ödeme devresinin bir aydan fazla olamayacağı hükmedilmiştir.

Uygulamada gemi adamlarının hizmet sözleşmelerinde belirtildiği gibi bağlama limanında, gemi adamının genellikle aile fertlerinden birine elden veya banka aracılığı ile ödeme yapıldığı görülmektedir. Bununla birlikte deniz işinin özelliği gereği öteden beri yapılan bir diğer uygulama şekli ise yasada belirtilmemiş olmakla beraber gemi adamlarının ücret ödenmesine ilişkin bazı özel düzenlemelere gidilmiş olup, gemi adamı ihtiyacı niteliğinde olan ücretinin bir kısmını döviz olarak özellikle yurtdışında geçer akçe cinsinden elden ödendiği de görülebilmektedir.

Her ne kadar deniz iş kanununda ücretle ilgili ayrıntılı düzenlemeler yapılmamış olsa bile diğer iş kanunlarında olduğu gibi ödemenin döviz cinsinden yapılacaksa o gün kur üzerinden hesaplama yapılarak ödemenin ona göre yapılması gerektiği açıktır.

Son zamanlarda bazı kamu denizcilik işletmelerinde görülen ücret ödemeleri ile ilgili bir diğer hususta deniz iş kanunlarında açık bir düzenlemeye rastlanmasa bile, asıl işverenler işlerinin bir bölümünü alt işverenlere (taşeron) yaptırdıkları durumlarda; asıl işverenler alt işveren aracılığı ile yaptırdıkları her türlü hak edişleri ödemededen önce, çalışan işçilere ait ücretlerin taşeronlarca ödenip ödenmediğini kontrol edip

ödenmeyen ücretini bordroya göre hak edişlerinden keserek bunun için durum işçilerin görebilecekleri yerlere yazılı ilan asarak duyurulmak suretiyle müracaat edenlerin ücretlerinin ödenmesi gerekmektedir. Her ne kadar deniz iş kanununda bu hususta bir düzenleme yapılmamış olsa bile uygulamada rastlanan bu gibi durumlarda gemi adamlarının mağduriyetlerini gidermek bakımından açık bir düzenlemeye ihtiyaç olduğu ortadadır.

C. ÜCRETİN HİZMET SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNDEKİ DURUMU

Bilindiği gibi gemi adamlarının hizmet sözleşmeleri belirli süreli veya sefer için veyahut süresiz olarak yapılabilir. Deniz iş kanununa göre, hizmet akdinin sona ermesi veya bozulması halinde işveren veya işveren vekili gemi adamının ücretini derhal ve tam olarak ödemek zorundadır. (m.29/IV) Yasa hükmünden de anlaşılacağı gibi hizmet akdinin sona ermesinde haklı veya haksız fesih ayrımı yapılmamıştır. Doğal olarak gemi adamı hizmet akdi devam ettiği sürece ücretini alacaktır. Haklı bir nedenle fesih yapılmadığının da hak ettiği ücreti alacaktır. Ancak feshin hüküm doğurmasından sonrası için bir ücret talep edemeyeceği ileri sürülmektedir. Feshin hüküm doğurması geminin seyir halinde olduğu durumlarda ilk ulaştığı limana kadar ertelenmesi gerektiği ifade edilmektedir.⁹⁸ Bir başka görüşe göre de yine aynı iddia ileri sürülerek belirli süreli hizmet sözleşmelerinde, süre geminin seyirinde biterse sözleşmedeki süre, geminin süre bitiminden sonra ilk uğrayacağı limanda güvence altına alınmasına kadar kendiliğinden uzayacağından süre bitiminde gemi adamı uzama nedeni ile geçen süre için ayrıca ücrete hak kazanacağı⁹⁹ belirtilmiştir.

Esasında anılan yasa hükmünden de anlaşılacağı gibi gemi adamının hizmet akdi ister süresiz, ister belirli süreli isterse de belirli bir sefer için yapılmış olsun, hizmet ilişkisi her ne sebepten bozulursa bozulsun gemi adamı karaya çıkıncaya kadar sözleşmesinin devam ettiği kabul edilmelidir. Dolayısı

ile gemi adamının ücretine hak kazanmada bu süre sonuna kadar devam edecektir.

Ücret alacağı ile ilgili zaman aşımı konusunda Deniz İş Hukukunda ayrıntılı bir düzenleme yoktur. Ancak baskın görüş gemi adamlarının ücret alacağı ile ilgili zaman aşımı 4857 sayılı yasaya tabi işçilerde olduğu gibi on yıldır. Bir başka ifade ile ücret alacağı ödenmeyen gemi adamı on yıllık süre içinde alacağını ileri sürerek dava açma hakkı vardır.

Hemen belirtelim ki yasada hizmet akdinin sona ermesi veya bozulma durumunda ücretin derhal ve tam (eksiksiz) ödeneceğini belirtmiştir. Gerçekten de ücret emeği ile geçinen gemi adamı için fizyolojik ihtiyaçlarını ailesi ile birlikte gidermesi bakımından önemlidir. Bu nedenle derhal ve eksiksiz ödenmesi gerektiği yerindedir.

Ancak, gemi adamının ücretini bu madde hükmü uyarınca zamanında ve tam olarak ödemeyen işverene Deniz İş Kanunu m.51/c uyarınca 1000 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezası hükmolunacağı, bunun yurtdışında gerçekleştiği takdirde verilen cezaların 2 katından aşağı olamayacağı hükmü günümüzde caydırıcı olmaktan uzaktır. Yeniden düzenlenmesi gerektiği açıktır.

D. İŞ YAPILMADAN ÜCRETİN DURUMU

Deniz İş Kanununun 29. maddesinin son fıkrasına göre “Haklı bir sebep olmaksızın işini yapmayan gemi adamı, keyfiyet gemi jurnaline kaydedilmek ve jurnali yoksa bir tutanakla belgelemek şartıyla bu müddete ait ücretten mahrum edilir. Bu yüzden uğradığı zararın telafisi için işverenin tazminat isteme hakkı saklıdır. (m.29/son) Buna göre gemi adamı haklı bir nedeni olmaksızın işini yapmaması halinde ücret ödenmeyecektir. Dolayısı ile gemi adamının görevini yapmamasının gemi jurnaline kaydedilmesi gerekecektir.

Bilindiği gibi gemilerde gemi jurnali denilen bir defter tutulur. Bu deftere her yolculukta yük veya safranın yüklenme-

sine başlandığı andan itibaren gerçek belli başlı olaylar yazılır. Liman içinde yolculuk yapan küçük gemilerin jurnal tutma mecburiyeti yoktur. (T.T.K. m.980) Gemi journali kaptanın nezaretinde ikinci kaptan tarafından tutulur.İkinci kaptanın bir engeli olduğunda doğrudan kaptan veya gözetimi altında görevlendireceği ehil bir gemi adamı tarafından tutulur.¹⁰⁰

Gemi journali tutma mecburiyeti olmayan özellikle liman içi sefer yapan küçük gemilerde haklı bir nedeni olmaksızın işini yapmayan gemi adamının durumu belgelenmek amacıyla bir tutanak tutulacaktır.

Yukarıda zikredilen maddenin son fıkrası irdelenecek olursa gerçekten tartışmaya açıktır. Gerçekten gemi adamını işini yapmaktan alıkoyan nedenlerin haklı olup olmadığına kim karar verecektir. Yasada açıkça belirtilmiş olmasa bile gemi journali tutma yetkisi elbette ki kaptanda olduğuna göre zımnen bu yetki işveren veya vekili durumunda kaptan da olacaktır. Denizde işveren veya vekilinin husumetine maruz kalan gemi adamının her zaman işini yapmadığı gerekçesi ile ücret kesintisi ile karşılaşabileceği mümkündür. Uygulamada pek karşılaşılacakla birlikte karşılaşılmayacağı anlamı da çıkarılmamalıdır.

E. ÜCRET DEFTERİ

Bilindiği ücret gemi adamının yaptığı işe karşılık işverence kendisine nakden ödenen meblağdır. Yasada her gemide, noterlikçe tasdikli bir ücret ödeme defteri tutulur.Şu kadar ki liman seferi yapan gemilerde bu defter işveren bürolarında da tutulabilir. (m.31 /I) hükmü getirilmiştir.Ancak gemi adamının ücreti her zaman kara işyerleri gibi elden bordro imzalatılarak ödenmesi mümkün değildir.

Hizmet akitleri gereğince gemi adamlarına yapılacak her çeşit ödemelerin bu deftere kaydedilmesi ve kayıtların imza veya makbuzla belgelenmesi zorunludur. (m.31/II) Uygulamada gemi adamları ücretlerini şirket merkezinin bulunduğu yerde ailesine ödeme yapılmakta ve/veya bir kısmı elden

kendilerine uğrak limanlarında ihtiyaçları için yabancı para cinsinden ödenmektedir.

Her gemide, noterlikçe tasdikli bir ücret ödeme defteri tutulur demesindeki amaç herhalde taraflar arasında ücretle ilgili muvazaalı durumun belirlenmesinin sağlanması olmalıdır. Son zamanlarda yaygın olan şekli ile gemi adamının bankadaki hesabına yatırılmaktadır. Yargıtaya göre, bordrolarda işçinin imzası bulunmasa da uygulamada ödemeler banka aracılığı ile yapıldığına göre, uyumsuzluk konusu olan ödemelerin bankaya yatırılıp yatırılmadığı araştırılmalıdır.¹⁰¹ Sonucuna vararak bu tür itilaflarda banka hesap kayıtlarını esas almaktadır. Gerçekten de günümüzde ücret ödemelerinde banka hesap numaralarına yatırılmaktadır. Gemi adamlarına da şifre numaralı ATM kartları verilerek diledikleri miktar paraları alabilecekleri gibi hesap hareketlerini izleme olanaklarına da sahiptirler.

Her gemide noterlikçe tasdikli bir ücret ödeme defterinin tutulması uygulama olanağı bugün için pek bulunmamaktadır. Ancak yasa metninin kuruluş yılları göz önüne alındığında gemide gemi adamına ödenecek ücret ve benzeri istihkaklar ile ilgili ödemeler kaptan veya gemi katibi tarafından noterçe tasdikli bir ücret defterine kaydedilerek, diğer faiz ödemelerle birlikte sonradan bu defterdeki kayıtlar bordroda birleştirilerek kesin tahakkuk yapılacaktır.¹⁰² Esasında deniz işinin özelliği gereği, şirket merkezinden uzakta olan gemi adamı ihtiyacı olan alacağını talep ettiğinde, işveren vekili durumundaki kaptan tarafından kendisine yapılan ödemenin bir kayda bağlanması öngörülmüştür.

Limani hizmeti yapılan gemilerde bu defterin işveren bürosunda tutulabilir hükmü herhalde yasa koyucunun gemide de ücret ödeme defteri tutulmasının zorluklarını dikkate almasının bir sonucu olsa gerek.

Anılan maddenin son iki fıkrasına göre, istek halinde, bu kayıtların tasdikli bir örneği gemi adamına verilir. Bu muameleler her türlü resimden muaftır. (m.31 / III)

Belgeye dayanmaksızın yapılan ödeme iddiaları muteber değildir. (m.31/son)

Gemi adamının kendisine yapılan ücret ödemelerini hesaplayabilmesi için istemesi (talep etmesi) durumunda kayıtların onaylı bir örneğinin verileceği belirtilmiştir. Ancak istek halinde gemi adamına kayıtların onanmış bir örneğinin verileceği ibaresini Aybay isabetsiz¹⁰³ bulurken, iş kanunu ile paralel olması gerektiğini ileri sürmüştür.

Gerçekten de 4857 sayılı iş kanununun 37. maddesine baktığımızda işverenin işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı bir pusula vermek zorunda iken Deniz İş Kanununda bu durumun isteğe bırakılmış olması hakkaniyet esasına uygun görmek mümkün değildir. Teknolojinin yaygın şekilde kullanıldığı günümüzde işverenin işareti bulunan iletişim araçları ile gemi adamlarına da iş kanunundakine benzer bir düzenleme yapılması gerekmektedir. Hemen belirtelim ki taraflar arasında ücret ve benzeri ödemeler konusunda itilaf olması durumunda ödemelerinin yapıldığının ispatı işverene aittir.

F. AVANS

Deniz iş kanununda, iş kanununda farklı olarak gemi adamlarına avans isteme hakkı tanınmıştır. Buna göre, “işveren veya işveren vekili, gemi adamlarının istekleri halinde kendilerine hizmet akdinde yazılı esaslara göre avans ödemeye zorunludur. (m.30)

Yasada belirtilen avansın hizmet akdinde yazılı esaslara göre ödeneceği esası hukukçular arasında tartışılmıştır. Bir görüşe göre “hizmet akdinde bir şey yazılı değilse, işveren avans ödemekte zorunda değildir.”¹⁰⁴ düşüncesi ileri sürülmek yasa metninin anlam karmaşasına neden olduğunu dolayısı ile hizmet akitlerinde avansa ait bir ibarenin olmaması işverene yükümlülük getirmeyeceği iddia edilmiştir. Bir diğer görüş ise “hizmet akdinde yazılı esaslara göre avans verilir” ibaresini sözleşmede böyle bir kaydın varlığının gerekli olacağını yo-

rumlamanın yanlış olacağı ileri sürülerek, sözleşmede avans ödeneceğine ilişkin bir düzenleme olmasa bile, işverenin gemi adamına avans vermek zorunda olduğu, tabii ki gemi adamının isteği halinde iddia edilmektedir.¹⁰⁵

Yukarıdaki konu ile ilgili iki farklı görüşten şu sonuca varmak mümkündür. Yasa metninin kaleme alınış şekli her ne kadar anlam karmaşası gibi görülüyorsa bile gemi adamının avans hakkı isteğine bağlıdır. Hizmet akitlerinde yazılı esaslara göre ibaresi avansın miktarı veya gemi adamının bulunduğu (geminin bulunduğu) limana göre Türk parası veya yabancı para cinsinden olsa gerek. Avans sözleşmelerle belirlenen zamanlarda verilebileceği gibi hizmet akitlerinde böyle bir zaman belirlenmemişse gemi adamının isteği üzerine işverence verilecektir. Hemen belirtelim ki verilecek olan avans, gemi adamının ücret alacağına mahsuben olacaktır.

Uygulamada gemi adamları işe ilk başladıkları gün gemiye katılmadan evvel peşinen ailesine bırakabilecekleri bir miktar avans talep ederler. Genellikle bu talepleri uygun görülür. Avans toplu iş sözleşmeleri ile de teminat altına alındıkları işyerleri görülmektedir. Buna göre yapılan bir toplu iş sözleşmesi ile ücret avanslarının her ayın on beşinde ödeneceği belirtilerek ayrıca avans miktarlarında net ücretin %50'si¹⁰⁶ olacağı hüküm altına alınmıştır.

