

# ***DENİZ İŞ HUKUKUNDA FAZLA ÇALIŞMANIN ESASLARI***

***Öğr. Gör. Özge ÖZTÜRK\****

## ***Öz***

Çalışma hayatının farklı sektörlerinin farklı kurallar ve kanunlarla düzenlenmesi gerekliliği, esasen görülen işin nitelikleri ve kendine has özelliklerinden kaynaklanan zorunlu bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu özellikli çalışma ilişkilerinde belki de en değişik koşullara sahip alan, karadan çok farklı koşullarda çalışmayı gerektiren denizdeki çalışma hayatıdır.

Deniz İş Hukuku, denizde çalışma hayatının kendi gereklerine göre özel düzenlemelere ihtiyaç duyulan, hem ulusal ve hem de uluslararası alanda senkronize gelişmeler göstermesi gereken bir alandır. Bu anlamda çalışma sürelerinin gemide nasıl değerlendirilmesi gerektiği, fazla çalışma sürelerinin tespiti ve ispatı ile gemiadamlarının durumları da bu bakımdan önem arz etmektedir.

Bu çalışmada, Deniz İş Kanunu kapsamında çalışma ve fazla çalışma hususları ele alınmış olup uluslararası sözleşmeler ve direktifler ışığında konu incelenmiştir.

***Anahtar Kelimeler:*** *Deniz İş Kanunu, Gemiadamı, Çalışma Süresi, Fazla Çalışma, Fazla Çalışma Ücreti*

---

\*İstanbul Aydın Üniversitesi *Adalet Meslek Yüksekokulu, Hukuk Bölümü, Adalet Pr. Öğretim Görevlisi,*  
*e-posta: ozgeozturk8@aydin.edu.tr*

## **Principles Of Overtime Work In Maritime Labour Law**

### **Abstract**

The necessity to regulate different sectors of the working life with different rules and laws is a compulsory result mainly due to the characteristics of the work and its unique characteristic. Perhaps the most diverse field in these particular working relationships is working life at sea, which requires working in very different conditions than working on land.

Maritime Labour Law is an area in which working life at sea requires special arrangements according to its own requirements and needs to show synchronous developments both in national and international areas. In this sense, how the working hours should be evaluated on board, the determination and proof of the overtime work and the situations of seafarers are also important in this regard.

In this study, working and overtime work issues have been discussed within the scope of the Maritime Labour Law and the subject has been examined in the light of international conventions and directives.

**Keywords:** *Maritime Labour Law, Seaman, Seafarer, Working Hours, Overtime Work, Overtime Fee*

### **Giriş**

Denizcilikte, insanların düşünce sisteminde akıl, bilim ve gerçekçilik kavramları bir bütünün ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmiştir. Deniz ticaretinin neredeyse insanlık tarihi kadar eski tarihine bakıldığında, ulaşım ve yük taşımak gibi pek çok ihtiyacın tarih boyunca gemiler vasıtasıyla gerçekleştirilmiş olduğu görülmektedir. Bu durum sanayileşmenin devreye girmesi ile birlikte ivme kaydedip uluslararası boyuta evrilmiş ve sektörel gelişmelere paralel olarak deniz taşımacılığı zamanla daha da önem kazanmıştır.<sup>1</sup> Değişik coğrafi koşullardan gelen değişik kültürlerle sahip denizci toplumlar zamanla karşılıklı mal değişimleriyle ticaretlerinin gelişimini güvence altına almak ihtiyacını hissetmiştir. Kurdukları bu ticari bağlantılar, suyolları ve deniz taşımacılığı ile yapılan ticaretin gelişmesiyle değişik coğrafi bölgelerdeki ülkelerin iktisadi olarak güçlenmesine ve bu ticaretin düzenli işlemesi için suyollarının ve denizlerin kullanılmasında

<sup>1</sup> Mehmet Nusret BEDÜK, *Deniz İş Sözleşmesi, Ekin Basın Yayın Dağıtım, 1.baskı, 2012, Bursa, s. 1.*

büyük bir söz hakkı, güç ve beceri kaydetmiş olup bu güç ile denizcilik ve deniz ticaretinin örgütlenmesine, doğal ve ticari zorlukların giderilerek belirli esaslara bağlanmasına ve büyük ticaret yollarının gelişmesine giderek daha fazla önem verilmiştir.<sup>2</sup>

Dünya yüzeyinin üçte ikisinin denizlerle kaplı olması, dünya tarihini etkileyen pek çok keşfin deniz yoluyla yapılmış olması, denizlerin barındırdığı besin ve doğal kaynaklar ve deniz yolunun geniş kapasiteli ticaret olanağı sunması hep birlikte değerlendirildiğinde denizler, tarih boyunca insanlığın ilerlemesi ve gelişmesi için vazgeçilmez bir unsur olmuştur. Uluslararası hukukun en önemli alanlarından olan Deniz Hukuku da denize kıyısı bulunsun yahut bulunmasın tüm toplumlar için büyük öneme haiz olup canlı ve cansız doğal kaynaklarının yanında, ulaşım ve iletişim bakımından da özellikle devletlerin ilişkilerinde belirleyici karakterdedir. Nitekim Uluslararası Adalet Divanı önündeki davalarda en önemli uyuşmazlık konuları deniz alanları hakkındaki sınırlamalarla alakalıdır ve uluslararası deniz hukukuna özgü kurallar adeta Uluslararası Adalet Divanı ile hayat bulmaktadır.<sup>3</sup> Bugün uluslararası deniz taşımacılığı, kara ve hava taşımacılığına nazaran çok daha fazla miktarda ve daha ağır yükün daha az maliyetle temiz ve güvenli olarak taşınabilmesini temin etmekte olup dünya ticaretinde petrol ve yük taşımacılığının neredeyse %85'ine hizmet vermekte olan en büyük uluslararası sektördür.<sup>4</sup> Küresel ekonominin en önemli parçasını oluşturan deniz ticareti alanında yaklaşık 1.2 milyon gemiadamı işçi çalışmaktadır.<sup>5</sup> Ülkemizin de üç tarafının denizlerle çevrili oluşu konunun bizim açımızdan da hayli önem arz ettiğini ifade etmekte olup kanun ve kurallarımızın deniz ülkemizde etkin bir şekilde uygulanabilirliğinin sağlanmasının temel taşı bu alana ilişkin kanun ve kuralların açıkça ortaya konmasını gerektirmektedir.<sup>6</sup>

## 1. Deniz Hukukunun Kaynakları

### 1.1. Ulusal Kaynaklar:

Denizde çalışma hayatının birtakım gereklilikleri, kendine has örf ve adetleriyle kaideleri yine kendine özgü koşulları ve özellikleri

<sup>2</sup> Ruhi DUMAN, <http://www.vda.org.tr/aylik-yazi/hukuk-uluslararasi-deniz-hukuku/16>

<sup>3</sup> Yusuf AKSAR, *Temel Metinler ve Davalarla Uluslararası Hukuk*, Seçkin Yay., 2017, Ankara, s.369.

<sup>4</sup> Gökçe CEREV, Türkiye'de Deniz İş Kanunu Kapsamında Çalışanların Sendikal Örgütlenme Yapısı Ve Sorunları, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, s.22, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/305953>

<sup>5</sup> BEDÜK, s.1.

<sup>6</sup> Ferit Hakan BAYKAL, *Deniz Hukuku Çalışmaları*, Alfa Basım Yayın Dağıtım, 1.baskı, 1998, İstanbul, s.4.

bulduğunu göz önünde tutan kanun koyucu, bu çeşit işlerin kendine has ayrı bir kanunla düzenlenmesini uygun bulmuş olsa da deniz çalışanları, İş Hukuku'nun himaye edici hükümlerinden de Deniz İş Kanunu vasıtası ile istifade etmektedirler.<sup>7</sup> Deniz İş Hukuku da denizde çalışma hayatına ilişkin kuralları düzenleyen bir hukuk dalıdır. Uluslararası düzenlemelere bakıldığında ILO – Uluslararası Çalışma Örgütü, farklı sektör çalışanlarına yönelik pek çok sözleşmeyi kabul etmiş olup 1 sayılı sözleşmede sanayi kuruluşlarında çalışanlar, 30 sayılı sözleşmede ticaret ve büro çalışanları, 43 sayılı sözleşmede cam sektörü çalışanları, 61 sayılı sözleşmeyle tekstil sektörü çalışanları yahut karayolu taşımacılığında çalışanlar gibi sektörel bazda haftalık ve günlük azami çalışma saatlerinin belirtilmiş olduğu görülmektedir. Bu düzenlemelere paralel olarak Avrupa Birliği çerçevesinde çıkartılan çeşitli direktifler ile ulusal mevzuatlarda uyumlanma çalışmalarına yönelik de düzenlemeler ortaya çıkmıştır.<sup>8</sup>

Ulusal mevzuatımız açısından konuya bakıldığında 10.03.1954 tarihli 6379 sayılı eski kanunu yürürlükten kaldıran 20.04.1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu, Türk İş Hukuku mevzuatı içerisinde halen canlılığını korumakta olan en eski kanunlardandır.<sup>9</sup> Uzun yıllardır halen yürürlükte olup denizde çalışma hayatını düzenleyen hukuki zemini oluşturmakta olsa da deniz ticareti ile denizde çalışma hayatına ilişkin hukuki ve ticari gelişmelerin gerisinde kalmış olduğu görülmektedir. Deniz İş Kanunu'muzun gemiadamı ve işveren arasındaki iş ilişkilerini süreçte ortaya çıkan ulusal ve uluslararası düzeydeki düzenlemeler karşısında tam kapsamıyla ve tüm hususiyetleri ile düzenlediği söylenemez.