VIII. DENİZ İŞ KANUNUNA GÖRE HİZMET AKTİNİN SONA ERMESİ

A. HİZMET AKTİNİN FESİH DIŞI NEDENLERLE SONA ERMESİ

a) Tarafların Anlaşması:

Hizmet akitleri belirli veya belirsiz süreli yapılmış olsun veyahut sefer üzerine yapılmış olsun işveren ve gemi adamı kendi aralarında anlaşarak her zaman sözleşmeyi sona erdirebilirler. Taraflar sözleşmenin derhal mı, veya belirli bir süre sonra mı sona erdirileceğini aralarında kararlaştırabilirler. Sözleşmenin sona erdirilmesi hakkında herhangi bir hüküm yoksa anlaşmanın yapıldığı gün sözleşme sona ermiş sayılır.

b) Ölüm Hali:

Hizmet akitlerini sona erdiren bir diğer hüküm de ölüm halidir. Ancak işçi (gemi adamı) veya işverenin ölümü durumuna göre farklılık gösterir.

Borçlar kanununa göre, hizmet akdi işçinin ölümü ile sona erer. (m.347/I) Gerçekten hizmet akdi yapılırken gemi adamı iş görme yükümlülüğü çerçevesinde emeğini ortaya koyar, hizmet akdinde gemi adamının doğrudan şahsı ile ilgilidir. Gemi adamının ölümü halinde ortada iş görme edimini yerine getirecek kimse olamayacağı gibi hizmet akitleri de kendiliğinden sona erecektir. Bir başka deyişle işçinin ölümü kanundan doğan kendiliğinden bir sona erme nedenidir.¹⁰⁷

Ancak hemen belirtelim ki bu durumda gemi adamlarının yakınlarının ayrıca fesih bildirimlerinde bulunmalarına

gerek yoktur. Ölüm halinde gemi adamının çalışmasından doğan alacakları ile kıdem tazminatına hak kazanması halinde kıdem tazminatı alacağı yasal mirasçılara geçmektedir. (m.20/II)

İşverenin ölümü halinde şayet işveren bir gerçek kişi ise, işverenin ölümü halinde sözleşme sona ermeyip, hizmet akitlerinden doğan hak ve borçlar işverenin yasal mirasçılara geçer. Yasal mirasçılarını gemi adamının yeni durumunda hizmet sözleşmesini devam ettirmek istememesi durumunda sözleşme normal bir şekilde devam edeceğinden sözleşmenin sona erdirilmesi yasanın gösterilen koşullara uygun olarak sona erdirilebilecektir.

c) Belirli Sürenin Sona Ermesi İle

Hizmet akdi, belirli bir süre için yapılmış veyahut böyle bir süre için yapılmış olduğu anlaşılıyorsa, sürenin sona ermesi ile herhangi bir feshi ihbara gerek olmaksızın sözleşme sona erer. (Borçlar Kanunu m.338). Belirli süreli sözleşmelerde, sürenin dolmasına rağmen işçi çalışmaya devam eder, işveren de işçiyi çalıştırmaya devam ederse sözleşme aynı süre kadar fakat en çok bir yıl yenilenmiş olur (BK. m.339/I).

854 sayılı Deniz İş Kanununa göre belirli süreli hizmet akitlerinin sona ermesi durumu 4857 sayılı kanuna göre farklılık gösterir. Keza deniz işinin özelliğinden kaynaklanan farklılıklar vardır. Kural olarak daha önceden de belirtildiği gibi belirli süreli yapılmış olan hizmet akitleri bu sürenin sona ermesi ile son bulacaktır. Ancak hizmet akitleri gemi denizde iken bir başka deyişle gemi seferine devam etmekte iken sona ererse durum ne olacaktır. Bu durumlarda gemi ilk limana varmasına ve güvenlik altına alınmasına kadar hizmet akdi devam edeceğinden, gemi ilk limana varıp güvenlik altına alındıktan itibaren hizmet akdi sona erecektir. Şayet, işçi en az bir yıllık kıdeme sahipse kıdem tazminatı da alacaktır.¹⁰⁸

d) Belirli Sefer İçin Yapılan Sözleşmenin Sona Ermesi

Hizmet akitlerinin belirli süre dışında belirli sefer içinde yapılmış olduğu durumlara Deniz İş Kanunu kapsamında sıkça rastlanan bir diğer hizmet ilişkisi olarak görülmektedir. Sefer esasına göre yapılan hizmet akitleri genellikle geminin bağlı olduğu liman dikkate alınarak yapılmaktadır. Çünkü bağlama limanı geminin ticari faaliyetinin çekip çevrildiği yerdir. Gemi seferini tamamlayıp aynı limana (yani hizmet akdinin yapıldığı liman) dönüncüye kadar hizmet ilişkisi devam etmektedir. Gemi adamının bağlama limanına gelmesiyle hizmet ilişkisi sona erecektir.

Son zamanlarda, hem deniz taşımacılığının artmasıyla hem de taşıma ekonomisindeki anlayış değişikliğine bağlı olarak büyük tonajlı gemiler uzun süre bağlama limanlarına uğramamaktadır. Gerçi tarifersiz (tramp) taşımacılığının temel özelliğini oluşturan “nerede yük varsa oraya sefer yapma” felsefesi, hizmet sözleşmesi sona eren gemi çalışanlarının bağlama limanına getirilmeleri konusunu gündeme taşımıştır. Tramp gemileri (ya da gemicilik diliyle ister tanker, isterse kombine dökmece olsun, hammadde taşıyan gemiler) işlevleri gereği düzenli hat taşımacılığı da yapmazlar. Bu durumlarda hizmet sözleşmelerinin sona ermesi ile ilgili hükümlerin karışıklığa yer vermeyecek şekilde açıkça yazılmış olması gerekmektedir.

Sefer esasına göre düzenlenen hizmet akitlerinde bu sürenin tamamlanmasıyla herhangi bir ihbara gerek olmaksızın sözleşme kendiliğinden sona erecektir.

B. HİZMET AKİTLERİNİN FESİH BİLDİRİMİ İLE SONA ERMESİ

Deniz İş Kanunu, belirsiz süreli hizmet akitlerinin sona erdirilmesi bakımından, iş Kanunu’ndakine benzer özel düzenlemeler getirmiştir. Buna göre, hizmet akitlerini işçi veya işverenin tek taraflı bir irade beyanı ile sona erdirebilir. Taraflardan birinin sözleşmeyi sona erdiren irade beyanına fe-

sih bildirimini denir.¹⁰⁹ Deniz İş Kanununda olduğu gibi, Borçlar Kanununda da belirsiz süreli sözleşmelerde taraflardan biri diğer tarafa belirli bir süre vererek fesih bildiriminde bulunabilir. (B.K. m.340/I) Yine, belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerinde haklı bir nedenin varlığı halinde belirli bir süre vermeden hizmet akitleri derhal feshedebilecektir. (B.K. 344/I).

Hizmet akitlerini feshetme yetkisi sözleşmenin taraflarına ya da onların kanuni temsilcilerine aittir. Buna göre fesihle ilgili hizmet akitlerinin sona erdirilmesi hususunu iki ana başlıkta incelenecektir. Bunlardan ilki süre vermeksizin derhal fesih, ikincisi ise süreli fesih.

a) Süre Vermeksizin Derhal Fesih

Hizmet akitlerinin sona ermesinde kural olarak hizmet akitlerini sona erdirmek isteyen tarafın bu durumu karşı tarafa makul bir süre önceden bildirmesi iyi niyet kuralının bir gereğidir. Bazen hizmet ilişkisinin iyi niyet kuralları çerçevesinde sürdürülmesinin taraflar arasında istenmeyecek durumların ortaya çıkmasına sebep olabilecektir. Bu durumda esas olan hizmet akitlerinin derhal feshedilmesidir.¹¹⁰

Nitekim Deniz İş Kanununun 14. maddesi her iki taraf açısından da önelsiz (süre vermeksizin, derhal) fesih ve infisahı düzenlemiştir. Buna göre;

“Süresi belirli olan veya olmayan yahut da sefer üzerine yapılan hizmet akdi:

I-İşveren veya işveren vekili tarafından:

- Gemi adamının herhangi bir limanda geminin hareketinden önce gemiye dönerek hizmete girmemesi veya gemiye hiç dönmemesi,
- Gemi adamının gemide hizmet görmesinin tutukluluk, hapis veya gemide çalışmasının men olunması gibi sebeplerle imkansız bir hal alması.

- Gemi adamının işveren veya işveren vekiline karşı, kanuna hizmet akitlerine, sair iş ve çalışma şartlarına aykırı hareket etmesi
- Gemi adamının işveren veya işveren vekiline karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi

II-Gemi adamı tarafından

- Ücretin kanun hükümleri veya hizmet akti gereğince ödenmemesi
- İşveren veya işveren vekilinin gemi adamına karşı, kanuna hizmet akitlerine veya sair iş şartlarına aykırı hareket etmesi
- İşveren veya işveren vekilinin gemi adamına karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi

III-İşveren, işveren vekili veya gemi adamı tarafından

- Geminin herhangi bir sebeple 30 günden fazla bir süre seferden kaldırılması
- Gemi adamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığa veya sakatlığa uğraması gibi hallerde feshedilebilir.

IV-Geminin kayba uğraması, terk edilmesi ve harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hallerinde ise hizmet akdi kendiliğinden bozular. (m.14)

Görüldüğü gibi Deniz İş Kanunu gemi adamı ile işveren arasında yapılmış olan hizmet akitlerinin haklı nedenlerle feshedilmesi (bir süre vermeksizin derhal feshedilmesi) hallerini deniz işinin de özelliklerini dikkate alarak 4857 sayılı kanundan biraz farklı bir biçimde 14. maddesinde ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Daha çok genel ilkeler halinde belirtilen bu nedenler haklı nedenlerin kapsamının genişletilmesine imkan verecek niteliktedir.¹¹¹ Esasen sözleşmenin ta-

rafı olan gerek gemi adamı gerekse işveren yasal sonuçlarına katlanmayı göze alabilirse sözleşmeyi haklı bir nedene bağlı olmadan feshedebilecektir.

Yasa metninin içeriğinde de anlaşılabilceği gibi hizmet akitleri süresi belirli olan veya olmayan veyahut sefer üzerine yapılmış olsun yasada sayılan haklı nedenlerle feshin yani karşı tarafa tazminat ödeme yükümlülüğünde olmaksızın yapılacak feshi belirtmektedir. Bu durumlarda taraflardan biri diğer tarafa herhangi bir süre vermeksizin fesih bildiriminde bulunabilecektir.¹¹²

Fesih, bildirimnin karşı tarafa ulaşması ile sona erecektir. Bu durumda derhal fesih gerçekleşmiş olur. Haklı bir nedenle hizmet ilişkisini feshetmek isteyen taraf haklı nedenin olduğunu ispatla yükümlüdür.

aa) Gemi Adamının Gemiye Dönmemesi Halinde:

Gemi adamının herhangi bir limanda geminin hareketinden önce gemiye dönerek hizmete girmemesi veya gemiye hiç dönmemesi yasaya göre işverene haklı nedenle fesih hakkı vermektedir. Ancak yasada gemi adamının gemiye dönmesini engelleyen nedenlerin haklı bir nedeni olup olmadığının araştırılması hususunda yeterince açıklayıcı değildir. Gerçekten gemi adamlarının kusuru olmaksızın yabancı ülke limanlarında yolunu kaybeden gemi adamının haklı bir nedenle hizmet aktinin feshedilebileceğini kabul etmek hakkaniyetle bağdaşmaz.¹¹³

Gerçekten ülkemizin denizcilik eğitimi konusunda son yıllarda oldukça ilerleme kaydetmiş olmasına rağmen henüz uluslar arası düzeyde hizmet gören gemilerde çalışacak gemi adamları konusunda istenilen düzeyde olduğu söylenemez. Her şeyden önce yabancı dili, ülke entegrasyon kültürü yetersizdir. Uygulamada sıkça görülen gemi adamlarının yabancı limanlarda dil yetersizliğinden gemiye zamanında dönemedikleri durumlara rastlanmaktadır. Bu durumlarda gemi adamının iş aktinin işverence feshinin haklı görülmesini kabul etmek mümkün değildir.

bb) Gemi Adamının Tutukluluk Hallerdeki Durumu

Yine yasa metninde gemi adamının gemide hizmet görmesinin tutukluluk, hapis veya gemide çalışmaktan men olunması gibi sebeplerle imkansız bir hal almasında da işverene haklı bir neden doğurduğundan gemi adamının hizmet aktini feshedebilecektir. Ancak gibi ibaresinin sayılan bu hallerin sınırlı olmadığı, benzer durumlarda da bu bağlamda değerlendirileceği işaret edilmektedir. Esasen gemi adamının gemide hizmet görmesini engelleyen böyle bir durumda işverene haklı bir neden oluşması için bir süre, en azından 15 gün bekleme süresi koyması uygulama açısından da isabetli olurdu. Hizmet akitleri veya toplu sözleşmelerle böyle bir süre konulabilecektir.

Nitekim yapılan bir toplu iş sözleşmesinde gemi adamının herhangi bir suçla tutuklandığı ve tutukluluğu 30 günü aştığı takdirde hizmet akti münfesihi sayılır.30 güne kadar sayılan tutukluluk hallerinde tutuklu kalınan süreler kadar gemi adamının ücretsiz izni sayılacağı¹¹⁴ belirtilmiştir.

cc) Gemi Adamlarının Çalışma Şartlarına Uymaması

Gemi adamının, işveren veya işveren vekiline karşı kanuna, hizmet akitlerine ve sair iş ve çalışma şartlarına aykırı hareket etmesi ile denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi de işverene haklı bir neden oluşturmaktadır.

Gerçekten gemi adamının hizmet sözleşmesinin gerektirdiği gibi görevlerini yapmaması durumlarında işverene gemi adamının iş akdi feshi açısından haklı bir neden doğmaktadır. Ancak hizmet akitleri gemi adamlarının gemide yapacakları görevleri belirleme hususunda açıklayıcı değildir. Gemi adamlarının görevleri genelde şirketlerin iç hizmetler yönetmeliği adı altında belirledikleri görülmektedir. Bu yönetmeliklerin birçoğu deniz hukuku, gemi adamları yönetmeliği ve gemici-

lik teamüllerine uymadıkları görülmektedir. Örneğin, dümen tutmak, raspa, boya gibi çalışmalar gemicinin görevleridir. Kuşkusuz bu işleri yapan gemicilerin emniyet tedbirlerinin de işverence bağlanmış olması gerekecektir. Bununla birlikte yemek pişirmek, servis yapmak gibi işler gemicinin görevleri arasında olamaz.¹¹⁵

Uygulamada gemi adamlarından mevzuata aykırı şekilde gemiciye yağcının görevi (makine kısmında), yağcıya da gemicinin görevinin yaptırıldığı işyerlerine rastlamak mümkündür. İşveren yönetim yetkisini kullanarak mevzuata, teamüllere ve yargı kararlarına aykırı bir düzenleme yaparak gemi adamını çalıştıramaz.

dd) Gemi adamının Denizcilik Teamüllerine Aykırı Davranması

Gemi adamının denizciliğin kural ve teamüllerine aykırı davranışlarında işverene haklı bir sebep doğurmaktadır. Gerçekten sırf ülkemizde değil uluslar arası denizcilik sektöründe oluşmuş denizciliğin kendine mahsus örf, adet ve gelenekleri oluşmuştur. Gemi adamının bu gelenek ve teamüllere dikkat etmesi gerektiği açıktır. Ancak, denizciliğin yerleşik, herkesçe bilinen ve kabul gören kural ve teamüllerinden söz etmek zordur. Bu nedenle buna dayanılarak işverence yapılan iş akitlerinin fesihlerinde haklılığın oluştuğunu söylemek tartışmalı olacaktır. Nitekim bu durumla ilgili davalara sıkça rastlamak mümkündür.¹¹⁶

Son dönemlerde teknolojinin değişimi ile birlikte denizcilik örf ve adetlerinde de değişmelerin olduğu gözlenmektedir. Zira karmaşık bir durumu gösteren teamülleri ileri sürerek işverene hizmet akdinin feshi konusunda haklı bir neden oluşması hakkaniyet esaslarına uygun düşmektedir. İşverenin de gemi adamına karşı denizcilik kural ve teamüllerine aykırı hareket etmesi gemi adamı önelsiz(süre vermeksizin) hizmet akdini sonuçlandırabilir.

ee) Adaba ve Ahlaka Aykırı Davranması

Gemi adamının adaba ve ahlaka aykırı hareket etmesi durumunda işveren veya işveren vekili hizmet sözleşmesini süre vermeksizin derhal feshedebilecektir. İşveren de gemi adamına karşı adaba ve ahlaka aykırı hareket etmesi gemi adamı tarafının haklı bir nedenle hizmet akdini feshedebilecektir.

ff) Ücretin Ödenmemesi ve Diğer Haller

Gemi adamının ücretinin işverence sözleşmede yazılı esaslara göre ödenmemesi durumunda gemi adamı hizmet akdini haklı bir nedenle feshedebilecektir.

İşveren veya işveren vekili gemi adamına hizmet sözleşmesi ve mevzuata aykırı şekilde görev yapmasını isteyemez. Gemi adamı kendisi açısından suç oluşturacak bir eyleme katılmaya ya da böyle bir eylem yapmaya zorlanamaz. İşverenin bu tür istek ve talepleri gemi adamına hizmet sözleşmesini feshetmesi bakımından haklı bir sebep oluşturacaktır. Yani önelsiz (süresiz) bildirim süresi vermeksizin hizmet ilişkisini sonuçlandırabilecektir.

gg) Zorlayıcı Sebepler:

Geminin herhangi bir nedenle otuz günden fazla bir süre seferden kaldırılması, hükmü her iki taraf içinde sözleşmenin tek taraflı bir fesih açıklamasıyla sona erdirebilecektir. Esasında geminin seferden kaldırılması nedeni ile hizmet aktinin işverence süre vermeksizin feshinde; gemiyi seferden alıkoymasının haklı bir nedene dayanması iyi niyet çerçevesinde oluşması gerekmektedir.

Geminin otuz günden fazla bir süre seferden kaldırılmasının işverene haklı nedenle fesih yetkisi verilmiş olması öğretide eleştirilmiştir. Devrim Ulucan'a göre "Geminin seferden kaldırılması kararı, kuşkusuz işveren tarafından verilecek bir karardır ve onun kişisel değerlendirmesine bağlıdır. Yasanın böyle bir kararın alınabilmesi için geçerli nesnel ölçülere dayanan nedenleri belirlemediği ileri sürülerek işverenin dilediği zaman

hatta gerekçe göstermeksizin geminin otuz günden fazla bir süre seferden kaldırılabilceği buna istinaden de gemi adamının hizmet sözleşmesinin feshedilebileceği doğru olmadıđı¹¹⁷ savunulmuştur. Bir diğer görüş ise bu tür nedenle hizmet ilişkisinin haklı bir nedenle feshedilmesini hem donatana hem de gemi adamına verilmiş olmasını eşitlik gibi gösterilmesinin aldatıcı olduğu savunulmuş, böyle bir nedenle gemi adamının iş akdini feshetmesi pek rastlanır bir durum olmadığı belirtilerek yalnızca donatana tanınan bir hak olduđu¹¹⁸ ileri sürülmüştür.

Yukarıdaki yasa ile ilgili tartışmalardan da anlaşılabilceği gibi işveren veya işveren vekiline geminin otuz günden fazla süre ile seferden kaldırılmasının hizmet akdi feshinde haklı bir neden oluşması işverene tek taraflı verilen bir irade beyanı gibidir. Zira gemiyi sefere çıkarma veya bağlama yetkisi tamamıyla işverenin iradesine göre oluşmaktadır. Kötü niyetli işveren hiçbir gerekçe göstermeden gemisini bağlayarak iş akdi fesih yoluna gidebilecektir. Hemen belirtelim ki böyle bir durumun oluşmasında gemi adamının kıdem tazminatı hakkı saklıdır. Bu durum yine de eşitliğin işveren lehine bozulmasına engel teşkil etmeyecektir.¹¹⁹

Gerçekten geminin bakım tutum gibi nedenlerle 30 günden fazla bağlı olduğu durumlarda da yasanın bu hali ile işverene haklı bir neden oluşturacaktır.

Görüldüğu gibi tamamen gemi adamının aleyhine olan bu hükmün yasa metninden kaldırılmasının uygulamadaki oluşacak sorunların çözümüne katkı sağlayacaktır.

hh) Hizmet Akdinin İnfisahı (Kendiliğinden Bozulması)

Bazı nedenlerin oluşması ile hizmet akdinin tarafları olan gemi adamı ve işverenin irade beyanına gerek olmaksızın sözleşme kendiliğinden sona erebilmektedir. Buna göre anılan maddenin son bendi geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hallerinde hizmet akitleri kendiliğinden bozulacağı yani infisahına yer verilmiştir.

Gerçekten geminin kayba uğraması yani tamir kabul etmez bir gemi durumuna gelmesi¹²⁰ terk edilip üçüncü kişilerin eline geçmesi veya harp ganimeti ilan edilerek elden çıkması durumlarında, gemi adamları için ortada çalışacak bir işyeri olmadığından bu durumların gerçekleşmesi ile sözleşme kendiliğinden bozulacaktır. (infisah eder)

Dolayısı ile geminin Türk Bayrağından ayrılması¹²¹ açıkça Türk gemisi vasfını yitirmesi durumunda da hizmet akdi kendiliğinden sona erecektir.

ı) Fesih Hakkını Kullanma Süresi (Öneli)

14. madde işveren, işveren vekili veya gemi adamına tanınan hizmet akdini feshetme yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit durumun bulunduğunu öbür tarafın öğrendiği günden başlayarak 6 iş günü geçtikten ve herhalde fiilin vukusundan itibaren bir sene sonra kullanılamaz. (m.15)

Görüldüğü gibi yasada sözleşmenin haklı nedenle fesih durumu ile ilgili olarak iki koşulun varlığını esas almıştır. Bunlardan ilki 14. maddedeki belirtilen haklı nedenle fesih hallerinden birinin öğrenildiği günden başlayarak 6 iş günü ile sınırlandırmasıdır. Haklı nedeni doğuran olay devam ediyorsa bir yıllık süre işlemeye başlamaz. Olayın sona erdiği tarihten itibaren bir yıllık süre başlar.

Buna göre bu süreler geçtikten sonra yapılacak olan fesih yasaya göre haklı olma özelliğini kaybedecektir. Dolayısı ile haklı nedenle fesih sayılmayacaktır.

b) Süre Vererek (Önel Süresi) Fesih

Deniz İş Kanununda 4857 sayılı kanuna tabi işçilerde olduğu gibi gemi adamının da işyerinde kıdemi arttıkça fesih bildirim sürelerinde uzun olması esası kabul edilmiştir. Buna göre 2-8 hafta arasında değişen bildirim süreleri belirlenmiştir. Hizmet akdinin tarafları olan gemi adamı veya işveren ancak yasanın belirlediği bu önel sürelerine uymak kaydıyla sözleşmelerini sona erdirebileceklerdir. Yine feshin kötüye kullanılmasında

da aynen 4857 sayılı iş kanununun 17. madde hükümlerine benzer hükümler içermektedir.

aa) Hizmet Aktinin 6 Ay Geçmedikçe Bozulamayacağı

Süresi belirsiz hizmet akti, 14. maddede yazılı durumlar dışında gemi adamının işe alınmasından itibaren altı ay geçmedikçe bozulamaz. (m.16/1)

Görüldüğü gibi Deniz İş Kanununun bu düzenlemesi 4857 sayılı kanunun 17. maddesinde düzenlenmemiş olan ancak Deniz İş Kanunu kapsamındaki gemi adamları lehine olan bir hüküm yer almıştır. Bu düzenleme ile yasa koyucu denizcilik işinin özelliğini dikkate alarak kaleme aldığı açıktır. Buna göre gemi ile genellikle deniz aşırı sefere çıkan gemi adamlarına en azından altı aylık bir iş güvencesi sağladığı ortadadır.

Gerçekten yasanın bu açık hükmüne göre bir işveren veya işveren vekili bir gemi adamı ile belirli bir süreli veya sefer esasına göre bir hizmet akdi yapmamışsa o sözleşme belirsiz süreli bir başka deyişle süresiz sözleşme demektir. Bu sözleşmede her iki taraf da 6 (altı) ayı geçmedikçe sözleşmeyi feshedemeyecektir.

bb) Bildirim Süreleri

Süresi belirsiz hizmet akitlerinin çözülmesinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. (m.16/B)

Hizmet akdi;

- İş altı ay sürmüş olan gemi adamı için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra
- İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan gemi adamı için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra
- İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan gemi adamı için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra

- İşi üç yıldan fazla sürmüş gemi adamı için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra bozulmuş olur. (m.16)

Bildirim nasıl yapılacağı hususu konusundaki karışıklığı gidermek amacıyla Yargıtay 9HD bildirim yazılı yapılması¹²² koşulu ile geçerlilik kazanacağı sonucuna varmıştır. Yazılı bildiri şekle bağlı değildir. Noter aracılığı ile yapılabileceği gibi posta yoluyla veya tebellüğ veya kayıt esasına göre de yapılabilecektir. Esas olan bildirim yazılı şekilde feshin nedenini de belirtir şekilde karşı tarafa iletilmesidir. Yazılı olmasındaki koşul herhalde ispat amaçlı olmalıdır.

Yargıtay fesih bildiri ile ilgili bir başka görüşünde, işverenin işçinin raporlu olduğu süre içinde fesih bildiriminde bulunmuşsa fesih bildiri rapor süresi içinde hukuki sonuç doğurmayacağı ancak rapor süresinin bitiminde feshin gerçekleşmiş olacağı¹²³ sonucuna varmıştır. Ancak işçinin raporlu olduğu dönemde feshi kabul etmesi kendisine alacaklarının tamamının (ihbar ve kıdem tazminatı) ödenmesi durumunda feshin gerçekleşeceğini kabul etmek gerekir. Esasen tarafların anlaşması ile bildirim sürelerini beklemeden hizmet akitleri her zaman sona erdirilebilir.

Nitekim Yargıtay bir başka kararında işçinin raporlu olduğu dönemde fesih işlemi kabul etmesi, bildirim süresine ait ücreti ve kıdem tazminatını alması ve işvereni ibra etmesi halinde feshin gerçekleşmiş olacağına¹²⁴ karar vermiştir.

Hemen belirtelim ki 4857 sayılı yasanın 17. maddesinde işverenin bildirim sürelerine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshetmesi mümkün iken Deniz İş Kanunu işverenin bildirim önelerine ilişkin ücretin peşin ödenmesi ile hizmet akdinin feshedilebileceğine dair bir hüküm bulunmaktadır.

Denizcilik işinin özelliğine göre, fesih ister süre verilerek yapılmış olsun, isterse de derhal fesih yapılmış olsun, feshin gerçekleşebilmesi için eğer gemi seferde ise ilk uğrayacağı limana kadar fesih uzayacaktır.

cc) Önellere Artırılabilirliği Durumu

Önellere (süreler) asgari olup toplu iş sözleşmesiyle veya hizmet akitleri ile artırılabilir. (m.16/C)

Bu süreler asgaridir. Taraflar aralarında anlaşarak yasadaki belirtilen bu süreleri azaltmaları mümkün değildir. Yargıtay bir kararında toplu iş sözleşmesinde bildirim süresinin artırılmasına karşın daha kısa bir süre tespit edilerek işçi aleyhine bir düzenleme yapılmayacağı¹²⁵ sonucuna varmıştır.

Esasen yasal düzenleme ile emeği ile geçinen gemi adamının bir süre daha işini kaybetmeden ücret almasını sağlamak açısından önemlidir. Her ne kadar işveren veya işveren vekili ile gemi adamı arasındaki dengeyi korumaya yönelik gibi görünse de uygulamada daha çok gemi adamlarının talepleri şeklinde gündeme gelmektedir.

Bildirim şartına uymayan taraf, bu maddedeki belirtilen önellere uygun ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. (m.16/D)

dd) Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması

Gemi adamının sendikaya üye olması, şikâyet başvurusu gibi sebeplerle işinden çıkartılması 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.

Tarafların ayrıca tazminat isteme hakkı saklıdır. (m.16/son)

(2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesi sendika özgürlüğü açısından sendika üyeliğini teminat altına almıştır. İşverenin buna aykırı davranması halinde işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmayan bir tazminata hükmedilecektir. Bir sonraki konuda buna değinilecektir.)

Görüldüğü gibi yasa hükmü işverene iş akdinin feshi konusunda bir takım sınırlamalar getirerek, bu şekilde yapılacak fesihlerde kötüye kullanma olarak değerlendirmektedir.

1) Gemi Adamının Sendikaya Üye Olma Hakkı

Gemi adamının sendikaya üye olma hakkını Anayasanın 51. maddesinden almıştır. Bir başka ifade ile sendika üyeliği anayasal güvence altına alınmıştır. "Sendikalara üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbesttir." (AY.m.51/III)

854 sayılı yasanın anılan maddesinin son fıkrasında (m.16/son) Anayasaya uygun olarak kısmen de olsa sendikal güvence açısından bir gemi adamının sendikaya üye olmasından dolayı hizmet ilişkisine son verilirse bu hizmet akdini bozma hakkının kötüye kullanılması olarak görülecek, dolayısı ile önellere ait ücretin üç katı tutarı, kötü niyet tazminatı ödenecektir. Keza uluslar arası sözleşmelerde de "sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlerine katılmak"¹²⁶ hizmet ilişkisinin sona erdirilmesi için geçerli bir sebep oluşturmayacaktır.