Cumhuriyet'in kuruluş yıllarında ülkemizde elle tutulur bir sanayi bulunmadığı için Borçlar Kanunu dışında bağımsız bir iş yasasına ihtiyaç duyulmamış ve işçi işveren arasındaki ilişki ve uyumsuzlukları düzenleyen ilk İş Kanunu'muz 1936 yılında 3008 sayılı kanun olarak yürürlüğe girdiğinde kıdem tazminatı ve benzeri işçilik hakları ancak bu tarihte kanunlaşabilmiştir. Deniz taşımacılığı alanında ise o tarihlerde böyle bir ihtiyaç söz konusu bile olmamıştır. Ülkemizde İş Hukuku'nun sistematizasyonu

<sup>7</sup> Halid Kemal ELBİR, *İş Hukuku, Filiz Kitabevi, 9.baskı, 1987, İstanbul, s.43.*

<sup>8</sup> Esra Dünder ARAVACIK, 'Deniz İş Hukuku'nda Fazla Çalışmaya İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi', *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, C.19, Özel Sayı-2017, S.2059.*

<sup>9</sup> Tuncay BİLEN, *Gemi Adamlarının İşçilik Alacakları Hakkında Farklı Uygulamalar, Ali Güneren'e Armağan, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2010, s. 139.*

kuran Prof. Dr. Ferit Hakkı Saymen, 1954 tarihli İş Hukuku kitabında deniz nakliyatı işleri hakkında özel hükümlere ihtiyaç bulunduğunu ve İş Hukuku hükümleri dışında mütalaa edilmesinin gerekliliğini ifade etmiştir. Liman işletmelerinde karadan gemilere ve gemiden iskelelere yahut deniz üzerindeki Şat gibi araçlara yapılan yükleme ve boşaltma işleri de (Kara) İş Kanunu'na tabi olduğundan 854 sayılı kanun çıkarılıncaya kadar Deniz İş Kanunu'nun, D.B. Deniz Nakliyatı A.Ş. ve Denizcilik Bankası TAO gibi Deniz Ticaret Filosu'nun büyük kısmını elinde bulunduran kamu sektörü dışında pek bir uygulaması da olmamıştır. Sonraki sektörel gelişmelere binaen 1954 tarihli ve 6379 sayılı yasa yetersiz kalınca 1967 yılında bugün de ufak birtakım değişikliklerle halen yürürlükte bulunan 854 sayılı Deniz İş Kanunu kabul edilmiştir. DİK md.1 açık hükmüne rağmen Van Gölü'nde çalışan Denizcilik Bankası TAO'ya ait gemilerde çalışanlar hakkında Deniz İş Kanunu hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı hususu tereddüt yaratmış olup 1970 yılında Van Gölü'nün büyüklüğü ve bahsi geçen gemilerin 100 grostonilatodan büyük oluşları karşısında Yargıtay bu gemilerde çalışanların gemiadamı sayılmaları ve haklarında Deniz İş Kanunu'nun uygulanması gerektiği yönünde karar vermiştir. Filomuzun zenginleşmesi, gemiadamlarının sendikalaşması ve özel sektörün de deniz ticaretinde söz sahibi olmasından sonra kanunun uygulanmasında hareketlilik yaşanmaya başlamıştır.<sup>10</sup>

Deniz İş Kanunu'nun kabulünden bugüne İş Hukuku mevzuatında yapılan değişiklikler karşısında da pek çok düzenleme boşlukları oluşmuştur. Bu anlamda, deniz iş hukuku sorunlarının hallinde öncelik şüphesiz ki Deniz İş Kanunu'nda olmakla birlikte bu boşlukların doldurulmasında genel hükümlere yani TMK ve BK'nun genel nitelikteki hükümleri de nitelikleri uygun düştüğü ölçüde uygulama alanı bulmaktadır (TMK md.5).<sup>11</sup>

Deniz İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde ancak kanunun açıkça atıfta bulunduğu durumlarda 4857 say. İş Kanunu'nun uygulanması gerekmekte olup İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde özel kanun - genel kanun ilişkisi bağlamında 6098 say. Borçlar Kanunu'nun uygulanması söz konusu olabilmektedir. Ayrıca öğretilerde Deniz İş Kanunu ile İş Kanunu'nun arasında genel - özel kanun ilişkisi yönünde bir anlatıma yer verilmediğinden hangi hallerde İş Kanunu'nun uygulama

<sup>10</sup> Bilen, S.139-140.

<sup>11</sup> Yargıtay HGK, 30.09.1964, 848/598, YİBK, 24.12.1973, 4/6, Süzek, s. 38.

alanı bulacağıının bir istisna olarak ayrıca ve açıkça öngörülmüş olduğu da haklı olarak ifadesini bulmuştur.<sup>12</sup> DİK md.49'da iş yaşamının denetimine ilişkin konularda İş Kanunu'nun uygulanacağı da öngörülmüştür. Bu itibarla Deniz İş Kanunu'nda boşluk bulunan hallerde kural olarak İş Kanunu değil Borçlar Kanunu'nun ve genel hükümlerin uygulanması gerekir.<sup>13</sup> Bundan başka uluslararası kaynaklar olarak da Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun hazırladığı Uluslararası Çalışma Sözleşmelerine ilişkin hükümler ve Tavsiyelerle Avrupa Birliği'nin Avrupa Konseyi'nin sözleşme ve direktiflerinin de dikkate alınması muhakkak ki gerekecektir.

### **1.2. Uluslararası Kaynaklar:**

Deniz İş Hukuku, deniz ticaretinin ve ulaşımının uluslararası olmasından dolayı bu yönde pek çok kaynağa sahiptir. Bunların birçoğu da kimisi ülkemizde de onaylanmış bulunan ILO sözleşmeleridir ki bunlara örnek vermek gerekirse;<sup>14</sup>

-Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabıtlarının Mesleki Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme – C53: Gemide kaptan, nöbetçi güverte zabiti, çarkçıbaşı, nöbetçi çarkçı gibi işlerde yeterlilik belgesi olmayan kişiler çalıştırılmaz.

-Gemi Adamlarının Hastalanması, Yaralanması Ya Da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme – C55: Armatör, işe başlama tarihi ile işin sona erdiği tarih arasında meydana gelen hastalık ve yaralanmadan; bu hastalık ya da yaralanma sonucu yaşanan ölümden, sorumludur.

-Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme – C68: Gemi adamları ve armatör örgütleri, yiyecek ve sağlık sorunlarıyla ilgilenen ulusal ve yerel makamlarla yakın bir iş birliği içinde çalışır ve gerektiği hallerde bu makamların sunduğu hizmetlerden yararlanabilir.

-Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomatlarına İlişkin Sözleşme – C69: Gemilerde aşçı olarak çalışacak kişilerin aşçılık diplomasına sahip olması gerekir.

-Gemi Adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme – C73: Denizde çalışacağı işe uygunluğunu onaylayan bir sağlık raporu olmayan kişiler gemide istihdam edilemez.

<sup>12</sup> Sarper SÜZEK, *İş Hukuku*, Beta Yay, 16.baskı, İstanbul 2018, s. 38-39.

<sup>13</sup> SÜZEK, s. 39.

<sup>14</sup> Ali Kemal NURDOĞAN, 'Uluslararası Çalışma Örgütü'nün(UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri', *Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi, Cilt3, Sayı4, Aralık 2018, s. 78-95.* <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/612630>

- Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi – C58: Gemilerde on beş yaşından küçük çocuklar çalıştırılmaz.
- Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme – C 92: Sözleşmeye göre geminin yapımına başlanmasından önce mürettebatın barınacakları yerlerin konumu ve uygunluğu konuları düzenlenmiştir.
- Gemi Adamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşme – C108: Bu sözleşmenin yürürlükte olduğu üye devlet her hangi bir gemi adamına başvurusu durumunda gemi adamı kimlik belgesi düzenleyebilir.
- Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme – C133: Bir kamarada iki ast personelden fazla personel kalmaz.
- Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme – C146: Gemi adamları yıllık ücretli izin hakkına sahiptir.
- Gemi Adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme – C164: Gemi sahipleri gemilerinde sağlık ve temizlik açısından uygun durumda bulundurmaktan sorumludur. Üye ülkeler gemi sahiplerini bu açıdan sorumlu tutar.
- Gemi Adamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme – C166: Sözleşmeyi onaylayan üye ülkeler ulusal mevzuatında gemi adamlarının ülkelerine gönderilebilecekleri varış yerlerini belirler.
- İstihdam (Gemiadamları) Sözleşmesi, 1976 (No145) Süreklilik.<sup>15</sup>
- Gemiadamlarının Çalışma Süreleri Ve Gemilerin Gemiadamları ile Donatılması Hakkındaki 180 sayılı Sözleşme<sup>16</sup>
- Ücretli Tatil (Gemiadamları) Sözleşmesi (Revize), 1949 (No 91)<sup>17</sup>

Bu sözleşmelerden başka, ILO tarafından kabul edilerek 20.08.2013 tarihinde yürürlüğe giren Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC: Maritime Labour Convention -2006) çok önemli bir diğer kaynaktır.