Zira sendikaya üye olmanın iş akdinin feshi için geçerli bir sebep olamayacağı yani fesih hakkının kötüye kullanılması olarak değerlendirildiğinin yasal düzenleme ile belirtilmiş olması ILO'nun 158 sayılı sözleşmesine de uygun düşmektedir.

Ayrıca 2821 Sendikalar Kanununun 31. maddesine göre, işçilerin sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatlerinin içinde sendikal faaliyetlere katılmalarından dolayı işten çıkartılamayacağını (2821,m.31/V) belirterek sendikaya üye olup olmama hürriyetini teminat altına almıştır. Buna ek olarak aynı maddenin devamında ise 854 sayılı yasaya tabi işçilerin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerinden dolayı hizmet akitlerinin feshi iddiası ile açacağı davada ispat yükümlülüğünü işverene yüklemiştir. Ayrıca 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun genel hükümleri uygulanacağını belirterek işçiye ödenecek teminat miktarının 6. fıkradaki "işçinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedileceğini" hükmünü esas almıştır. İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre haiz olduğu bütün hakları saklıdır. (2821,m.31/VII) Hemen belirtelim kötü niyet ve sendikal tazminat taleplerinden yal-

nızca sendikal tazminata hükmedilecektir.¹²⁷ Zaman aşımı süresi on yıldır. (B.K.m.125)

Yukarıdaki belirtilen yasal düzenlemelere rağmen uygulamada sık rastlanan bir diğer önemli husus da gemi adamlarının sendikaya üye olmalarından dolayı hizmet ilişkilerine son verilmeleridir. Gemi adamları son zamanlarda anayasal teminat altına alınmış olan sendikaya üye olma özgürlüklerini kullanmada sıkıntılar yaşamaktadırlar. Esasında iş mahkemelerinin iş yoğunluğu dikkate alındığında bu tür davaların yıllarca sürmesinden dolayı sonuç alınmadığı tam bir keşmekeşliğe dönüştüğü görülmektedir. Bu karmaşıklığı gidermek bakımından yasanın daha net anlaşılır biçimde yaptırımlarla yeniden düzenlenmesi gerektiği açıktır.

4857 sayılı İş Kanununun bu husustaki düzenlemesinin daha açık ve kapsamlı olduğu görülmekle birlikte yeterli olduğu söylenemez.

2) Gemi Adamının Şikâyete Başvurma Hakkı

Gemi adamının bir hakkını talep etmek amacıyla şikâyet yoluna başvurması sonucu işverene hizmet ilişkisini sona erdirmeye hakkı vermez. Gemi adamının her zaman mevzuattan ve sözleşmeden doğan hakları için işveren aleyhine dava açması mümkündür. Zira 854 sayılı yasanın 16. maddesinin son fıkrasında gemi adamının şikâyete başvurması gibi sebeplerle hizmet akdine son verilirse bu durumun fesih hakkının kötüye kullanılması olarak addedileceği belirtilerek önellere ait ücretlerin üç katı tutarında kötü niyet tazminatı ödeneceğini hükme bağlayarak kısmen de olsa gemi adamını korumaya yönelik bir düzenleme oluşturulmuştur.

Esasen onayladığımız uluslararası sözleşmede de "işvereni şikâyet etmek veya mevzuata aykırılıktan veya sözleşmeden doğan hakların takip için işveren aleyhine idari ve adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak¹²⁸ hizmet ilişkisinin sona erdirilmesi bakımından geçerli bir sebep oluşturmayacağını belirten bu düzenlemesine uygun düşmektedir.

Buna paralel olarak Yargıtay verdiği bir kararda işçinin şikâyeti ile akdin feshi arasında bir bağlantının varlığı halinde kötü niyetin var olduğunun kabulü gerektiği¹²⁹ sonucuna varmıştır. Yasa gemi adamının şikâyete başvurması şeklinde düzenlenmiş olup, yapılan şikâyetin haklı olup olmadığı ile ilgili bir ayırım yapmadığına göre gemi adamı tarafından yapılan şikâyet haksız da olsa sözleşmenin feshi kötüye kullanıldığı gerçeğini değiştirmez.

Yargıtay ayrıca kötü niyetle ilgili verdiği bir kararda kötü niyetin varlığında işçinin ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığına bakmaksızın, kötü niyet tazminatına hükmedilmesi gerektiğine karar vermiştir.¹³⁰

Son zamanlarda gemi adamlarının fazla mesai ücretleri, yemek paraları gibi haklarını ileri sürerek işvereni dava ettikleri, işverenin bazı husumetleri ile karşılaştıkları durumlara rastlamak mümkündür.

Gerçekten uygulamada bazı işverenlerin kendilerine karşı bu tür tutum içinde olan işçileri baskı altında tutmayı amaçlayarak yönetim hakkını kötüye kullanmaktadırlar. Esasen bu tür uygulamalardan işçiyi koruyucu daha kapsamlı düzenlemelere ihtiyaç olduğu bir gerçektir.

IX. HİZMET AKTİ SONA EREN GEMİ ADAMININ YURDA İADESİ

Deniz işinin özelliği gereği hizmet akitleri sona eren gemi adamlarının 4857 sayılı yasa kapsamındaki işçilerden farklılık göstereceği açıktır. Bu nedenle deniz aşırı giden gemilerde çalışan gemi adamlarının hizmet akitleri herhangi bir nedenle yurtdışında sona erdiğinde işveren tarafından yurda geri gönderilmelerine ilişkin emredici nitelikte düzenlemeye yer vermiştir.

Bilindiği gibi Deniz İş Kanununun 17. maddesine göre feshi, gemi seyirde ise kararlaştırılmış limanda ve kararlaştırılmış liman değiştirildiği takdirde ilk uğrayacağı limanda geminin emniyet altına alınmasına kadar uzatılmış sayılacaktır. Buna göre gerek kararlaştırılan liman gerekse ilk uğrayacağı limanın yurtdışında olması durumunda feshin bu limanlardan birinde gerçekleşeceğine göre gemi adamı yabancı bir ülke limanında kaderine terk edilmiş olacaktır.¹³¹ Gerçekten işverenin(gemi sahibinin) ekonomik olarak gemi adamına (deniz işçisine) göre daha güçlü olacağını düşünen yasa koyucu yurtdışında bir limanda hizmet akti fesholan gemi adamının yurda iadesinin sağlanmasını işverene bir yükümlülük olarak zorunlu kılmıştır.

Zira Deniz İş Kanunu bu durumları göz önünde bulundurarak gemi adamının uğrayacağı mağduriyeti gidermek amacıyla yasal bazı önlemler almıştır. Hemen belirtmekte yarar var: 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamındaki işçilerin böyle bir mağduriyetleri oluşmayacağından buna benzer bir düzenlemeye de rastlanmamaktadır.

Deniz İş Kanununun 21. maddesine göre, hizmet akdinin, 14. maddesinin I, II, III ve IV üncü bentlerine göre, işveren / işveren vekili veya gemi adamı tarafından yurtdışında feshi halinde, işveren veya işveren vekili, hizmet akdinde başka hüküm yoksa, gemi adamını geminin bağlama limanına iade etmek ve gemi adamının iadeye ilişkin ve durumuna uygun yol, iaşe ve sair zaruri masraflarını karşılamak veya ödemek zorundadır.

Görüldüğü gibi yasa koyucu bu düzenleme ile yabancı bir ülke limanında gemiden ayrılmak durumunda kalan gemi adamının o ülke limanında birçok sıkıntılarla karşılaşabileceğini düşünerek, yasa koyucu tarafından duruma ilgisiz kalınmamış sorunun yasal bir düzenleme ile giderilmesi sağlanmaya çalışılmıştır.

Yasanın bu düzenlemesinin açık anlatımından da anlaşılabilir gibi gemi adamının hizmet akdi yurt dışında haklı bir nedenle işveren / işveren vekili tarafından feshedilmesi ile haklı bir nedenle gemi adamı tarafından feshedilmesiyle veya hem işveren hem de gemi adamı tarafından haklı bir nedenle feshedilmesi ile veyahut geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi, ve Türk Bayrağından ayrılması nedeni ile kendiliğinden bozulması hallerinde işveren veya işveren vekili sözleşmelerinde başka hüküm yoksa gemi adamını geminin bağlama limanına iade etmek zorundadır.

Deniz İş Kanununun deniz işçisinin çalışma koşullarını göz önünde bulundurarak kara işinden farklı olarak böyle bir düzenlemeye gidilmiş olması kuşkusuz gemi adamları için önemlidir. Ancak 2003 tarihinde onayladığımız, Gemi Adamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin 166 sayılı ILO sözleşmesinin içeriği açısından¹³² yetersiz olduğunu söylemek mümkündür.

Esasen gemi adamlarının sırf 14. maddede belirtilen önelisiz (süre vermeksizin, derhal) fesihlerde değil, her türlü hizmet akitlerinin sona ermesi hallerinde gemi adamının daha

önceden belirlemiş olduğu ülkesindeki limana gönderilmesi zorunludur¹³³ şeklindeki düzenleme daha isabetli olurdu. Ayrıca taraf olduğumuz ILO 166 sayılı sözleşmesine de uygunluk sağlanmış olurdu.

Ancak, hizmet akdinin feshi 14. maddenin I. Bendinde ve II. Bendin (a) ve (b) fıkralarına göre yapılmış ise işveren veya işveren vekili yaptığı iade masraflarını gemi adamından yurtdışı isteyebilir. (m.21/II)

Görüldüğü gibi anılan maddenin 2.fıkrasına göre, işveren veya işveren vekilince haklı nedenlere dayanılarak hizmet akitlerinin feshedilmesi durumunda, gemi adamları tarafından; ücretin kanun hükümleri veya hizmet akdi gereğince ödenmemesi, işveren veya işveren vekilinin gemi adamlarına karşı kanuna, hizmet akitlerine veya sair iş şartlarına aykırı hareket etmesi nedenleri ile hizmet akdini feshetmesi halinde, işveren tarafından yapılan masrafların yurtdışı dönüşte gemi adamından geri istenebileceğini hükme bağlamıştır. (854, m.21/II)

Aslında 14/1nci bendinde zikredilen hükümler işveren veya işveren vekili tarafından haklı fesihlerde haklı nedenleri oluşturmaktadır. Bir başka ifade ile gemi adamının kusurlu olması hallerinden söz edilmektedir. Hizmet akdinin feshi kendi kusuru sonucu oluşan gemi adamının yurtdışı iadesinden yapılan masrafların geri istenmesinin hakkaniyet esasına da uygun olabileceğini düşünmek isabetlidir.

Ancak 14. maddenin II. bendin a ve b fıkralarına göre gemi adamının haklı nedenlerde hizmet aktini kendisinin sona erdirmesi durumlarında, yurtdışı iadesinde yapılan yol, iaşe ve diğer masraflarının kendisinden geri istenmesinin hakkaniyet esaslarına uygun bir açıklaması olamaz. Keza harcamaya neden olan olayda kusurlu olan işveren veya işveren vekili iken, kusuru olmayan gemi adamlarından harcamaların ödenmesinin istenmesi hukukun, kusurlu olan, kendi kusuru ile neden olduğu zarardan sorumlu olur, ilkesine aykırı düştüğü gibi hak ve nesafet kuralına uygun düşmeyen bu düzenlemeye katılmak mümkün değildir.¹³⁴

Halbuki gemi adamı haklı nedenle fesih gerektiren bir olayın ortaya çıkmasından itibaren en fazla altı iş günü içinde hizmet ilişkisini feshetmek durumundadır. Bu nedenle fesih açıklamasını yurda dönene kadar geciktirmesini de beklemek gerekir. Zira hizmet ilişkisinin feshini gerektiren durumu gemi adamı oluşturmadığına göre böyle bir olaya sebebiyet veren işverenin zikredilen masrafları kendisi tarafından ödenmesi daha isabetli olacaktır.

Aslında gemi adamına haklı nedenlerle derhal fesih hakkı tanıyan yasanın ilgili hükümleri, bu düzenleme ile gemi adamı tarafından kullanılmasını kısmen de olsa engelleyici nitelik taşımaktadır. Zira eğer gemi adamı haklı ise, işveren kusurlu ise o halde yurda iade masrafları da işverence ödenmesi gerekmektedir. Aksi bir hakkın özgürce kullanılmasını engellemektedir.

Yukarıdaki ifadelerden de anlaşılacağı gibi ilgili fıkranın yeniden düzenlenmesi gerektiği açıktır.

A. YABANCI GEMİ ADAMININ İADESİ

Deniz iş kanununun 22. maddesi yabancı gemi adamlarının iadesini de gemi adamlarının yurda iadesine benzer bir düzenleme yaparak: “Yabancı gemi adamıyla yapılan hizmet akdinde ayrı bir hüküm yoksa işveren veya işveren vekili yabancı gemi adamını ikametgâhının bulunduğu mahal limanına iade etmek zorunda olduğunu hükme bağlamıştır. (854 m.22)

Bu düzenlemeye göre bir Türk Bayraklı gemide yabancı bir gemi adamı çalıştırılması durumunda, yabancı gemi adamının hizmet akdinin son bulması hallerinde, işveren yabancı gemi adamını ikametgâhına en yakın limana iade etmek zorundadır.

Hizmet ilişkisi her nedenle feshedilmiş olursa olsun yabancı gemi adamının iadesinden bir değişiklik oluşturmayacaktır. Zira Deniz İş Yasasının Türk gemi adamlarının yurda iadesi hususunda öngördüğü yükümlülükler aynen yabancı gemi adamları için de geçerlidir. 21. maddenin I. Fıkrasının sonunda belirtilen iadeye ilişkin yol, iaşe ve sair zaruri masrafların yabancı gemi adamlarına da ödenmesi gerekecektir.¹³⁵

B. YURT İÇİNDE İADE ZORUNLULUĞU

Hizmet akdinin herhangi bir Türk limanında feshi halinde akitte başka hüküm yoksa, gemi adamının işveren veya işveren vekili tarafından 21nci maddedeki ölçüler içinde bağlama limanına iadesi zorunludur.

Ancak hizmet akdinin 14üncü maddesinin I. Bendine göre, feshi halinde bu madde hükmü uygulanmaz. (854. m.23)

Yasa koyucu gemi adamlarının genellikle bağlama limanında veya bağlama limanına yakın yerlerde ikamet ettiğini varsayarak böyle bir düzenleme yapma ihtiyacını duymuştur. Dolayısı ile hizmet ilişkisinin yurt içinde feshi halinde, yurt dışındaki fesih durumundan farklı bir şekilde ancak yurda iade ölçüleri içinde gemi adamının bağlama limanına iade edilmesini zorunlu kılmıştır.

Görüldüğü gibi yasa metninde hizmet aktinin 14üncü maddesinin I. Bendine göre fesihte uygulanmayacağı belirtilerek bir sınırlama getirilmiş olmaktadır. Ancak 12inci maddede belirtilen yurda iade de belirtilen şartlardan biraz farklıdır. Yurda iadede haklı nedenler (m.14/I) dışındaki fesih hallerinde de bir başka ifade ile süre vererek fesihlerde de (olağan fesih) bağlama limanına iade zorunluluğu doğmaktadır. Yurtdışında yapılan fesihlerde yurda iade konusunda böyle bir zorunluluk açıkça düzenlenmiş değildir.¹³⁶

Gerçekten de 14/I bendine göre fesih halinde bu hüküm uygulanmaz hükmü 14/I dışındaki bütün fesih hallerini kapsayacağı şeklinde anlamak gerekecektir.

Her ne kadar 14/I dışındaki bütün fesih hallerinde anlaşılmış olsa da hizmet akti herhangi bir Türk limanında fesih halinde yurda iade de olduğu gibi gemi adamı haksız da olsa bağlama limanına iade edilmeli idi. Keza hizmet sözleşmesinin gereklerine uyan bir davranış olmasından dolayı daha isabetli olurdu.

C. İADEYE UYULMAMANIN CEZASI

Yurda iade ve yurt içinde iade yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren hakkında 1000 liradan az olmayan ağır para cezasına hükmolunacaktır. (854.m.51/II) Görüldüğü gibi günümüzde hiçbir ederi olmayan bu paranın caydırıcı olma özelliğini kaybettiği ortadadır.

Ancak deniz iş kanununa göre, gemi adamını yurda ya da bağlama limanına iade yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline gemi adamının 15 günlük ücreti tutarına bir tazminata hükmetmiştir. Esasında özellikle yurt dışında yabancı limanda kaderine terk edilen gemi adamına ödenmesi gereken 15 günlük tazminat caydırıcı olmaktan uzaktır. İşverenin yükümlülüğünü yerine getirmesi açısından daha etkin bir düzenlemeye ihtiyaç olduğu açıktır.

Ancak yine de yasal düzenleme ile gemi adamlarının mağduriyetlerini önlemeye yönelik olarak gemi adamları lehine az da olsa katkı sağlayan bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, işveren veya işveren vekilinin 21. ve 23. maddelerde belirtilen zorunluluğa uymaması halinde, gemi adamı yurda dönmek için yaptığı duruma uygun yol, iade ve sair masrafları ve ayrıca 15 günlük ücretleri tutarında bir tazminatı işveren veya işveren vekilinden isteyebilir. (854.m.24)

D. GEMİ ADAMLARININ İADE HAKKINDAN YOKSUN OLMASI DURUMU

Gemi adamlarının hizmet akdinin sona ermesinden itibaren yurda veya ikametgahına veyahut da bağlama limanına iade hakkını kullanması için yasa belirli bir süre vermiştir. Bu süre hizmet ilişkisinin sona ermesinden itibaren bir haftadır. Zira iade hakkını kullanmak isteyen gemi adamı bir hafta içinde yurda iadesini isteyecektir.

Buna göre yabancı gemi adamı, "yurt içinde iade zorunluluğunu öngören" yasanın 21,22 ve 23üncü maddelerinde yazılı hallerde işine son verilmesi durumunda yahut da hizmet ak-

dinin sona ermesi gününden başlayarak bir hafta içinde yurda iade edilmesini istemezse işveren veya işveren vekili iade ile zorunlu tutulamaz (854.m.25/II).

Esasında gemi adamının iadesini isteme ile ilgili her ne kadar şekil şartına yer verilmemiş olsa da uygulamada olası itilafların ispatı açısından gemi adamı tarafından başvurunun yazılı olarak yapılmasının yararlı olacağı düşünülebilir.

Yabancı bir memlekette hizmet ilişkisi sona eren gemi adamı o memleketle herhangi bir işverenle hizmet akdi yaparsa yine iade hakkını kaybedecektir. Doğaldır ki iade hakkının gemi adamına tanınmış olması, gemi adamının başka limanlarda mağdur olmasını önlemeye yöneliktir.

Keza gemi adamının hizmet ilişkisinin ikametgâhı dışındaki bir yerde sona ermesi halinde, evinden uzak kaderine terk edilmesine engel olmak maksadıyla yasa koyucu iade zorunluluğu getirmiştir.

Ancak bir başka işverenle hizmet ilişkisine giren gemi adamının mağduriyetinden söz edilemeyecektir.

Buna göre, yabancı bir memlekette işine son verilen veya hizmet akdi sona eren gemi adamı - yabancı bir memleketle denizcilik işleri ile ilgili olsun veya olmasın - başka bir işverenle hizmet akdi yaparsa eski işveren veya işveren vekilinin gemi adamını yurda iade zorunluluğu ortadan kalkar. (854.m.25/I)

Gemi adamının gemide hizmet görmesi tutukluluk, hapis veya gemide çalışmaktan men olunması gibi sebeplerle imkânsız bir hal alması gemi adamına yüklenemeyecek sebepler altında doğmuşsa veya gemi adamı için hastalık ve sair zorunlu sebepler meydana gelmişse, bu maddenin ikinci fıkrasındaki bir haftalık süre engellerin kalktığı günden itibaren başlar (854.m.25/III). Örneğin, gemi adamının kusuru olmaksızın gemide olan bir hadiseden ötürü tüm gemi adamlarının gözaltına alınması sonucu iade talebi için tanınmış olan bir haftalık süre gözaltı süresinin bitimi ile başlayacaktır.

X. KIDEM TAZMİNATI

A. TANIMI:

Kıdem tazminatı kavramı değişik şekillerde tanımlanmıştır:

“Kıdem tazminatı işçinin işyerinde belirli bir süre çalışmış olması koşulu ile, iş sözleşmesinin kanunda belirtilen sona erme şekillerinden biriyle sonlanması durumunda işçiye işverence ödenen tazminattır.¹³⁷ Bir başka tanımlamada ise “işçinin yıpranması karşılığı olarak, işverence yasa gereği ödenmesi gereken para¹³⁸ olarak ifade edilmiştir. Bir diğer görüşe göre kıdem tazminatı “Kanunda belirtilen asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin kanunda sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde, işverence işçiye ya da mirasçılara yapılan bir ödemedir¹³⁹ denilmektedir.

Yukarıdaki yapılan tanımlamalardan çıkan sonuca göre kıdem tazminatı esas itibari ile yasada belirtilen asgari çalışma sürelerini tamamlamış gemi adamının hizmet akdinin, kanunda belirtilen nedenlerden biriyle sona ermesi durumunda, işveren veya işveren vekilince gemi adamına veya mirasçılara yapılan ödemelerdir, diye tanımlamak mümkündür. Ancak yapılan bu ödemenin hukuksal maliyeti açık değildir. Bir kısım hukukçu bunu ikramiye olarak da isimlendirmektedir. Hatta azınlıkta olmasına rağmen ücret olarak adlandıranlara da rastlamak mümkündür. Bizim de katıldığımız baskın görüşe göre, bu ödemeyi gemi adamının gençliğinden beri emeğini ortaya koyarak fikren veya bedenen yıpranmasının karşılığı olarak ödenen bir “tazminat” olarak nitelendirmek, yasa metninin başlığında da vurgulandığı üzere isabetli olacaktır.

B. KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA KOŞULLARI

Kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelerde Deniz İş Kanunu ile İş Kanunu arasında genel olarak birbirlerine paralel iken (D.İ.K m.20, İ.K. 1475.m.14) Basın İş Kanununda farklı düzenlemelere yer verilmiştir.

854 sayılı Deniz İş Kanununun 20. maddesi gemi adamlarının hangi durumlarda kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilmiştir. Yasadaki belirtilen hükümler emredici niteliktedir. Yani taraflar aralarında anlaşarak bu nedenleri değişik şekilde düzenleyecek farklılıklar ortaya koyamazlar. Buna göre kıdem tazminatına hak kazanma koşulları şöyledir;

a) En Az Bir Yıllık Çalışma Süresinin Olması

Gemi adamının kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için öncelikli olarak hizmet sözleşmesinin yasada belirtilen durumlarda sona erdiği en az bir yıllık işçilik kıdeminin olması gerekmektedir. Bu bir yıllık süre gemi adamının hizmet akitinin yapıldığı tarih değil, fiilen işe başladığı tarih esas alınacaktır (m.20/II). Ancak 2822 sayılı yasanın 42.maddesine göre, grev veya lokavt süresince hizmet akitleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardım ödenmeyeceğinden, kıdem tazminatı hesabında da dikkate alınmayacaktır. Toplu sözleşme ve hizmet akitlerine aksine hüküm konulamayacağı hükmedilerek emredici nitelik kazanmıştır.

Hizmet süreleri bir yılı tamamlamamış gemi adamları kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Bir yıldan artan süreler için de aynı oranda kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Hizmet akitlerinde deneme süreleri varsa deneme süresinde geçen zamanın da kıdem tazminatı süresi olarak kabul edileceği açıktır.

b) Hizmet Akdinin Feshedilmesi Durumunda

Bu kanuna tabi gemi adamlarının hizmet akitlerinin:

İşveren tarafından bu kanunun 14. maddesinin I. Bendinde gösterilen sebepler dışında gösterilen bir nedenle feshedilmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanacaktır. (m.20/I)

Bir başka anlatımla yasa hükmünü tersinden okumak gerekirse, gemi adamının hizmet sözleşmesi işveren veya işveren vekili tarafından haklı bir nedenle feshedilmesi durumunda kıdem tazminatı ödenmeyecektir. Ancak işveren veya işveren vekilinin hizmet aktini feshetmesi durumunda gemi adamının kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için haklı nedenler dışında bir nedenle fesihle bulunmuş olması gerekmektedir.

Esasen yasanın 14/I'deki hükümler de haklı bir neden olarak işverene tanınan nedenlerden bazıları özellikle (c) fıkrası kıdem tazminatı açısından ağır olduğunu söylemek mümkündür. Zira ne tür davranış ve hareketlerin adaba ve ahlaka aykırı olduğu yeterince açık değildir. Dolayısı ile yıllarını işine vererek yıpranan gemi adamının adab ve ahlaka aykırı davranışı gerekçe gösterilerek kıdem tazminatından mahrum bırakılması hakkaniyet esasına uygun düşmez. Gerçi gemi adamının yargı yoluna başvurma hakkı saklı olsa bile aylarca hatta yıllarca sürecektir yargılama sonucunda çıkacak olan karar gemi adamının lehine de olsa mağduriyetini gidermeye yetmeyecektir. Bu hükmün yeniden düzenlenmesi isabetli olacaktır.

Gemi adamı tarafından bu kanunun 14.maddesinin II. Ve III. bentleri uyarınca feshedilmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanacaktır. (m.20.I/2)

Görüldüğü gibi deniz iş kanunu kapsamına giren gemi adamları 14. maddenin II. Bendinde belirtilen haklı nedenlerle hizmet akitlerinin feshi durumunda kıdem tazminatı isteme hakkı kazanmış olacaktır.

Ayrıca aynı fıkra hükmünce yasanın 14. maddesinin III. bendinde belirtilen geminin herhangi bir nedenle otuz günden fazla süre seferden kaldırılması ile gemi adamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığın varlığı veya sakatlığa uğraması durumunda hizmet ilişkisi taraflardan birinin feshetmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısı ile (m.20 I/3)

Gemi adamlarının askerlik hizmetleri nedeni ile işten ayrılmaları durumunda kıdem tazminatlarını isteyebileceklerdir. Nitekim Yargıtay da verdiği bir kararda, iş sözleşmesinin muvazzaf askerlik hizmeti nedeni ile feshi halinde kıdem tazminatı hakkı doğacağını, ancak askerlikten sonraki çalışmaya ait iş sözleşmesinin kıdem tazminatını gerektirmeyecek şekilde sona ermesi bu hakkın istenmesini engellemeyeceği¹⁴⁰ sonucuna varmıştır.

Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme olmak amacıyla işten ayrılan gemi adamlarına kıdem tazminatı ödenecektir. (m.20.1/IV)

Gemi adamının ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre kıdem tazminatı tutarı, kanuni mirasçılara ödenir. (m.20/16)

Yukarıdaki kanunun mutlak anlatımına rağmen Yargıtay bir ilamında kusurlu davranışı sonucu kendi ölümüne neden olan işçinin bu davranışı aynı zamanda işveren yönünden, iş sözleşmesini haklı nedenle bozma sonucu doğurmuşsa bu taktirde mirasçılarının kıdem tazminatını alamayacakları¹⁴¹ sonucuna varmıştır.

Oysa yasada gemi adamının ölümü halinde kıdem tazminatı ödeneceği bu ödemenin kanuni mirasçılara yapılacağı açıkça belirtilmiş olmakla birlikte ölümün niteliği ve nedeni

ile ilgili bir koşula yer verilmemiştir. Dolayısı ile gemi adamının kendi kusuru sonucu ölüp ölmemesinin kıdem tazminatının yasal mirasçılara ödenmesine engel herhangi bir etkisi yoktur. Buna göre her ne sebeple olursa olsun gemi adamının ölümü halinde kıdem tazminatının ödenmesi gerektiği şeklinde yapılacak düzenleme isabetli olacaktır.

Son dönemlerde gemilerimizde çalışan kadın işçilere rastlanmaktadır. Özellikle denizcilik okullarının kız öğrenciler tarafından tercihinde gün geçtikçe artış olmaktadır. Dolayısı ile buna paralel olarak da kadın işçilerde (zabitlerde) gün geçtikçe artış olmaktadır. Bu nedenle 4857 sayılı yasada olduğu gibi Deniz İş Kanununda da kadın işçilerin evlendiği tarihten itibaren sözleşmelerini bir yıl içinde feshetmesi durumunda kıdem tazminatı hakkı olmalıdır.

Hizmet sözleşmesinin yasanın 14. maddesinin IV. bendinde belirtilen, geminin kayba uğraması, terk edilmesi ve harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hallerinde de kendiliğinden bozulması durumunda da kıdem tazminatına hak kazanacaktır. (m.20.II)

Sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi (infisahı) durumunda tarafların herhangi bir kusuru söz konusu değildir. Dolayısı ile bu tür hallerde taraflar ayrıca karşılıklı irade açıklamalarına da gerek yoktur.

Gemi adamlarının kıdem tazminatına hak kazanma koşulları yasanın 20. maddesinde yukarıdaki ifadelerde de belirtildiği gibi, açıkça sıralanmıştır. Bunun dışında gemi adamı kendi isteği ile hizmet ilişkisine son vermesi durumunda kıdem tazminatı hakkını da kaybedecektir. Mesela herhangi bir sebep yokken daha iyi bir iş bulduğunu gerekçe göstererek hizmet ilişkisine son veren gemi adamı kural olarak kıdem tazminatı hakkından mahrum kalacaktır.