ILO 107. Uluslararası Çalışma kabul edilen bir diğer metin de 2006 MLC Denizcilik Sözleşmesine 05.06.2018 tarihinde getirilen değişikliklere ilişkin olup korsanlık, silahlı soygun veya benzer saldırılar dolayısıyla tutsak kalan gemi adamlarının tutsak kaldıkları süreler boyunca iş sözleşmelerinin devam edeceğine ve sözleşmeye uygun şekilde ülkesine iade edilinceye kadar ücretlerinin ve ulusal mevzuat ile toplu sözleşmelere binaen tüm haklarının ödenmeye devam edeceğine ilişkindir. Söz konusu

<sup>15</sup> Bektaş KAR, *Deniz İş Hukuku Ders Kitabı (DK olarak anılacaktır)*, Yetkin Yay., 2014, Ankara, s. 36. (henüz onaylanmamıştır)

<sup>16</sup> KAR, DK, s. 36. (henüz onaylanmamıştır)

<sup>17</sup> KAR, DK, s. 36. (henüz onaylanmamıştır)

değişiklikler 2006 Denizcilik Çalışma Sözleşmesinin Kodun Tadili (XV) maddesine göre 26.06.2018 itibariyle sözleşmeyi kabul etmiş olan tüm ülkelere tebliğ edilmiş olup dünya tonajının en az %40'ından fazlasından itirazlar gelmediği takdirde kabul edilmiş sayılarak 26.12.2020 tarihinde yürürlüğe girecektir.<sup>18</sup>

Sözleşme gemiadamlarına yönelik kapsamlı ilke ve haklar içermekte olup üye ülkelerin hükümetlerine, armatörlerine ve gemiadamlarına ayrı ayrı avantajlar sağlamakta ve belgelendirme sistemiyle de güçlü bir uygulama getirmektedir. Üç bölümden oluşmaktadır ki bunlar; sözleşmenin 16 maddesi, Kurallar ve Kod ile gemiadamlarının gemideki yaşamı ve yaşam mahallerine ilişkin hükümler şeklinde sıralanabilecek olup birbiriyle bağlantılı düzenlemeler getirmiştir. Üye ülke hükümetleri bakımından, 500 GT üzerindeki gemilere belgelendirme sistemini zorunlu hale getirmekte ve sözleşmeyi onaylamayan ülke bayraklı gemilerin lehine olabilecek haksız rekabeti engellemektedir.<sup>19</sup>

## 2. Gemiadamı Kavramı

Gemiadamı kavramı, uygulanacak iş mevzuatının belirlenmesi açısından çok önemlidir. Kısaca ve kötü bir ifade olarak 'denizde çalışan işçi' şeklinde ifade edilen bu kavram esasen diğer mesleklerden farklı olarak denizle ilgili pek çok ulusal ve uluslararası düzenlemeler barındırdığından üç kelime ile geçiştirilemeyecek kadar kapsamlıdır.<sup>20</sup>

DİK md.2/B hükmüne göre 'Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere gemiadamı denir.' ve aynı maddenin Ç bendine göre ise kaptan aynı zamanda işveren vekili olarak belirtilmiştir.<sup>21</sup>

Gemiadamı tanımına çeşitli kanunlarda yer verilmiştir. Deniz İş Kanunu'ndan başka 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda 934.madde ile

<sup>18</sup> Türkiye Denizciler Sendikası, <http://tds.org.tr/2006-denizcilik-calisma-sozlesmesimle-2006-05-haziran-2018-tarihli-degisiklikler/>

<sup>19</sup> İstanbul Bilgi Üniversitesi Deniz Hukuku Araştırma Merkezi Raporu, [https://denizhukuku.bilgi.edu.tr/media/2017/4/9/2006%20Denizcilik%20C3%87a1%C4%B1%C5%9Fma%20S%C3%B6zle%C5%9Fmesinin%20Onaylanmas%C4%B1n%C4%B1n%20Uygun%20Bulundu%C4%9Funa%20Dair%20Kanun\\_X4qHSSz.pdf](https://denizhukuku.bilgi.edu.tr/media/2017/4/9/2006%20Denizcilik%20C3%87a1%C4%B1%C5%9Fma%20S%C3%B6zle%C5%9Fmesinin%20Onaylanmas%C4%B1n%C4%B1n%20Uygun%20Bulundu%C4%9Funa%20Dair%20Kanun_X4qHSSz.pdf)

<sup>20</sup> Hamit TİRYAKI, *Tüm Yönleriyle İş Hukukunda Güncel Makaleler*, Bilge Yayınevi, 1.baskı, Ankara, 2016, s. 935.

<sup>21</sup> Rayegan KENDER / Ergon ÇETİNGİL / Emine YAZICIOĞLU, *Deniz Ticareti Hukuku Temel Bilgiler Cilt-I, Oniki Levha Yayıncılık*, 13.baskı, İstanbul, 2012, s. 121.



gemiadamları, kaptan, gemi zabitleri, tayfalar ve gemide çalıştırılan diğer kişiler olarak tanımlanmıştır. 31/7/2002 tarihli ve 24832 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Gemiadamları Yönetmeliği’ni yürürlükten kaldıran 10.02.2018 tarihli ve 30328 sayılı Gemiadamları Ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği çok uzun bir düzenleme getirmekte ve münhasır olarak Türk Bayraklı gemilerde çalışan ve çalışacak olan gemiadamlarını ve bunların yeterlikleri, eğitimleri, sınavları, belgelendirilmeleri, sağlık durumları, kütükleme işlemleri ve vardiya tutma ile ilgili kuralları kapsamaktadır. DİK md.3 TTK’nın deniz ticaretinden bahseden 4.kitabındaki kaptan ile işveren arasındaki hükümleri saklı tutmuş olup bütün gemiadamları için uygulanacak bu kanunda gemiadamı ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin temel kurallarını düzenlemiştir.

10/6/1946 tarihli ve 4922 sayılı Denizde Can Ve Mal Koruma Hakkında Kanun’un 16/7/2008-5790/1 md ile değişik metninde 1/F maddesi uyarınca düzenlenen yolcu kavramı içerisinde ‘Gemiadamı, kaptan ve diğer gemiadamları, gemiyi donatan ile işletenin çoluk-çocuk ve hizmetçileri, donatan ve işletenin görev ile yolculuk eden adamı, temsilcisi ve memurları, taşınan hayvanların çobanları ve mücbir sebeplerden yahut kaptanın denizde can kurtarma ödevinden dolayı gemiye alınan kimselerdir.’<sup>22</sup>

ILO kabul tarihi 6.10.1936 olan ve Türkiye’de 25.6.2003 tarihinde 4906 sayılı kanunla kabul edilerek 22.04.2005’te yürürlüğe giren 53 No’lu Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar Ve Gemi Zabitlerinin Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme’nin 2.maddesinde gemiadamları kavramları açıklanmıştır. <sup>23</sup> Buna göre; ‘Kaptan veya süvari’ gemiyi sevk ve idare eden kişi, ‘nöbetçi güverte zabiti’ kılavuz kaptan dışında, geminin seyrüseferinden veya hareketinden sorumlu kişi, ‘çarkçıbaşı’ geminin mekanik şevkinden daimi olarak sorumlu kişi, ‘nöbetçi çarkçı’ gemiyi yürüten marinaların çalışmasından belirli sürelerle fiilen sorumlu kişi olarak tanımlanmış olup 3.maddesinde de hiç kimsenin, bu sözleşmenin uygulandığı bir gemide kaptan, nöbetçi güverte zabiti, çarkçıbaşı, nöbetçi çarkçı gibi işlerde, bu geminin kayıtlı olduğu ülkenin yetkili makamınca verilen veya onaylanan ve bu işler için yeterli olduğunu gösteren bir belge olmadan ise alınamaz veya çalıştırılmayacağı ifade edilmiştir.

<sup>22</sup> KAR, s. 55.

<sup>23</sup> RG 25314, 12.12.2003

Yine ILO'nun 13.10.1976 kabul tarihli ve Türkiye'de 28.07.2005'de yürürlüğe giren 146 No'lu Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme<sup>24</sup>'nin 2.maddesinde bu sözleşmenin gemiadamı olarak istihdam edilen kişilere uygulanacağı, gemiadamı sıfatının; savaş gemisi, balık avcılığı işinde kullanılan ya da balık avcılığı ile doğrudan ilişkili ya da balina avcılığı ya da benzer işlerde kullanılan gemiler dışında, bu sözleşmenin yürürlükte olduğu ülkeye kayıtlı açık deniz seferi yapan gemilerde herhangi bir sıfatla istihdam edilen kişileri ifade edeceği belirtilmiştir.