Uygulamadan kaynaklanan sorun aynı merkezden yönetilen ancak farklı işverenlere sahip gemiler bulunmaktadır.

Oysa gemi adamları aynı şirkete ait gemilerde çalıştıklarını düşünmektedirler. Bu tür uygulamalarda kıdem tazminatı hesabında farklı işverene ait gemiler olduğundan kıdem tazminatı açısından sorun yaşanmaktadır. Dolayısı ile bu tür çalışmalarda tek bir işverene ait gemilerde çalışılmış gibi hesaba katmak adil olanıdır. Mevcut düzenleme bu hususa açıklık getirmede eksiktir.

C. KIDEM TAZMİNATINI ENGELLEMEYEN DURUMLAR

Gemi adamlarının kıdemleri hizmet akdinin devam etmiş veya fasıllarla yeniden aktedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik gemilerinde ve hizmetinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. 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 hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır.

12.7.1975 tarihinden itibaren geminin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlenmiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak işyerini devreden işverenin bu sorumlulukları gemi adamını çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki gemi adamının aldığı ücret seviyesi ile sınırlıdır. (m.20.II)

12.7.1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlenmiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur. (m.20.IV)

Gerçekten Deniz İş Kanununun 20. maddesine göre yukarıdaki yasa hükmünün açıkça ifadesine göre geminin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi durumunda işlenmiş olan kıdem tazminatlarından (1975 tarihinden sonraki işlemle ilgili) her iki işverenin de sorumlu olacağı yönündedir. Ancak, gemiyi devreden işverenlerin bu sorumlulukları gemi

adamını çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasında gemi adamının aldığı ücret düzeyi ile sınırlıdır. Şayet işyeri 12.7.1975 tarihinden önce devrolmuş veya el değiştirmişse mukavelede aksine bir hüküm yoksa kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumlu olacaktır.

Bu hususta Yargıtayca yapılan açıklamada “işyerinin devri halinde işlemiş kıdem tazminatından her iki işverenin sorumluluğuna ilişkin hüküm verirken öte yandan işyerinin devri veya el değiştirmesi durumunda işçinin geçmiş hizmetleri için güvence getirirken, eski işverenin de sorumluluğunu sınırlamak istemiştir. Sonuçta işçinin kıdem tazminatı son ücret düzeyinden hesaplanarak son işveren sorumlu olacak ancak eski işverenin sorumluluğu işçinin çalıştığı süre ve devir esnasında işçinin aldığı ücret düzeyi ile sınırlı olacaktır. Dolayısı ile kıdem tazminatını ödeyen yeni işveren eski işverene rücu edebilecektir.¹⁴²

Yargıtay verdiği bir başka kararında ise, işyeri devri ile ilgili durumlarda müteselsil sorumluluk esasının söz konusu olmayacağını, işyerini devreden işverenin devir alanla birlikte kıdem tazminatının tamamından müteselsilen sorumlu tutulamayacağına¹⁴³ karar vermiştir.

İşyerinin ihale edilerek birden çok devri durumunda kıdem tazminatı konusuna da açıklık getirilmiştir. Yargıtay verdiği bir kararla, işçinin çeşitli şirketler nezdinde geçen tüm çalışmaların kıdem tazminatı hesabına dikkate alınması, daha önce kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemenin, ödeme tarihinden itibaren yasal faiziyle birlikte mahsup edilmesi gerektiği¹⁴⁴ sonucunu benimsemiştir. Bu kararda işçinin korunması ilkesi baskın olmuştur.

Yasal düzenlemenin bir başka fıkrasına göre, aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ve/veya ikramiye ödenemeyecektir. (m.20.X) Nitekim Yargıtayın bu hususta verdiği bir karara göre, işçinin aynı işverene ait bir işyerinde bir yıldan fazla çalışması durumunda kıdem tazminatı olarak

işten ayrılmışsa, aynı işverenin işyerine işbaşı yaparak dönmesi durumunda kıdem süresi yeniden başlayacaktır. Ancak Yargıtay eski süreler için kıdem tazminatı ödenmiş olduğundan, eski kıdem süreleri yeni tazminatın hesabında göz önünde tutulamayacağına¹⁴⁵ hükmetmiştir.

D. KIDEM TAZMİNATININ MİKTARI:

Gemi adamının işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devam süresince her geçen tam yıl için işverence gemi adamına otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler içinde aynı oran üzerinden ödeme yapılır. (m.20.II)

Kıdem tazminatında dikkate alınacak olan ücret, gemi adamının son ücretidir (m.20.XI). Sefer, parça başı, akord, 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 (m.20.XI/son).

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. (m.20/XII) Yasanın bu hükmüne göre sosyal haklarında kıdem tazminatı hesabında esas alınması gerekmektedir. Nitekim Yargıtay bir kararında, işçinin işten ayrıldığı tarih ile zammın yapıldığı tarih arasında ödenen ikramiye ve yakacak bedelinin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bir güne isabet eden miktarları bulunmalı, diğer ücret ekleri de dikkate alınarak kıdem tazminatının hesaplanacağı sonucuna¹⁴⁶ varmıştır.

16'ncı Maddenin (D) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 29'uncu maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten gemi adamına sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi

mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatlerde göz önünde tutulur (m.20/XIII). Buna göre, gemi adamının Yasanın 29 (1) hükmünde yazılı olan çıplak ücretine (kök ücretine) ilaveten hizmet sözleşmeleri veya toplu sözleşmelerle gemi adamına sağlanmış olan ikramiye, kıdem zammı, çocuk zammı gibi ödemelerle gıda, giyim (melbusat), yakacak, yemek (iaşe), gibi para ve parayla ölçülebilen bu gibi yardımların bir günlük tutarı, bir günlük çıplak ücrete ilave edilecektir.

Ancak hemen belirtelim ki, fazla çalışma ücreti(fazla mesai)çalışılan hafta tatili(hafta tatil ücretine ilave yapılan çalışma ücreti), ulusal bayram ve genel tatil ve yıllık izin ücretleri gibi süreklilik arz etmeyen, arızı nitelikli çalışmaların karşılığı yapılan ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacaktır. Bundan başka yargıtaya göre işveren ce sosyal güvenlik kurumuna ödenen sigorta primi işveren payı da kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağı¹⁴⁷ kararına varmıştır.

Kıdem tazminatı ile ilgili otuz günlük süre hizmet akitleri veya toplu sözleşmelerle gemi adamı lehine değiştirilebilir. (m.20/XIV) Kuşkusuz yasada belirtilen 30 günlük süre tavan aşılmamak kaydıyla gemi adamları lehine değiştirilebilir. Ancak azaltılamaz.

Nitekim yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinde, işçilerin iş sözleşmelerinin, iş sözleşmesindeki kıdem tazminatının ödenmesini gerektiren hallerden biri ile feshi halinde, işçiye her tam hizmet yılı için; 60 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceğini¹⁴⁸ taraflar aralarında anlaşarak gemi adamları lehine kararlaştırmışlardır. Bir başka sözleşmede ise, 13.06.1985 tarihinden önce Türkiye Denizcilik İşletmeleri A.Ş. Genel Müdürlüğü'nde işe başlayanların, kıdem tazminatı gün sayısı 50 gün olarak uygulanacağı¹⁴⁹ kararlaştırılmıştır. Yine aynı şekilde 1985 tarihi öncesinde işe başlayan işçilerin kıdem tazminat tutarları her tam yıl için 50 günlük ücretinden¹⁵⁰ söz edilmektedir.

E. KIDEM TAZMİNATININ TAVANI

Toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleri ile belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez. (M.20/XV)

Bu düzenlemeye göre, kıdem tazminatına bir üst sınır getirilmiştir. Kıdem tazminatının üst sınırı (tavanı) en yüksek devlet memurları için öngörülen en fazla (azami) emeklilik ikramiyesine bağlanmış olmaktadır. Toplu sözleşmelerle veya hizmet sözleşmeleri ile yapılacak olan her türlü artışlarda üst sınırı geçemeyecektir.

Gelir Vergisi Kanununun 25. maddesinin 7. fıkrasında yapılan değişiklikte Deniz İş Kanunu ile 4857 sayılı kanuna göre ödenecek kıdem tazminatının tamamı vergi dışı bırakılmıştır.⁵⁹⁵³ sayılı Basın İş Kanununa göre ödenen kıdem tazminatlarının 24 aylığı aşmayan kısmı vergi dışı bırakılmıştır.¹⁵¹ Kıdem tazminatından sadece %4 oranında damga vergisi kesilir.

Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren, özel şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremeyecektir. (M.20/XVI)

F. KIDEM TAZMİNATININ ZAMAN AŞIMI

Kıdem tazminatının zaman aşımı süresi on yıldır. (B.K.M.125) Yargıtay kıdem tazminatı alacağını ücret içinde düşünmemiştir. Bu nedenle kıdem tazminatına Borçlar Kanunundaki on yıllık zaman aşımının uygulanması gerektiği¹⁵² sonucuna varmıştır. Zaman aşımı süresinin başlangıcı hizmet akdinin feshi tarihidir.

İşçiye zamanında ödenmeyen kıdem tazminatı alacağı tutarına açılacak dava sonucunda hakim gecikme süresi için mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine

karar verecektir. Faiz sadece kıdem tazminatı için öngörül-
müş olup, ihbar tazminatına uygulanması mümkün değıl-
dir. Zira işçinin ölümü halinde faizin hesabında ölüm tarihi
esas alınacaktır.

Esasen kendisine taksitler halinde ödenen kıdem tazminatı
için de işçi geçmiş günler için de faiz isteme hakkı doğacak-
tır. Mevduata uygulanacak en yüksek faizin hesaplanmasında
faiz miktarlarının yıllık dönemler itibarı ile göz önünde tu-
tulması gerekecektir. Yargıtaya göre, hakim yıllık faiz Merkez
Bankasından sorarak hesap ettirecektir.¹⁵³

İşveren sorumluluğı altında ve sadece yaşlılık, emeklilik,
malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak
kaydı ile devlet ve kanunla kurulu kurumlarda veya serma-
yesinin %50'den fazlası devlete ait bir bankada veya bir ku-
rumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon
tesis edilir.

Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir. (m.20/son)

XI. GEMİ ADAMINA İAŞE VE İKAMET YERLERİNİN SAĞLANMASI

A. GEMİ ADAMLARININ İAŞE DURUMU

Deniz İş Kanunu kapsamına giren gemilerdeki gemi adamları için, deniz işinin özelliği gereği olarak iaşe servisi kurma zorunluluğu bulunmaktadır. Yasanın 33. maddesi bu konudaki düzenlemesini açıkça belirtmiştir. Buna 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 uygulanmaması halinde işveren veya işveren vekilince başkaca münasip bir iaşe imkanı sağlanır veya nakden ödeme usulü uygulanır. (M.33/I)

Görüldüğü gibi deniz işinin özelliği gereği günlerce hatta haftalarca denizde ve/veya yabancı limanlarda gemide bulunan gemi adamlarının yeme, içme, barınma gibi bir takım zaruri ihtiyaçlarının karşılanması sorunu ile karşı karşıya kalacağı açıktır. Kuşkusuz gemi adamlarının bu ihtiyaçları ancak işveren eliyle sorunsuz karşılanabilecektir. Dolayısı ile yasa koyucu da gemi adamının kendi imkanı ile iaşe gereksinimini karşılaması imkansız denecek ölçüde zor olduğunu düşünerek kanun kapsamındaki her gemide iaşe servisinin kurulmasını zorunlu kılmıştır.

Ayrıca gemi adamının işe başladığı günden itibaren hizmetten çıkış anına kadar iaşenin bedelsiz olarak işveren tarafından karşılanmasını gerekli kılarken, zorunlu sebeplerle uygulanmaması durumunda yine başka bir münasip iaşe imkanı sağlanmasını, o da uygulanamazsa nakden ödeme yapmasını emredici şekilde hükmetmiştir.

Ayrıca gemi adamının gemideki yaşesinin bir yasa hükmü şekline getirilerek bazı standartlar oluşturulması tarafı olduğumuz ILO'nun Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin 68 Sayılı Sözleşmenin içeriğine de uygun¹⁵⁴ düşmektedir.

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. (M.33/son)

Gerçekten yasa bu düzenlemesi ile deniz işinin özelliğine uygun çözüm aramaya çalışmıştır. Gemide çalışan gemi adamlarının kendi yaşelerini sağlamalarını beklemek düşünülmemiştir. Bu nedenle liman içinde hizmet veren gemilerde iaşe servisinin kurulmasının zorluğunu dikkate alan yasa koyucu gemi adamının günlük gıdasını alabilecek nitelikte karşılığı olarak nakden ödeme şeklinde yapılmasını gerekli kılmıştır.

Her yıl genellikle şubat ayında Çalışma Bakanlığı'nda iaşe tespit kurulu toplanır. Bir gemi adamı için günlük 4800 kaloriye tekamül eden ücreti belirler. Burada esas olan gemi adamına günlük 4800 kalorilik gıdanın verilmesidir. Bunun için de iaşe servisi kurulmalıdır.Şayet iaşe servisi kurulamıyorsa kurulun belirlediği ücretin günlük olarak gemi adamlarına ödenmesi zorunlu kılınmıştır.

Tespit edilen iaşe bedeli hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmeleri ile belirlenen ücretlerden farklıdır. Dolayısı ile bu ücretin ayrıca ödenmesi gerekmektedir.

Kısacası yukarıdaki yasa hükümlerinin açıklamalarından da açıkça anlaşılacağına göre anılan maddenin ikinci fıkrasında belirtilen gemiler dışındaki diğer gemilerin tamamında iaşe servisi kurulması zorunludur.

İaşe servisi kurulması zorunluluğu bulunmayan veya iaşe servisinin zorunlu nedenlerle kurulmadığı gemilerde çalışan

gemi adamlarına ödenecek günlük iaşe bedeli “iaşe bedeli tespit kurulunca” tespit edilir.

Bu kurul, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çağrısı üzerine senede bir kez toplanır. Kurul üyeleri bir başkan (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın görevlendireceği bir yetkilinin başkanlığında) olmak üzere 10 üyeden oluşur; bir iş müfettişi bir Ulaştırma Bakanlığı'ndan, bir Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'ndan, bir de Sağlık Bakanlığı'ndan temsilciler katılırlar. Ayrıca 2 kişi Türk-İş'i (en fazla üyeye sahip konfederasyon sıfatıyla temsilen Türkiye Denizciler Sendikası'ndan) bir kişi Deniz Ticaret Odası'ndan, 2 kişi de en fazla gemi işvereni bulunduran işveren kuruluşundan olmak üzere toplam 10 üyeden oluşmaktadır. Kararlar oy çokluğu ile alınır. Resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer. Kurulun sekreterlik işlerini Çalışma Bakanlığı işçi sağlığı Daire Başkanlığı yürütür.

B. GEMİ ADAMLARINA İKAMET YERLERİNİN SAĞLANMASI

Deniz İş Kanununa göre, gemi adamlarına işe giriş gününden başlayarak işten çıkış gününe kadar rütbeleri, sayıları ve geminin büyüklüğüne göre uygun olarak ve yalnız kendileriyle eşyalarına ait olmak üzere ikamet yerleri bedelsiz olarak sağlanır (854, m.34/I). Görüldüğü gibi, gemi adamlarına gemideki iaşenin sağlanmasında başka deniz işinin özelliği gereği gemide bulunmak zorunda kalan gemi adamlarının gemideki ikamet yerlerinin de herhangi bir ücrete tabi olmaksızın işverence sağlanacağı hüküm altına alınmıştır.

Bir diğer fıkrasında ise, herhangi bir zorunlu sebep yüzünden gemi adamlarına gemide ikametine imkân olmazsa işveren veya işveren vekili tarafından başka bir ikamet imkanı sağlanacağını (m.34/II) öngörmüştür.

Gemi adamlarının ikamet yerleri ve iaşe hakkında yapılan düzenlemelerle bu düzenlemeye bağlı olarak ilgili bakanlık-

lara hazırlanacak yönetmelik gösterilmiştir. (M.35/I) İşverence sağlanacak iaşenin, yönetmelikte gösterilen ölçülerden eksik olması halinde işverenden istenebileceği belirtilmiştir. (M.35/II)

Ayrıca, gemi adamlarının ikamet yerleri, sağlık ve iaşelerine dair yönetmelikte de bu kanun kapsamındaki gemi adamlarına tahsis edilen yatma yerlerinin, nitelik ve özellikleri yemek yerlerinin şartları, gemi bünyesinde bulundurulacak dinlenme yerleri ile içerisinde yeterli edevat ve malzemelerle donatılmış temizlik yerleri, tuvaletler, gemilerde bulundurulması gerekli ilaç, tıbbi levazım ve revirlerin şartları, ölçü ve nitelikleri gibi hususlar¹⁵⁵ belirtilmiştir.

Ancak bu yönetmelik hükümleri, 500 grostondan daha küçük gemilerle, balık avı ve benzeri işlerde çalışan gemilerde, römorkörlerde ve yüzer vinçlerde uygulanmaz. (M.36)

Gemi adamlarına ikamet yerlerinin sağlanmasına dair bu hüküm 25.06.2003 tarihinde tarafı olduğumuz Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün 92 sayılı sözleşmesinin içeriğine¹⁵⁶ de uygun düşmektedir.

XII. ÇALIŞMA BELGESİ VE KİMLİK KARNESİ VERİLMESİ

A. ÇALIŞMA VE KİMLİK KARNESİ

Deniz İş Kanununa göre, işveren veya işveren vekili işe aldığı her gemi adamına en geç on beş gün içinde gemi adamı çalışma belgesi ve kimlik karnesi vermek zorundadır. Deneme süresine tabi tutulan gemi adamları için bu on beş günlük süre deneme süresinin bitiminden sonra başlar. (M.11 /I)

Görüldüğü gibi yasa koyucu bu kanun kapsamındaki gemi adamlarına on beş gün içinde kimlik karnesi verilmesini işverene zorunlu şekilde getirerek gemi adamlarının talebi olmasa bile bu kimlik karnelerinin verilmesi, gerekliliğini ortaya koymuştur. Gerçekten de yurt dışında liman çıkışı yapan gemi adamlarının çalıştıkları işyerlerini belirtmesi açısından da önemlidir. Zira kısmen de olsa bu anlamdaki gemi adamlarının sorunu çözülmüş bulunacaktır. Esasında bu hükümlerle onayladığımız ILO'nun 108 sayılı Sözleşmesinin içeriğine uygun şekilde "her üye devlet uyruğu olan her gemi adamının talebi üzerine..... gemi adamına kimlik belgesi düzenleyip verir"¹⁵⁷ şeklindeki düzenleme yapılarak bu yükümlülüğün etkin bir şekilde devletin üstlenilmesi gerekmektedir.

Uygulamada özellikle son zamanlarda bu hükme pek uyulmadığı görülmektedir.

Denem süresine tabi tutulan gemi adamları için bu on beş günlük süre deneme süresinin bitiminden sonra başlayacaktır. (M.11 /I son)

B. ÇALIŞMA BELGESİ VERİLMESİ

Deniz İş Kanunu gemi adamlarına çalışma belgesi verilmesi konusundaki düzenlemesi 4857 sayılı yasaya paralel bir şekilde düzenlemiş olmakla beraber deniz işinin özelliği gereği olarak daha ayrıntılı bir şekilde kaleme alınmıştır.

Hizmet akdi sona eren gemi adamına işveren veya işveren vekili tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. (m.12/I) Bu belge gemi adamının belli bir işyerinde ve belli bir işi yaptığını gösterir niteliktedir. Uygulamada bonservis denilen bu belgenin bir diğer ismi de hizmet belgesidir.

Bu belgeye gemi adamı isterse kendisinin durumu ve davranışlarıyla, çalışmasının ne şekilde olduğu da ayrıca yazılır. İşveren veya işveren vekilinin belgedeki imzası, gemi adamı isterse bağlama limanındaki liman reisliği tarafından onaylanır. (M.12/I)

Kamu hizmeti gösteren idarelere yahut kamu yararına yardımcı derneklere bağlı gemilerden çıkan gemi adamının aldığı belgeler hakkında yukarıdaki onay hükmü uygulanmaz. (M.12/II)

Kanunda belirtilmemekle birlikte belgede işçinin kimliği gösteren adı, doğum yeri ve tarihi ile işverenin adı ve adresinin de belirtileceği¹⁵⁸ anlaşılmalıdır.

Gemi adamları açısından bonservis uygulama alanı bakımından 4857 sayılı kanun kapsamına göre biraz farklılıklar göstermektedir. Özellikle gemi adamlarının yeniden iş başvurusu yapmasının ötesinde, yeterlilik derecelerinin yükseltilmesi için sınav girişlerinde sık-sık başvurdukları zaruri bir gereksinme şekline dönüşmüştür.

İşveren veya işveren vekili gemi adamının istediği belgeyi vermemekte direnirse veyahut belgeye gemi adı için doğru olmayan yazılar yazarsa gemi adamının yahut yeni işine girdiği işverenin isteği üzerine, bağlama limanındaki liman reisliğinin

ce yapılacak inceleme sonucunu gösteren bir belge gemi adamına veya yeni işverene verilir. Liman başkanlığı tarafından yapılacak inceleme bir haftadan ibarettir. (M12/III)

Kamu hizmeti gören idarelere bağlı gemilerden çıkan gemi adamına belge verilmek istenmez veyahut belgeye doğru olmayan yazılar yazılırsa, gerekli incelemenin yapılması için bu gemilerin bağlı oldukları makamlara başvurulur. (M.12/IV)

Belgenin zamanında verilmemesi veyahut belgede doğru olmayan yazılar bulunmasından zarar gören gemi adamı veyahut gemi adamını işe alan yeni işveren eski işverenden tazminat alabilir. (M.12/V)

Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır. (M.12/VI)

Aslında birinci fıkranın son bölümündeki hizmet belgesinin liman başkanlıklarınca da onaylanması hususu ile III. fıkradaki belirtilen liman başkanlıklarına verilen yetki bugüne dek uygulamada pek başvurulmayan, sadece yasaya ilave bir hüküm olarak konulan cümlelerden ibaret kalmıştır.

Gerçekten gemi adamları bakımından çok önemli bulunan bu belgeler hazırlanırken, hazırlayıcılar ve sorumlular gerekli özen ve itimamı göstermesi gereklidir. Ayrıca bütün bilgilerin objektif ve iyi niyet kuralları çerçevesinde kaydedilmesi gerekliliği açıktır. Aksi durumda bu belgeyi düzenleyen eski işverenin de sorumlu olacağından doğacak zarardan dolayı tazminat istenebilecektir.

Anılan bu maddedeki çalışma belgesini vermeyen işveren veya işveren vekili hakkında yasanın 50. maddesi gereğince 500 liradan aşağı olmayan ağır para cezası verileceği hükmedilmiştir.

SONUÇ

Çalışma yaşamında önemli bir yer tutan gemiadamlarının deniz işinde çalışmaları onları özel bir çalışma işine sokmaktadır. Bu nedenle gemiadamları için karada uygulanan İş mevzuatından ayrı yasal mevzuat hazırlanmış; ayrı bir Deniz İş Yasası oluşturulmuştur.

Denizciliğin ağır çalışma koşulları, kendine has çalışma özellikleri dikkate alınarak deniz işinde çalışan gemiadamlarını korumaya yönelik tedbirler alınmak istenmesi eski tarihlere dayanmaktadır.

İlk kez 1967 yılında yürürlüğe giren 854 sayılı Deniz İş Kanunu her ne kadar gemiadamlarını korumaya yönelik hükümleri amaçlamış olsa da bu kitapta sizlere takdim edilen araştırma ve inceleme çalışmalarından da anlaşılacağı gibi bu niteliğe sahip olduğunu söylemek son derece güçtür.

O tarihte çıkarılan Deniz İş Kanunu'nun birçok hükmü günümüz çalışma koşullarına uygun değildir. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun pek çok hükmünden geri hükümler içermektedir. Üstelik denizcilik alanında mevcut ayrıntılı ve günün özelliklerine uygun kapsamlı bir uluslararası mevzuat hükümleri bulunmaktayken mevcut Deniz İş Kanunu bu hükümleri de ne yazık ki ihtiva etmemektedir.

Pek çok uluslar arası sözleşme hükmü söz konusu yasaya tam olarak uyarlanamamıştır. Denizcilik gibi uluslar arası sularda yapılan küresel temelli bir çalışmanın ortak standartlara ulaştırılması konusunda neden bu denli rahat davranıldığını anlamak güçtür.

Deniz İş Kanunu'nun en önemli bir diğer sorunu kapsadığı çalışma ilişkileridir. Yasa'da denizde çalışan birçok deniz emekçisi kapsam dışına alınarak (balıkçılar....) güvenceli çalışma ilişkilerinden mahrum bırakılmıştır.

Diğer yandan 854 sayılı Deniz İş Kanunu deniz işlerinin kendine münhasır özelliklerinden dolayı bu alanda yapılan çalışmaların sorunlarına yeterince çözümler getirememiştir. Sözü edilen tüm yetersizlikler ortaya derin sorunlar çıkarmaktadır. Bu sorunların çözümlenmesinin yegâne yolu günümüz koşullarına uygun yeni bir yasal düzenlemeye gidilmesidir. Söz konusu düzenleme yapılırken mevcut durumda yaşanan sorunlar kapsamlı bir biçimde incelenmeli, uygulamada ortaya çıkan problemler irdelenmeli, konuyla ilgili kişi ve kurumların görüşlerine değer verilmelidir.

Sizlere sunduğumuz bu çalışma tamamen bu amaçla hazırlanmıştır. Çalışmamızda Deniz İş Kanunu uluslararası boyutuyla ele alınmaya çalışılmıştır. Alandaki kıt kaynaklar tek tek incelenmiş, akademik görüş ve yorumlar ile Yargıtay kararlarından da yararlanılmak suretiyle ayrıntılı uygulama örnekleri incelenmiş ve değerlendirmeye alınmıştır. Sadece akademisyenlerin ve uzmanların görüşleriyle yetinilmemiş; kimli zaman görev alınan kurumun sendika olması münasebetiyle sendika üyelerinden gelen şikâyetler ile görüş ve önerilerinden de faydalanılmıştır.

Halihazırda Deniz İş Kanunu'nun boşlukları uygulamada toplu iş sözleşmeleri ile doldurulmaya çalışılmaktadır. Toplu iş sözleşmesi metinleri yasaların eksik bıraktığı durumları tamamlamak açısından son derece önemli metinlerdir. Toplu sözleşme maddeleri işçinin yasal kaynaklardan yola çıkarak günlük çalışma ilişkilerini yarınları biçimde düzenlemeye yarayan metinlerdir. Sendika çatısı altında toplanmış işçiler için bu şekilde bir mevzuat uygulamasına gidilmektedir.

Ancak günümüz koşullarında sendikal örgütlenme dışında kalan çok sayıda deniz emekçisi bulunmaktadır. Uzak yol seferi yapan gemilerde görevli deniz emekçileri için yapılan bur toplu iş sözleşmesi hükmü genellikle bulunmamaktadır. Bu durumda kimi zaman el konulan bir gemide, haciz gelen bir şilepte çalışan deniz emekçileri deniz ortasında kalakalmaktadır. Bırakın çalışma koşullarının düzenlenmesini, kumanya

alamamak nedeniyle açlık ve susuzlukla yani ölüm tehlikesiyle yüz yüze gelmekte; yaşamsal anlamda riskli bir çalışma ilişkisi içinde bulunmaktadır.

Öte yandan sendikal güvenceden yoksun olun dolayısıyla toplu iş sözleşmesine sahip olmayan çok sayıda taşeron işçisi bulunmaktadır. Her türlü güvenceden yoksun deniz emekçilerini güvenceli bir çalışma ilişkisine kavuşturacak yegâne uygulama kapsamlı bir Deniz İş Kanunu'nun hazırlanmasıdır.

Söz konusu hazırlıklara ışık tutması bakımından elinizdeki bu çalışmada Deniz İş Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu arasında kapsamlı bir karşılaştırma yapılmıştır. Söz konusu karşılaştırmaların büyük bölümünde deniz emekçileri daha ağır çalışma koşullarına sahip olmalarına rağmen karada çalışanların özlük haklarını düzenleyen yasal mevzuatta çok daha ileri hükümler bulunduğu ortaya konulmuştur.

Deniz İş Kanunu'nun sahibi deniz emekçileridir. Deniz işinde çalışan gemiadamlarının sayısı da azımsanmayacak kadar çoktur. Gerçi bu alanda çalışan sayısı çalışma koşullarının ağırlığı dikkate alındığında ikincil faktördür. Önemli olan ağır ve risk taşıyan iş alanlarında bu riskleri giderecek, çalışanları motive edecek bir takım düzenlemelerin ivedilikle getirilmesidir.

Konuyla ilgili birimlerin bir an önce uluslararası sözleşmelere uygun; uygulamadaki sorunları ve boşlukları giderecek nitelikte kapsamlı bir deniz iş kanunu hazırlığına girişmesi kaçınılmazdır. Deniz İş Kanunu çağdaş, günümüz gereksinimlerine cevap veren bir yapıya büründürülmelidir.

Bu konuda bizden görev talep edilmesi durumunda her türlü fedakarlık içeren çalışmalara hazır olduğumuzu ifade ederek çalışmamızı tamamlamaktayız.