ILO 180 sayılı Gemiadamlarının Çalışma Saatleri ve Gemilerin Gemiadamları ile Donatılması Hakkındaki Sözleşme'de de gemiadamı, denizde giden bir gemide hangi görevde olursa olsun ulusal hukuk ve düzenlemeler veya ortak anlaşmalarla ifade edilen herkesi kapsar şeklinde ifade edilmiştir.<sup>25</sup>

### **3. Deniz İş Akdi Ve Unsurları**

Deniz İş Hukuku, gemilerde iş sözleşmesi ile çalışan gemiadamları ile işverenleri arasındaki çalışma ilişkilerini düzenlemektedir.<sup>26</sup> 854 say. Deniz İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin tanımına yer verilmemiş olup Borçlar Kanunu 393.md'de hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır. Benzer şekilde İş K.8.md'de de iş sözleşmesi, bir tarafın (işçisi) bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın (işveren) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olarak tanımlanmıştır. Her iki tanımdan yola çıkarak iş sözleşmesinin unsurlarının 'ücret – bağımlılık – iş görme' olarak belirlenmesi mümkündür. Bu bağlamda, iş sözleşmesi ile üstlenilen iş görme ediminin konusunu oluşturan iş, bedensel, düşünsel, teknik, bilimsel veya artistik olabilir.<sup>27</sup> İş görme edimi olumlu bir eylem olarak bir şey yapmayı içerdiğinden salt bir katlanma hali iş edimi olarak kabul görmez.<sup>28</sup>

<sup>24</sup> RG 25304, 02.12.2003

<sup>25</sup> KAR, s. 56.

<sup>26</sup> Can TUNCAY, 'ILO Normları Işığında Gemiadamlarının Çalışma ve Dinlenme Süreleri', Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul, 2008, S.93.

<sup>27</sup> SÜZEK, s. 231.

<sup>28</sup> KAR, s. 93.

Bağımlılığın iş sözleşmesinin belirleyici unsuru olduğu hususunda İş Hukuku öğretisinde görüş birliği vardır. Bu yönde bir Anayasa Mahkemesi kararında da ‘Hizmet akdi üç unsuru kapsar: 1. İş unsuru 2. Ücret unsuru 3. Bağlılık unsuru. Bu akdi iş görmeye ilişkin diğer akitlerden ayıran bu bağlılık unsurudur. Hizmet akdinde işçi az veya çok işverene bağlıdır. Yani o çalışmasını işverenin denetimi ve gözetimi altında yapar.’ diyerek ifade etmiştir.<sup>29</sup>

854 sayılı DİK 1.md kanununun yer ve kişi bakımından uygulama alanını düzenlemiş, denizlerde göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve 100 ve üzerinde grostonilatoluk gemilerde bir iş sözleşmesi ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanacağını ifade etmiştir.<sup>30</sup> Aynı işverene ait gemilerin grostonilatoların toplamı 100 veya daha fazla ise yahut işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı beş veya daha fazla olduğunda da yine Deniz İş Kanunu uygulanacaktır. Sandal, mavna, şat, salapurya da kanununun gemi sayılmakta olduğu araç türleridir.<sup>31</sup> Gemi yabancı ülke bayrağını taşıyor veya gemi Türk bayraklı olsa dahi yüz grostonilatoluk değilse bu gemide çalışanlar hakkında Deniz İş Kanunu uygulanamaz ve taşıma işinde çalışan bu gemideki işçiler de 4857 say. İş K. kapsamı dışında kaldığından haklarında Borçlar Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır.<sup>32</sup> Yargıtay da pek çok kararında bağımlılık ilişkisinin iş akdinin zorunlu unsuru olduğunu ifade etmektedir.<sup>33</sup>

İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayırmak bazen güç olabilmektedir. Bu aşamada iş sözleşmesinin unsurlarından dikkatlice faydalanmak gerekir. Çalışma ilişkilerindeki teknolojik gelişmeler temelli dönüşüm, hâlihazırda mevzuatlarda mevcut olan iş görme sözleşmelerine uymayan a-tipik bazı sözleşme tiplerini oluşturmaktadır. Yeni oluşan bu iş görme sözleşmelerinde bağımlılık unsurunun giderek zayıflayarak evde çalışma, tele çalışma gibi bazı esnek çalışma türlerinin de ortaya çıktığı izlenmektedir. Bu anlamda bağımlılık unsurunun, bir iş sözleşmesini benzer iş görme sözleşmelerinden ayırıcı olma niteliğine zarar veriyormuş

<sup>29</sup> AYM, 26-27.9.1967, 336/29, RG, 19.10.1968, S.13031, Süzek, s.233.

<sup>30</sup> BEDÜK, s. 7.

<sup>31</sup> Müjdat ŞAKAR, İş Hukuku Uygulaması, 12.baskı, Beta Yay., İstanbul, 2018, s. 353.

<sup>32</sup> Bektaş KAR, ‘İş Davalarında Usul Uygulamalarının İçtihatlar Bağlamında Değerlendirilmesi’, İzmir Barosu İş Hukuku Günleri-II Sempozyumu, Uluslararası Sözleşmelerin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukumuzda Uygulama Sorunları, İzmir, 10-11 Mayıs 2013, s. 159.

<sup>33</sup> YHGK, 13.4.1977, 9-1635/355, YARG 9.HD, 8.11.1984, 8455/9548, YARG 9.HD, 22.2.2010, 10530/4617, YARG 9.HD, 1.10.2009, 5973/24884, Süzek s. 233.

gibi görünse bile, işverenin iş organizasyonuna dâhil olma kıstası şeklinde anlaşıldığında bu sorunun çözümlenebildiği söylenebilir.<sup>34</sup> Bağımlılık ilişkisi açısından bakıldığında önemli olan nokta, işin işverene ait işyerinde yapılması değil, işverenin emir ve talimatlarına uygun olarak onun denetimi altında yapılmasıdır. Bu anlamda belirleyici kriter hukuki-kişisel bağımlılıktır ve gerçek anlamdaki hukuki bağımlılık, işçinin işin yürütümü ve işyerindeki davranışlarına uyma yükümlülüğünü üstlenmesi neticesinde doğar. İşin ifası için hazır beklemek de fiilen bir çalışma yapılmadığı halde iş kavramı içerisinde değerlendirilmekte olup Deniz İş Hukuku'nda gemiadamının esas iş görme ediminin deniz taşıma işi ile alakalı olacağı da açıktır.<sup>35</sup>

Denizcilik mesleğinin kendine özgü koşullarından kaynaklanan ve kendine özgü özellikleri olan bir özel hukuk sözleşmesi olan deniz iş akdi, sözleşme yapma özgürlüğü, yaş, eğitim ve yabancılık durumlarına bağlı olarak sınırlandırılmış, eski hükümlü ve özürlü istihdamı ise zorunlu kılınmıştır. Taraflar isterlerse sözleşme süresinin başında deneme süresi de öngörebilirler. Deniz iş sözleşmesi akdedilirken iki husus önem arz eder ki bunlardan biri işverenin gemiadamı arasındaki çalışma ilişkisinin koşullarının sözleşmeye bağlanması hususu, diğeri ise gemi sahibinin gemiyi işletebilmesi için geminin yola elverişli kılınmasıdır. Bunun için de geminin mevzuata uygun gemiadamıyla donatılması gerekmekte olup gemide işçi çalıştırılabilmesi için ise Gemi Adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği'nde ayrıntılı olarak belirlenen asgari gereklerin sağlanması önemlidir. Bu bağlamda sözleşme ehliyeti ve çalışma yeterliliğinin bulunması aranır. Gemi adamlarının DİK'da özellikle öngörülen yaş şartı sözleşmenin kurucu unsuru olup Türkiye'nin de taraf olduğu 15-58 ve 138 sayılı ILO Sözleşmelerinde deniz işlerinde çalıştırılacak genç işçiler için asgari on beş yaş sınırı getirilmişti. 2018 tarihli Gemi Adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliğinde ise daha detaylı sınıflandırılarak belirlenmiş olan asgari yaş kriterleri aşağıda incelenecek olup asgari yaş sınırı zorunlu okul eğitiminin tamamlandığı yaştan ve her hâlükârda on altı yaşından aşağı olamaz. Tarafların sözleşme yapma ehliyetine sahip bulunmamaları ise sözleşmenin mutlak butlanla geçersizliği sonucunu doğurur.<sup>36</sup>

<sup>34</sup> SÜZEK, s. 237.

<sup>35</sup> KAR, s. 93.

<sup>36</sup> BEDÜK, s. 91-92.

### 3.1. **Deniz İş Sözleşmesinin Yapılış Şekli:**

4857 say İş Kanununa bağlı olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler için herhangi bir şekle tabi olmayıp (belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılı şekil şartı vardır) yazılı yapılması zorunluluğu da bulunmadığı halde 854 say. DİK md.5 uyarınca gemiadamı ile işveren veya işveren vekiliyle arasında iş sözleşmesinin ispat şartı olarak düşünülebilecek bir şekilde yazılı olarak yapılması gerektiği ve taraflardan her birine birer nüsha verileceği belirtilmiştir.<sup>37</sup> Gemiadamları ile işveren yahut işveren vekili arasında yazılı yapılacak bu iş sözleşmelerinin tarafların kendi arasında yahut noterde de yapılması mümkündür.

Deniz İş Sözleşmesi yapılırken iki hususun önem taşıdığını belirtmiş ve bunlardan ilkinin işveren ile gemi adamı arasındaki ilişkinin sözleşmeye bağlanması ve gemi sahibi yahut işletenin gemiyi işletebilmek için yola elverişli kılması olduğunu belirtmiştik. 4857 sk. ile 854 sk kıyaslandığında İş Kanunu'nda süresi belirsiz iş sözleşmelerinin herhangi bir şekil şartına bağlanmamış olup belirli süreli sözleşmeler için ise yazılı şekil öngörülmüş, Deniz İş Kanunu 5.madde hükmüne göre ise gemi adamı ile işveren veya işveren vekili arasında yapılacak iş sözleşmesinin yazılı olarak iki nüsha halinde hazırlanarak taraflardan her birine birer nüsha verileceği hükme bağlanmıştır. DİK md.50/a uyarınca iş sözleşmesinin yazılı yapılmaması halinde idari para cezası yaptırımını öngörülmüştür.<sup>38</sup>

Burada yer alan şekil şartının bir geçerlilik şartı mı yoksa bir ispat şartı mı olduğu incelendiğinde Yargıtay 7.HD 12.09.2013 tarihli verdiği kararda<sup>39</sup> sözleşmenin yazılı olarak yapılmasının ve ücret miktarının sözleşmede gösterilmesinin emredici olduğu sonucuna varmış, yine bir diğer kararında ise yazılılığın ispat şekli olduğunu ifade etmiştir.<sup>40</sup> Buna binaen 6098 say. TBK 12/2 hükmünden yola çıkılarak kanunda sözleşmeler için öngörülen şeklin kural olarak geçerlilik şekli olduğu ve öngörülen şekle aykırı sözleşmelerin hüküm ifade etmeyeceği ifadesi dikkate alındığında geçerlilik şartı olduğu da düşünülebilir.<sup>41</sup> Yazılılık unsurunun geçerlilik

<sup>37</sup> KAR, s. 95.

<sup>38</sup> KAR, dk. s. 143.

<sup>39</sup> YARG 7.HD, E. 2013/2309 K. 2013/4099 T. 21.03.2013, Lexpera.

<sup>40</sup> YARG 7 HD, E.2013/14969 K.2013/22047 T.12.12.2013, Legalbank.

<sup>41</sup> YARG 7.HD, E. 2013/8355, K. 2013/31242 T. 28.11.2013 “.....Somut uyumsuzlukta; taraflar arasında yazılı iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Belirli süreli sözleşmenin kabulü için yazılılık şekli geçerlilik şartıdır. Dosyaya ibraz edilen taahhütname ise içeriği itibarıyla iş sözleşmesi niteliğinde olmadığından sonuca etkili değildir. Açıklanan nedenlerle bakiye süre ücreti alacağı reddi gerekirken kabulü hatalıdır...” YKA.

şekli olduğunun kabulü halinde sözleşmenin sona ermesi gerektiği de akla gelecektir. Buna karşılık İş Hukuku'nun temel gayelerinden biri sözleşmenin devamını sağlamaktır.<sup>42</sup> Ancak doktrinde bunun ispat şartı olduğu görüşünde olan yazarlar da çalışma olgusunun hukuki fiil olduğundan yola çıkarak hukuki fiillerin her tür delille kanıtlanabileceğini ifade etmektedirler.<sup>43</sup> Esasen *favor negoti* ilkesine de uyacak şekilde bir ispat şartı olarak değerlendirildiğinde İş Hukuku'nun sözleşmeyi ayakta tutma amacına da hizmet etmekte olacağından ispat şekli olarak algılanması gerektiği görüşündeyim.

Gemiadamı ile işvereni yahut işveren vekili arasında yazılı şekilde yapılacak olan deniz iş sözleşmesi ya noterde ve yahut taraflar arasında da yapılırsa, DİK md.9 uyarınca her tür resim ve harçtan muaf tutulmuştur.<sup>44</sup>

DİK md.7, gemiadamları ile yapılacak üç tür iş sözleşmesinden söz etmektedir ki bunlar: belirli bir süre için, sefer için veya süresiz olarak yapılabilmektedir. Belirli bir süre için yapılmış olan hizmet akdi bu süre bitiminde sona erecek olduğundan gemi henüz seyir halinde iken süre sona ererse, akit geminin ilk limana varmasına ve güvenlik altına alınmasına kadar devam edecektir. Belirli sefer için yapılmış bir hizmet akdi söz konusu ise akitte yazılı olan seferin sonuna gelindiğinde geminin vardığı limanda yükünü boşaltması ile sona erecektir. Hizmet akdi belirli bir sefer için yapılmış olsa da akdin sonunda işveren veya işveren vekilinin muvafakatiyle gemiadamı işe devam eder ve gemi de sefere çıkarsa DİK 8.md gereğince hizmet akdi, bu sefer süresince uzamış sayılacaktır.

### **3.2. Deniz İş Sözleşmesinde Yaş ve Ehliyet:**

Deniz İş Sözleşmesi yapılırken önem taşıyan iki husustan ilki işveren ile gemiadamı arasındaki çalışma ilişkisine ilişkin koşulların bir sözleşmeye bağlanması hususu ve diğeri de gemi sahibinin gemiyi işletilmesi için yola elverişli kılması için mevzuata uygun gemi adamı ile donatılmasıdır. Şu durumda gemiadamının sözleşme yapabilme ehliyetini haiz (ayırt etme yeteneğine sahip, ergin ve kısıtlı olmayan kişi) olmak yanında Gemiadamları Yönetmeliğinde sayılan asgari gerekleri karşılayacak çalışma yeterliliğinin de bulunması yahut işçinin gemiadamı cüzdanı bulunması gerekmektedir

<sup>42</sup> Sarp ŞAHANKAYA, *Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, Ankara Barosu Dergisi, 2016/4, s. 186.

<sup>43</sup> KAR, dk. s. 143.

<sup>44</sup> KAR, s. 95.

(Gemiadamı Yönetmeliği md.51/1-a).<sup>45</sup> Dolayısıyla gemiadamının deniz iş sözleşmesi yapabilmesi için genel olarak sözleşme yapma ehliyetine sahip olması yetmemektedir.<sup>46</sup>

Bunun yanında gemiadamlarının deniz iş mevzuatında özellikle öngörülen asgari yaş kriterini de karşılamaları gerekmektedir. Asgari yaş kriteri olarak da TMK md.11-12'de ifadesini bulan evlenme ve yargısal erginlik gemiadamının sözleşme yapabilmesini sağlamaz.<sup>47</sup> İş sözleşmesinin kurucu unsurlarından biri olan yaş şartı, Türkiye'nin taraf olduğu 15, 58 ve 138 sayılı ILO Sözleşmelerinde öngörülen ve 10.02.2018 tarihli Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği<sup>48</sup>'nde deniz işlerinde çalıştırılacak genç işçiler için asgari detaylı olarak belirlenen yaş sınırlarından aşağı olamaz. Buna göre, yönetmeliğin ikinci bölümünde, güverte sınıfı tayfalardan gemici olmak için müracaat edenlerde on altı yaşını bitirmiş olmak, usta gemici olmak için müracaat edenlerde on sekiz yaşını bitirmiş olmak(GAKKY md.6); makine sınıfı tayfalarda yağcı yeterliği almak için on altı yaşını bitirmek, usta makine tayfası yeterliği almak için on sekiz yaşını bitirmek(GAAKY md.16); yardımcı sınıf gemi adamları yeterliklerinde elektro-teknik tayfası olmak için on sekiz yaşını bitirmek, uzakyol ikinci başmühendisi/başmakiniisti yeterlik belgesi kategorisi için yat kaptanı, sınırlı vardiya zabiti, vardiya zabiti ya da uzakyol vardiya zabiti olmak için eğitim gören öğrencilere açık deniz eğitimlerini gemiadamı olarak yapabilmelerini sağlamak üzere, on altı yaşını bitirmiş olmaları şartıyla, İdare tarafından güverte stajyeri yeterliğinde gemiadamı cüzdanı verilir.(GAKKY md.25). Yine aynı şekilde yat kaptanı (149 GT) yeterliği almak için ve balıkçı gemisi yeterliği almak için müracaat edenlerden on sekiz yaşını bitirmiş olmak(GAKKY md.26), açık deniz balıkçı gemisi kaptanı yeterliği almak için müracaat edenlerden yirmi yaşını bitirmiş olmak şeklinde ayrı ayrı ve detaylıca düzenlenmiştir.

Görüldüğü üzere gemiadamlarının yeterlilik şartlarını ihtiva eden Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği hükümlerinde gemiadamları belli sınıflara ayrılarak her bir sınıf için gerekli yaş, eğitim-

<sup>45</sup> Gemiadamı Yeterlik Belgesi, STCW(Standards of Training Certification and Watchkeeping) Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Tutma Standartları Sözleşmesinin II, III, IV ve VII. bölümlerine uygun olarak verilir. Gemiadamı Cüzdanı, 5682 say. Pasaport K. md.20 uyarınca Liman Başkanlıkları tarafından verilir.

<sup>46</sup> BEDÜK, s. 92-93.

<sup>47</sup> BEDÜK, s. 92.

<sup>48</sup> RG 30328, 10.02.2018.

öğretim ve deniz hizmet sürelerine ilişkin şartlar belirtilmiştir. Gemiadamı olabilme koşullarını taşıyan kişilerden, tayfalarla sınırlı vardiya zabiti, sınırlı kaptan, elektro-teknik zabiti, sınırlı makine zabiti, sınırlı başmakinist yeterlikli gemiadamları ile yardımcı sınıf gemiadamları, yat kaptanı ve balıkçı sınıfı gemiadamlarına İdare tarafından Gemiadamı Yeterlik belgesi ve istekleri halinde Gemiadamı Cüzdanı verilir.