Elinizdeki kapsamlı incelemenin konuyla ilgili ufuk açması dileğimizle...

Dr. Hasan Pekdemir

DİP NOTLAR

- 1 Devrim ULUCAN, Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler, İstanbul-1986, s.19
- 2 Necmettin Akten(2010): Şehir Hattı gemilerinde çalışan büfe personeli gemi adamı sayılabilir mi?, İstanbul Barosu Dergisi, , ISSN 1304-737X, Eylül 2010,. İstanbul.
- 3 Meydan Larousse, Cilt.11,s.220. Ayrıca bkz. Force R, Yiannopoulos A.N(1997): Admiralty and Maritime Law, Vol.1, s.20. Kılavuz kelimesinin yerine Ortaçağda lodesman kelimesinin kullanıldığı bilinmektedir. Bu kelime Anglo Saxon dilinde yol göstermek, rehberlik etmek anlamına geliyordu. Kutup yıldızı ise Lodestar adıyla anılıyordu. İngilizcedeki "pilot" kelimesi ise Yunancadaki "plous" yani "seyir" kelimesinden kaynaklanmaktadır. Plous kelimesi zamanla "pilot" haline gelmiştir. Bu konuda bkz. Hignett H.M(1990): Brief History of Pilotage, The Nautical Institute on Pilotage and Ship Handling, s.16.
- 4 Faruk Yersel (2006): Türkiye'de Kılavuzluk Hizmetlerinin Mevcut Durumu Ve Avrupa Birliği Giriş Sürecinde Yeniden Yapılandırma Modelinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Deniz Bilimleri ve İşletmeciliği Enstitüsü, s.1-3.
- 5 www.turkishmaritimepilots.org
- 6 Faruk Yersel (2006): a.g.e, s.3.
- 7 Uluslar arası Denizcilik Örgütü. Gemi ile ilgili teknik konularda uluslar arası sözleşmeler düzenleme yetkisine sahip B.M organı.
- 8 Necmettin Akten(2007): Kılavuz Kaptan Gemi adamı mıdır?, İstanbul Barosu Dergisi, İş Hukuku Özel Sayısı (5), İstanbul, ISSN 1304-737X, Eylül 2007, s.123-124
- 9 Mertol Can (2000): Deniz Ticareti Hukuku, Cilt I, s.188.
- 10 Tahir Çağa/ Rayegan Kender (2000): Deniz Ticareti Hukuku I, Beta, İstanbul, s.166.
- 11 Necmettin Akten (2004): Kaptanın Yükü Gözetme Görevi,. İstanbul Barosu Dergisi, 78(3),İstanbul, ISSN 1304-737X,, s. 960-961.
- 12 TTK m.986-988.
- 13 Gündüz Aybay (ed) (1998):Deniz Hukuku, s.1011.

- 14 Necmettin Akten (2007): a.g.m, s.124-125.
- 15 Dava numaramı yaz Yargı kararını bul! Kadıköy 1.İş Mahkemesi, Can Pamir dosyası???
- 16 Y.10. HD.7.4.1977 T, E. 976/5883, k. 2642
- 17 Müjdat ŞAKAR, İş Hukuku Uygulamaları, Der Yayınları, 6. Baskı, İstanbul-2005, s.46
- 18 Y.9HD, 26.12.1972 T, E. 19952, K.32782
- 19 YHGK, 15.4.1974, E.1970/9112, K.520
- 20 YHGK, 27.4.1983, E.809/K.1995
- 21 Bkz.Türk Ticaret Kanunu m.951/1
- 22 Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 18. Bası, İstanbul-2005,s.44
- 23 Y.10.HD, T.7.06.1976, E.1976/2224, K.3720
- 24 Tahir Çağa/ Rayegan Kender(2000): Deniz Ticareti Hukuku I(II. Baskı),Beta Basım AŞ, İstanbul, ISBN 975 486 924 6, s.41.
- 25 Fehiman TEKİL, Deniz Hukuku, 5. Bası, İstanbul-1998, s.69
- 26 Necmettin Akten (2004): a.g.m, s.962.
- 27 Gündüz Aybay (ed) (1998): a.g.e, s.593
- 28 Necmettin Akten (2004): a.g.m, s.964-965.
- 29 Ambar, tank, hopper, güverte (güverte yükleri için), frigo ambar, konteyner gözesi (cell) gibi yüklerin istiflenmesine uygun yerler.
- 30 TTK 975/2 kapsamında kaptan, gemi yük bölmelerinin (soğutma tesisi da dâhil olmak üzere ambarların) yükü kabule, taşımaya ve korumaya elverişli ve tertipli bir halde bulunmasına dikkat etmekle yükümlüdür.
- 31 "Kaptan, denizcilik örf ve usullerince geminin aşırı derecede yüklü olmamasına dikkate mecburdur." (TTK 975/2)
- 32 Gündüz A, Deniz Hukuku, İstanbul-1998, s.1005
- 33 Devrim ULUCAN, a.g.e s.20
- 34 Gündüz Aybay, a.g.e. s.1006
- 35 Nuri Çelik, a.g.e. s.101
- 36 Gündüz Aybay, a.g.e. s.1014
- 37 Tufan Menteş, Deniz İş Kanunu, 1. Baskı, İstanbul-1999,s.41
- 38 Bkz, ILO'nun 58 sayılı sözleşmesine
- 39 Gündüz AYBAY, a.g.e. s.1017
- 40 TDS ile İDO arasında imzalanan 10. Dönem Toplu İş Sözleşmesi (01.01.2009-31.12.2010) m.8

- 41 TDS ile İDO, 10. Dönem TİS M.25
- 42 Nuri ÇELİK, a.g.e. s.82
- 43 Türkiye Denizcilik İşletmeleri ile Türkiye Denizciler Sendikası arasında imzalanan 21. Dönem Toplu İş Sözleşmesi (01.01.2005-31.12.2006) m.12
- 44 Tufan MENTEŞ, a.g.e. s.44
- 45 Gündüz AYBAY, a.g.e. s.1020
- 46 Devrim ULUCAN, a.g.e. s.27
- 47 Y9HD. 9.7.1975 T. 1975/4223 E, 1975/37758 K.
- 48 Devrim ULUCAN, a.g.e. s.28
- 49 TDS-TDİ imzalanan 21. Dönem TİS, m.64
- 50 Devrim ULUCAN, a.g.e. s.30
- 51 Tufan MENTEŞ, a.g.e. s.104
- 52 Rayegen KENDER, Ergon ÇETİNGİL, Deniz Ticareti Hukuku, Genişletilmiş 7. Baskı, İstanbul-2003, s.83
- 53 Tufan MENTEŞ, a.g.e. s.108
- 54 Y9HD. T.911.1971, E, 9753, K. 24769
- 55 Gündüz AYBAY, a.g.e. s.1065
- 56 Devrim ULUCAN, a.g.e. s.31
- 57 Nuri ÇELİK, a.g.e. s.309
- 58 Nuri ÇELİK, a.g.e. s.317
- 59 Türkiye Denizciler Sendikası ile GESTAŞ arasında imzalanan 2. Dönem Toplu İş Sözleşmesi (01.01.2009-31.12.2010) m.45.B/son
- 60 Öner EYRENCİ, 4857 Sayılı İş Yasasında Ücret ve İşin Düzenlenmesi İle İlgili Yeni Düzenlemeler, Türkiye Toprak Seramik Cam Sanayi İşveren Sendikası'na Düzenlenen Seminer, İstanbul-2003, s.152-164
- 61 Nuri ÇELİK, a.g.e. s.313
- 62 TDS-GESTAŞ 2.Dönem TİS 45/B
- 63 Gündüz AYBAY, a.g.e. s.1069
- 64 Devrim ULUCAN, a.g.e. s.37
- 65 TDS-TDİ, 21.Dönem TİS. M.61/2
- 66 Gündüz AYBAY, a.g.e. s.1088
- 67 Gündüz AYBAY, a.g.e. s.1088
- 68 Bkz. 854 sayılı Deniz İş Kanunu, m.1/I,II
- 69 Tufan MENTEŞ, a.g.e. s.153

- 70 TDS-TDİ, 21. Dönem TİS, m.106
- 71 Y9HD. 30.6.1987 T. 1987/606 E, 1987/6258 K.
- 72 Nuri ÇELİK, a.g.e. s.323
- 73 Adem KORKMAZ, Hüseyin AKYILDIZ, İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku, Ankara-2009, s.95
- 74 TDS-İDO, 10. Dönem TİS, m.31 / E
- 75 TDS-TDİ, 21. Dönem TİS, m.61 / A.son
- 76 Tufan MENTEŞ, a.g.e. s.163
- 77 TDS-GESTAŞ, 2. Dönem TİS, m.45 / A
- 78 Adem KORKMAZ, a.g.e. s.99
- 79 Gündüz AYBAY, a.g.e. s.1092
- 80 Tufan MENTEŞ, a.g.e. s.144
- 81 Devrim ULUCAN, a.g.e. s. 39
- 82 Ayrıntısı için bkz. 4857 Sayılı İş Kanunu, m.55
- 83 TDS-GESTAŞ, 1. Dönem TİS, m.34 / C
- 84 Bkz., ILO'nun 146 sayılı Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşmesine
- 85 TDS-İDO, 10. Dönem TİS, m.34 / D
- 86 Y9.HD, 23.12.2003 T, 10839 E, 22571 K.
- 87 TDS-TDİ, 21. Dönem TİS, m.28
- 88 Nuri ÇELİK, a.g.e. s.341
- 89 Y9.HD, 11.03.1989 T, 1988 / 748 E., 1989 / 2843 K.
- 90 Tufan MENTEŞ, a.g.e. s.148
- 91 Tufan MENTEŞ, a.g.e. s.149
- 92 Y9.HD, 13.11.1992 T, 1992 / 11802 E., 1992 / 162 K.
- 93 Sebahattin ZAİM, Çalışma Ekonomisi, 10. Baskı, İstanbul-1987, s.196,197
- 94 Adem KORKMAZ, a.g.e. s.42
- 95 Nuri ÇELİK, a.g.e. s.128
- 96 Gündüz AYBAY, a.g.e. s.1070,1071
- 97 TDS-İDO, 10. Dönem TİS, m.50
- 98 Devrim ULUCAN, a.g.e. s.43
- 99 Tufan MENTEŞ, a.g.e. s.116
- 100 Tufan MENTEŞ, a.g.e. s.117
- 101 Y9.HD, 29.12.1995, E. 1995 / 34994, K.1995 / 36853

- 102 Oğuz ÖZBEK, Yorum ve Yargıtay Kararları ile Deniz İş Kanunu, İstanbul-1984
- 103 Gündüz AYBAY, a.g.e. s.1074
- 104 Gündüz AYBAY, a.g.e. s.1073
- 105 Tufan MENTEŞ, a.g.e. s.117-118
- 106 TDS-İDO, 10. Dönem TİS, m.50/son
- 107 Nuri ÇELİK, a.g.e. s.172
- 108 Y9.HD, 11.05.1993, E.796, K.8073
- 109 Nuri ÇELİK, a.g.e. s.174
- 110 Adem KORKMAZ, a.g.e. s.66
- 111 Devrim ULUCAN, a.g.e. s.46
- 112 Tufan MENTEŞ, a.g.e. s.55
- 113 Devrim ULUCAN, a.g.e. s.46
- 114 TDS-TDİ, 21. Dönem TİS, m.54/1
- 115 Gündüz AYBAY, a.g.e. s.1031
- 116 Gündüz AYBAY, a.g.e. s.1032
- 117 Devrim ULUCAN, a.g.e. s.47
- 118 Gündüz AYBAY, a.g.e. s.1034
- 119 Güven ESEN, Bireysel İş Hukuku, Kazancı Hukuk Yayınları, No.34, cilt.2, İstanbul-1985, s.125
- 120 Bkz. Türk Ticaret Kanunu, m.818
- 121 Bkz.TTK, m.825
- 122 Y9.HD 05.06.1964 T, 3330 E, 3682K
- 123 Y9.HD 23.12.1997, E.1997/18547, K.1997/22278
- 124 Y9.HD 25.01.1999, E.1999/18854, K.1999/247
- 125 Y9.HD 3.5.2000, E.1989/2417, K.2000/6515
- 126 ILO'nun 158 sayılı Hizmet İlişkisinin İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki Sözleşme
- 127 Adem KORKMAZ, a.g.e. s.59
- 128 ILO'nun 158 Sayılı Sözleşmesi
- 129 Y9.HD, 17.02.1965 T, E410/D-4, K.66
- 130 Y9.HD, 19.11.1969, E.0969/9-832, K.832
- 131 Devrim ULUCAN, a.g.e. s.50
- 132 Bkz. ILO'nun Gemiadamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmelerine İlişkin 166 sayılı sözleşmesi m.2-3

- 133 Bkz.ILO'nun 166. sayılı sözleşmesi m.3
- 134 Tufan MENTEŞ, a.g.e. s.94
- 135 Gündüz AYBAY, a.g.e. s.1057
- 136 Devrim ULUCAN, a.g.e. s.52
- 137 Adem KORKMAZ, a.g.e. s.76
- 138 Gündüz AYBAY, a.g.e. s.1049
- 139 Nuri ÇELİK, a.g.e. s.267
- 140 Y9.HD.26.4.1983, E.1983/718, K.1983/4099
- 141 Y9.HD.21.3.1978, E.77/1676, K.78/4008
- 142 Y9.HD. 4.5.1981, E.1981/5398, K.1981/6475
- 143 Y9.HD. 4.4.1990, E.1990/1102, K.1990/4424
- 144 Y9.HD. 15.4.1999, E.1999/2768, K.1999/7356
- 145 Y9.HD. 22.09.1967, E.1967/7576, K.1967/18056
- 146 Y9.HD. 24.6.1996, E.1996/2525, K.1996/14233
- 147 Y9.HD, 27.01.200, E.1999/18403, K.2000/590
- 148 TDS-İDO, 10. Dönem TİS, m.49/1
- 149 TDS-TDİ, 21. Dönem TİS, m.42
- 150 TDS-GESTAŞ, 2. Dönem TİS, m.47
- 151 Bkz. Gelir Vergisi Kanunu, m.25/7 (2320 sayılı yasa ile değişik, 6.1.1961 Tarih, 10700 RG.)
- 152 Y9.HD, 28.10.1965 T, 1965/6768 E, 1965/8774 K.
- 153 Y9.HD, 13.06.2000, E.2000/5938, K.2000/8555
- 154 ILO'nun 68 Sayılı Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşmesi
- 155 Bkz.Gemi Adamlarının İkamet Yerleri Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmelik
- 156 ILO'nun Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin 92 Sayılı Sözleşme
- 157 ILO'nun Gemi Adamlarının Ulusal Kimlik Kartlarına İlişkin 108 Sayılı Sözleşmesi, m.2-4
- 158 Nuri ÇELİK, a.g.e. s.260