### **3.3. *Deniz İş Sözleşmesinde Bulunması Gereken Bilgiler:***

DİK 5. Madde uyarınca yazılı olarak yapılması gereken deniz iş sözleşmesi, DİK 6.md düzenlemesine göre şu bilgileri içermelidir:

- a. İşverenin adı ve soyadıyla ikametgâh adresi,
- b. Gemiadamının adı, soyadı, doğum tarihi ve yeri, sicil numarası ve ikametgâh adresi,
- c. Gemiadamının çalışacağı geminin ismi, sicil numarası, grostonilatosu ve kaydedildiği sicil dairesi (gemiadamının aynı işverenin muhtelif gemilerinde çalışması ihtimali mevcutsa, bu hizmet akdinde ayrıca belirtilir),
- d. Aktin yapıldığı yer ve tarih,
- e. Gemiadamının göreceği iş,
- f. Gemiadamının hizmete başlayacağı yer ve tarih,
- g. Hizmet akdinin belirli bir süre için yapılmış olup olmadığı, belli bir süre için yapılmış ise süresi veya sefer üzerine ise hangi sefer olduğu,
- h. Kararlaştırılan ücret esası ile miktarı,
- i. Ücretin ödeme zamanı ve yeri ile zorunlu tutulan işverenler için gemiadamının ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının ödeneceği banka özel hesap numarası,
- j. Avans şartları,
- k. Diğer iş şartları,
- l. Tirimciler ve ateşçiler ile yapılacak hizmet akitlerinde 25.5.1959 gün ve 7292 say. kanunla onanan sözleşmenin özeti.

Kanunun açık düzenlemesi ile gerekli görülen bu unsurlardan başka sözleşmeye tarafların anlaşması ile sendika yahut TİS ilişkin hükümlerin de yazılması mümkündür.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> KAR, s. 96.



## Deniz İş Hukukunda İşin Düzenlenmesi

### 4.1. Genel Olarak:

Çalışma süresi, genel hatlarıyla işçinin iş sözleşmesi uyarınca yüklendiği iş görme edimini ifa edeceği süreyi belirtmekte olup dinlenme, giyinme ve ara dinlenmeler dışında işin başlangıcından sona ermesine kadar geçen zaman parçasını ifade eder ve bu süre fiili iş süresi olarak adlandırılır. Çalışma süresi salt fiilen çalışılan sürelerden ibaret olmayıp kanunen çalışılmış gibi addedilen farazi çalışma sürelerini de içermektedir.

Ancak 4857 say. İş K. çalışma süresinden sayılan haller başlığı ile bu farazi çalışma hallerini ayrı bir madde halinde ifade etmiş iken DİK açısından böyle bir hüküm kaleme alınmamış olup sadece hafta tatili ile ilgili 42/2 hükmü bu hususta evlenme, ölüm, hekim raporuna istinaden verilen izinler ve işveren verilen diğer izinlerin fiilen çalışılmış günle gibi hesaba katılacağını belirtmiştir.<sup>50</sup> Bu sürenin belirlenmesinde esaslar yasa ve yönetmelik hükümleri dâhilinde ve akdedilen iş sözleşmesi çerçevesinde işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilmektedir.

Gemi denilen mekân gemiadamı açısından salt bir işyeri değil, aynı zamanda bir yaşam alanıdır.<sup>51</sup> Gemide görülen işin niteliği ve Deniz İş Hukuku alanının özelliği gereği çalışma süreleri de İş Kanunu'na tabi diğer çalışanlardan farklı düzenlenmiştir.<sup>52</sup> Gemi adamları iş yerleri olan gemilerde seferin uzunluğuyla bağlantılı olarak uzun süreler geçirdiklerinden ve diğer işçiler gibi dinlenme zamanlarını diledikleri şekilde değerlendirme imkânına sahip olmadıklarından farklı düzenlemelere tabi tutulmuşlardır.<sup>53</sup>

### 1.2. Normal Çalışma Süreleri:

Tabiat şartları ve çalışma koşulları dolayısıyla deniz taşıma alanında çalışmak çok zor, ağır ve tehlikeli işler sınıfında yer almakta olduğundan gemi fiziki alanı da aynı anda hem iş yeri hem de yaşam alanı olarak kabul edilen bir yer olduğundan denizcilik sektörü çalışanlarının hukukunun daha farklı düzenlenmesi bir zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır.

<sup>50</sup> KAR, s. 118.

<sup>51</sup> BEDÜK, s. 162.

<sup>52</sup> KAR, dk. s. 172.

<sup>53</sup> Bektaş KAR, İçtihatları ve Mevzuatı ile Deniz İş Hukuku, Yetkin Yay., 2011, Ankara, s. 117.

Normal iş süresi gemiadamlarının işbaşında ve vardiyada oldukları süreyi ifade etmektedir ve 854 s.k.26/1.maddesinde genel olarak haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek üzere iş süresi günde sekiz, haftada kırk sekiz saat olarak belirlenmiştir. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanmakta, gece gündüz ayırımına gidilmeyerek çalışmanın yapıldığı saat aralığı da belirtilmemiş ve uyumsuzluk durumunda gemiadamının çalıştığı saatler ile haftalık çalışma süresinin üzerinde bir çalışmanın mevcudiyeti önem arz etmektedir. Gemiadamının gemide bulunduğu fakat işbaşında vardiya tutmadığı ve serbestçe tasarruf edebildiği süreler çalışma süresinden sayılmamaktadır. Yargıtay, çalışma sürelerinin tespitinde gemiadamının gemide geçirdiği sürelerin tamamının değil işte geçirdiği sürenin dikkate alınması gerektiğini ifade etmekte olup aksi halde, gemiadamının günde 24 saat sürekli olarak çalışması insanın yaradılışı ve tabiatıyla bağdaşmaz.<sup>54</sup>

Çalışma süresi salt fiilen çalışılan sürelerden ibaret olmayıp kanunen çalışılmış gibi addedilen farazi çalışma sürelerini de içermekte olmakla beraber Deniz İş Kanunu açısından İş K.md.66'daki gibi bentler halinde farazi çalışma sürelerini açıkça düzenleyen bir hüküm kaleme alınmamış olup sadece hafta tatili ile ilgili md.42/2 hükmü bu hususta evlenme, ölüm, hekim raporuna istinaden verilen izinler ve işveren verilen diğer izinlerin fiilen çalışılmış günle gibi hesaba katılacağını belirtmiştir.<sup>55</sup>

### **4.3. Normal Çalışma Süresi Dışında Tutulan Gemiadamları:**

DİK md.27 hükmüne göre, 6 bent halinde sayılmış olan kişiler bu kanunun iş sürelerine ilişkin olan hükümlerine tabi değildirler. Bunlar; birden fazla kaptanın bulunduğu gemilerde birinci kaptan veya kılavuz kaptanlar dâhil olmak üzere DİK md.2/c'de yazılı şekilde kendisine vekâlet eden kimse, birden fazla makinistin bulunduğu gemilerde baş makinist, sağlık memurları ve doktor, hemşire ve hastabakıcılar, kurtarma gemilerinde çalışan ve asli görevleri can, mal ve gemi kurtarmak olan gemi adamları ile gemide kendi nam ve hesabına çalışan kişilerden ibarettir.<sup>56</sup>

<sup>54</sup> YARGITAY 9.HD 01.06.1995, E.1995/18197, K.1995/19595, YARGITAY 9.HD 14.10.1985, E.1985/6928, K.1985/9281, YARGITAY 9.HD 09.07.1975 E.4223, K.37758, YARGITAY 9.HD 04.02.1976, E.1975/29155, K.1976/4039, BEDÜK, s.166.

<sup>55</sup> KAR, Deniz İş Hukuku, s. 118.

<sup>56</sup> ŞAKAR, s. 361.



fazla saatlerle çalışma konusunda maddede üç bent halinde yazılı bulunan haller fazla saatlerle çalışma kapsamında değerlendirilmez. Buna göre, geminin ve gemidekilerin yahut gemi hamulesinin selameti için kaptanın zaruri gördüğü işler, gümrük, karantina ve sair sıhhi formalitelerden kaynaklanan zorunlu işler ile gemi seyir halinde yahut limandayken yaptırılan yangın, denizde çatışma hali yahut denizden adam kurtarma ve savunma talimleri fazla saatlerle çalışma niteliğinde olmayıp zamlı ücrete hak kazandırmayacaktır.<sup>61</sup> Bu işlerin yapılması kaptan yahut vekilinin takdirindedir ve gemiadamlarının bu işleri yapmayı reddi veya onayına sunulması söz konusu olmayıp uyuşmazlık vukuunda gemiadamına yaptırılan işin niteliğine göre maddede yer alan zorunlu hallere dâhil olup olmayacağı tespit edilerek işçi lehine bir sonuca varılması gerekir.<sup>62</sup>

Bundan başka, DİK md.27’de sayılmış kişilerin fazla çalışma ücreti alıp alamayacaklarına ilişkin doktrinde iki farklı yönde görüş bulunmakta olup, Ulucan’a göre bu kişilerin sürekli çalışmalarından ve karşılığında ücrete hak kazanamamalarından ötürü günlük çalışma süresinin üzerindeki çalışmaların fazla çalışma sayılması gerektiği ifade edilmiştir.<sup>63</sup> Şahlanan, kanunun lafzından yola çıkarak hükmün ifadesi değerlendirildiğinde, bu sürelerin normal çalışma süresi içerisinde de değerlendirilemeyeceğini ve karşılığında normal çalışma ücretinin ödenmeyeceği sonucunu doğuracak şekilde yorumlanmasının mümkün olmadığını ifade etmiştir.<sup>64</sup> Ekmekçi ise karşıt görüşü ileri sürmüş ve bu kişilerin gemide bulunmalarının gerekliliği üzerinde durarak ancak ihtiyaç halinde çalışmalarını söz konusu olduğundan ve bazı günler hiç çalışmadıkları da göz önüne alınarak çalışma saatlerinin dengelenmiş olduğunu ve bu işlerde geçen sürelerin normal çalışma yahut vardiya süresi içerisinde yapılmış ise karşılığında ücrete hak kazanılamayacağını ifade etmiştir.<sup>65</sup>

Ayrıca İş K. kapsamındaki işçinin fazla çalışma yaptırılması hakkında onayının alınması gerekli iken DİK kapsamındaki gemiadamları açısından bir onay veya rıza aranmamakta olup gemiadamının işvereni herhangi

<sup>61</sup> ŞAKAR, *İş Hukuku Uygulaması*, s. 362.

<sup>62</sup> DÜNDAR ARAVACIK, s. 2071.

<sup>63</sup> DÜNDAR ARAVACIK, s. 2070.

<sup>64</sup> Fevzi ŞAHLANAN, “Deniz İş Hukukunda İş Süresi, Fazla Çalışma, Yıllık İzin ve Hafta Tatiline İlişkin Sorunlar”, *TÜHİS, Kasım 1998*, s. 11.

<sup>65</sup> DÜNDAR/ARAVACIK s.2072’den naklen Ömer EKMEKÇİ, *Deniz İş Hukukunda İş Süreleri ve Fazla Çalışma*, *Deniz Hukuku Dergisi*, Yıl.1, s. 3-4.

bir nedene dayanmaksızın gemiadamına fazla çalışma yaptırabilecektir.<sup>66</sup> Keza DİK fazla çalışma açısından yıllık bir sınır öngörmediği halde İş K. md.41/8 yıllık 270 saat üst sınır getirmiştir. Ancak bu hususta ILO ve 1999/63/EC sayılı AB direktifinde işçinin sağlığının ve güvenliğinin korunması açısından çalışma sürelerinde sınırlamalar öngörülmüş olup asgari dinlenme süreleri belirlenmiştir.<sup>67</sup> Direktifin 5.maddesi ile getirilmiş azami çalışma süreleri fazla çalışmanın tespitinde de göz önüne alınmalıdır. Fazla çalışmayı düzenleyen hükümlerin amacından yola çıkıldığında çalışma saatleri belirlenirken gemiadamının sağlığının dikkate alınarak geminin seyri, yük ve yolcular bakımından riskli ve tehlike yaratan hallerde kaptan çalışma saatlerini belirleme yetkisi dahilinde gemiadamlarının dinlenme sürelerinin çalışma süreleri ile orantılı şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.<sup>68</sup>

Deniz İş Hukuku'nda sözleşmenin taraflarının iş sözleşmesine, fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dâhil olduğu yönünde hüküm koymaları da mümkün görünmektedir. Özellikle son yıllarda karşımıza çıkmakta olan bu durumda gemiadamları ile imzalanan ve genelde belirli süreli olan iş sözleşmelerinde ücretin içinde fazla mesai, hafta ve genel tatil ücretleri ile yıllık ücretli izin paralarının da dâhil olduğuna ilişkin hükümler konulmaktadır.<sup>69</sup> Ancak bunun bir sınırının bulunması gerektiği de aşikârdır. Bu sınırın çerçevesi ise Türkiye tarafından da onaylanmış bulunan uluslararası kaynak 180 sayılı ILO Gemiadamlarının Çalışma Saatleri ve Gemilerin Gemiadamları ile Donatılması Hakkındaki Sözleşmesi ile 199/63/EC sayılı AB Direktifi ve 30328 sayılı Gemiadamları Ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği esas alınarak belirlenecektir.

Denizde görülen işin niteliğinin diğer iş sözleşmelerine nazaran çok farklı karakterde olduğu ve farklı özellikler taşıdığı noktasından yaklaşarak bu ücretin içine dahil edilen kalemlerin yorumlanması daha uygundur. İş yeri olarak gemilerde günlük çalışma düzeni vardiya saatlerine bölünerek ve fiili çalışmalarla günde 8 saati geçmediği için bazı istisnalar dışında öngörülen normal çalışma saatini aşan çalışmalara ihtiyaç yoktur. Gemiadamı vardiya tuttuktan sonra serbest zamanını da zorunlu olarak

<sup>66</sup> YARGITAY 22.HD. 24.11.2014, E.2013/22829, K.2014/32996, Yargıtay Bilgi Bankası, <https://karara.rama.yargitay.gov.tr/>

<sup>67</sup> KAR, Deniz İş Hukuku, s. 121.

<sup>68</sup> DÜNDAR ARAVACIK, s. 2067.

<sup>69</sup> BİLEN, s. 143.

gemide geçirmek durumundadır. Dolayısıyla karada olduğu şekilde dinlenme zamanını da gemide geçiren gemiadamının emre hazır beklediği gerekçesiyle mücerret fazla mesaiye hak kazanması sonucuna varılamaz. Yaşanan bazı istisnai hallerde, geminin seyir halinde karşılaşılabileceği kötü hava koşulları, deniz kazaları veya limanlardaki yükleme/boşaltma sırasında fazla çalışma olgusu oluşabilir. Bu bağlamda dahi imzalanan bireysel ve toplu iş sözleşmelerinde yer alan uzak yol primi, tanker tehlike primi gibi çeşitli adlar altındaki primler, bu arızı fazla çalışmaları karşılar nitelikte değerlendirilebilir.<sup>70</sup>

#### **4.4.1. Fazla Çalışma Sayılmayan Durumlar:**

180 sayılı Gemiadamlarının Çalışma Saatleri ve Gemilerin Gemiadamları ile Donatılması Hakkındaki ILO Sözleşmesi'ne göre gemiadamlarının acil durumlarda yapılacak işlerle ilgili olarak belirli bir yerde toplanarak acil durumlarda yapılması gereken konularda beceri ve deneyim kazandırılması amacıyla yapılan alıştırma olarak ifade edilen role talimleri, yangınla mücadele ve filika talimleri ile ulusal kanunlar, düzenlemeler ve uluslararası belgelerde belirtilen diğer talimler dinlenme sürelerini azaltmayarak yorgunluğa sebebiyet vermeyecek şekilde yapılabilecektir. Zira gemide bulunan insanların, yükün veya başka bir geminin ve insanların tehlikede olduğu hallerde kaptan, gemiadamlarını her zaman çalıştırabilir. Tehlikeli durum bertaraf edilinceye kadar gemiadamlarının çalışma ve dinlenme sürelerini gösteren çizelge askıda kalıp dikkate alınmayacaktır.<sup>71</sup> Ancak 180 sayılı sözleşmede bu sayılan hallerin fazla çalışma olarak değerlendirilmeyeceğine ilişkin herhangi bir hükme de yer verilmemiştir. Benzer şekilde 1999/63/EC sayılı AB direktifindeki düzenlemeler birlikte dikkate alındığında normal çalışma süresi dışında yapılacak olan her çalışmanın amacı dikkate alınmaksızın fazla çalışma olarak değerlendirilmesi gerektiği görüşü de ifade edilmiştir.<sup>72</sup>

180 sayılı ILO Gemiadamlarının Çalışma Saatleri ve Gemilerin Gemiadamları ile Donatılması Hakkındaki Sözleşmesine paralel bir düzenleme de DİK md.28'de yer alır. Denizde çalışma işinin özelliklerinden dolayı Deniz İş Kanunu bazı halleri fazla saatlerle çalışma olarak kabul etmemiştir. Buna göre; maddede yazılı şu haller fazla saatlerle çalışma sayılmaz ve işçi bu tür çalışmalardan fazla çalışma ücreti talep edemez:

<sup>70</sup> YARGITAY 9.HD, 18.05.2004, 2004/3310-12179, BİLEN, s. 143.

<sup>71</sup> BEDÜK, s. 185.

<sup>72</sup> M. Deniz GÜNER, *Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri*, Çimento İşveren Dergisi C.15 S.6, <https://ceis.org.tr/ceis-yayini/cimento-isveren-dergisi-kasim-2001/>

1. Geminin, gemideki şahısların veya gemi hamulesinin selameti için kaptanın yapılmasını zaruri gördüğü işler,
2. Gümrük, karantina vesair sıhhi formaliteler dolayısıyla yerine getirilmesinde zorunluluk bulunan ilave işler,
3. Gemi seyir halinde veya limanda iken gemide yaptırılan (yangın, gemiyi terk etme, denizde çatışma, denizden adam kurtarma ve savunma) talimleri.

Bu çalışmaların denizde veya limanda iken yapılmasının bir önemi bulunmamaktadır. Gemi çalışanlarının sadakat yükümü gereği yolcuların, yükün ve geminin korunması ve seyir güvenliği bakımından bu çalışmaların, yapılması gerekli işler olarak değerlendirilmesi gerekir. Gemiadamının bu tür bir çalışmayı reddetme hakkı bulunmayıp, maddede bahsi geçen işlerden birisi söz konusu olduğunda kaptan veya ona vekâlet eden kişinin gemiadamlarının çalışmalarını isteme, çalışmanın zamanını ve uzunluğunu tespit etme yetkisi vardır. Aksi halde DİK md.14/1 uyarınca iş sözleşmesinin haklı sebeple feshi mümkündür.<sup>73</sup>

#### **4.4.2. Fazla Çalışmanın Belgelenmesi:**

Çalışma süresi gemiadamının iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süre olup işverenin yahut işveren vekilinin DİK md.26'ya göre gemiadamlarının vardiyalarını, yemek ve dinlenme sürelerini belirttiği çizelgeyi gemiadamlarının görebilecekleri şekilde bir yere asma yükümlülükleri vardır.<sup>74</sup>

DİK md.28'e göre fazla saatlerle çalışmaları belgelemek üzere işveren veya işveren vekili noterden tasdikli ayrı bir defter tutmak zorundadır ve bu defterde gemiadamına uygulanan zam nispetleriyle fazla çalışmanın yapıldığı gün ve o güne düşen miktarı ve gemiadamının hak ettiği fazla çalışma ücreti gösterilir. Tutulan bu defter ve belgeler fazla çalışma yapıldığına dair delil oluşturur. Bu defterde fazla çalışmanın yapıldığı gün ve o güne ilişkin gemiadamına uygulanan zam oranları ile fazla çalışma ücreti gösterilir.

<sup>73</sup> BEDÜK, s. 186.

<sup>74</sup> ŞAKAR, s. 361.

Ayrıca uygulamada TİS’de işveren tarafından tutulması gereken defter dışında yapılan fazla çalışmaların kaptan tarafından gemiadamının şahsına ait başka bir deftere işlenmek suretiyle çift yönlü bir tespit sağlanmaktadır.<sup>75</sup> Her hâlükârda, işveren yahut işveren vekilinin yükümlü olduğu bu defteri tutmamış olması gemiadamının fazla çalışma iddialarını ortadan kaldırmaz. İşyeri kayıtları, gemi jurnali, bordro ve tanık beyanları dahil her tür delillerle gemiadamının fazla çalışmasını ispatı mümkündür. Ancak defter tutulmuş ve gemiadamı ihtirazi kayıt koymaksızın bu defteri imzalamış ise defterde yazılı saatlerden başka fazla çalışma yaptığını iddia edemez.<sup>76</sup>

#### **4.4.3. Fazla Çalışma Ücreti:**

Fazla saatlerle çalışma ücretlerinin asıl ücretler için hizmet akdinde gösterilmiş bulunan zaman, yer ve devrelerde, işveren veya işveren vekili tarafından gemiadamlarına tam olarak ödenmesi zorunludur (DİK md.28/son).

Yargıtay uygulamasında hakkaniyet indirimi<sup>77</sup> olarak adlandırılan ve gemiadamlarının uzun süreler aynı şekilde çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu gemiadamının izinli, raporlu yahut mazeretli olacağı günlerin dikkate alınarak çalışma sürelerinde hakkaniyet indirimi uygulanması gerektiği benimsenmekte olup gemiadamlarının fazla çalışma sürelerinin belirlenmesinde gemiadamlarının sağlıklarının da korumasına hizmet edecek şekilde insan takati ve temel ihtiyaçların karşılanması zorunluluğuna da dikkat çekilmektedir.<sup>78</sup>

Fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında hangi oranın dikkate alınması gerektiği hususunda, BİK ve İş Kanunu hükümlerine bakıldığında yapılan fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin %50 oranında artırılmak suretiyle bulunacak miktar olarak hükme bağlanmış iken DİK açısından işin niteliğinden doğmayan gereksiz bir ayırım gözetilerek %25 oranından az olmamak üzere belirlenecek oran üzerinden hesaplanacağı ifade edilmektedir.<sup>79</sup> Türk Uluslararası Gemi Sicili

<sup>75</sup> BEDÜK, s. 187.

<sup>76</sup> YARGITAY 9.HD, 01.06.1995, E.1995/18197, K.1995/19595, BEDÜK, s. 187.

<sup>77</sup> BEDÜK, s. 190.

<sup>78</sup> YARGITAY 7.HD 21.10.2014, E.2014/13063, K.2014, 19239, DÜNDAR/ARAVACIK, s. 2091.

<sup>79</sup> DÜNDAR ARAVACIK, s. 2085.



Yönetmeliği ve 4490 sayılı Uluslararası Türk Gemi Sicili Kanunu<sup>80</sup>'na göre bu sicile kayıtlı gemilerde çalışan gemiadamlarına ödenen ücretler gelir vergisi ve fondan muaf olduğundan geniş anlamda ücret tabirine dahil edilen fazla çalışma ücretlerinden de ilgili kesintiler yapılamaz. Bu doğrultuda fazla çalışma ücretleri de geniş anlamda ücret kavramına giren bir ödeme olduğundan fazla saatlerde çalışmalara ait ücretlerden de gelir vergisi kesintisi yapılmayacaktır.<sup>81</sup>

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 180 say. Sözleşmesine ek 187 say. Tavsiye kararında 'Gemi Adamlarının Ücretleri' başlıklı 3.maddesinin ifadesiyle de örtüşmekte olan DİK düzenlemesi, yasal oranın asgari oranı ifade ettiği ve bu anlamda fazla çalışmanın tanzimi için ödenecek ücretlerin saat başına ödenecek temel ücretin 1,25'inden az olmamak üzere artırılması gerektiği şeklinde anlaşılması gerekir. Hâlihazırda DİK md.48 hükmü ile bu oranın iş akdi veya toplu iş sözleşmelerine taraflarca konulacak işçi lehine hükümler ile artırılabilmesi imkânı açıkça verilmektedir. Buna göre fazla çalışma ücretinin hesaplanmasına ilişkin çıkan uyuşmazlıklarda taraflar arasında ödeme oranı belirlenmiş ise asgari %25'in altında olmamak kaydıyla bu oranın esas alınması, şayet taraflarca oran belirlenmemiş ise Borçlar Kanunu'nun DİK'na göre genel kanun olması sebebiyle işçi lehine olan %50 fazlasının fazla çalışmanın yapıldığı tarihteki çıplak saat ücretine ilave edilerek hesaplanması ve ödenmesinin kabul edilmesi gerekli görünmektedir.<sup>82</sup>

Genel kanun niteliğini haiz 6098 say. Borçlar Kanunu 402.maddesine göre de işçiye ödenecek fazla çalışma ücreti normal çalışma ücretinin %50 oranda artırılarak bulunarak ödenecektir. Diğer kanunların özel kanun olması sebebiyle %50 oranı DİK kapsamındaki işçilere uygulanamayacak olsa da genel kanun niteliğindeki BK md.402 hükmünün Deniz İş Kanunu kapsamındaki uyuşmazlıklara DİK md.48 baz alınarak uygulanması suretiyle diğer kanunlara tabi işçiler ile DİK tabi işçiler arasındaki eşitsizlik giderilebilmelidir. Zira DİK md.48 ifadesi ile DİK hükümleri gemiadamlarına daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, TİS, iş akdi yahut örf ve adetlerden doğan haklara hâlel getirmeyerek lehe

<sup>80</sup> RG 23913, 21.12.1999.

<sup>81</sup> Gürkan TEKER, Gemi Adamlarının Fazla Çalışması ve Fazla Çalışma Ücreti, 18.05.2015, <http://www.alomaliye.com/2015/05/18/gemi-adamlarinin-fazla-calismasi-ve-fazla-calisma-ureti/>

<sup>82</sup> YARGITAY 22.HD. 24.9.2014, E.2014/21468, K.2014/25424, DÜNDAR/ARAVACIK, s. 2089.

kanun hükümlerinin uygulanabilirliğinin önünü açmıştır. Ayrıca genel ilkeler gereğince Yargıtay'ın 1958 tarihli İBK'nda ifade ettiği gibi işçinin korunması esasına dayanan işçi lehine yorum ilkesi İş Hukukunun ana kaidelerindedir.<sup>83</sup>

## **Sonuç**

Deniz İş Hukuku, denizcilik sektörünün kendine özgü kavram, gelenek ve uygulamaları dahilinde değerlendirilmesi gereken ve gemilerde iş sözleşmesi ile çalışan gemiadamları ile işverenleri arasındaki çalışma ilişkilerini düzenleyen bir hukuk dalıdır. İş ilişkisinin ifa edildiği yer olan gemi de klasik anlamdaki işin görüldüğü yerden farklılık arz etmektedir. Bu sebeple işçi kavramının yerini Deniz İş Hukuku'nda 'gemiadamı' kavramı almıştır. Gemiadamı, hangi meslek ve unvana sahip olursa olsun gemi sahibi ve işleten diye addedeceğimiz işverenine koşulları kendi özelliklerini taşıyan bir iş sözleşmesi ile bağlı olarak çalışmaktadır. Deniz İş Kanunu'nun yer itibariyle uygulama alanı gemilerdir. Ancak kanunda gemi kavramı tanımlanmamıştır. Gemi, TTK'da tanımlanmış bulunmaktadır. Buna göre; tahsis edildiği amaç suda hareket etmesini gerektiren, yüzme özelliği bulunan ve pek küçük olmayan her araç kendiliğinden hareket etmesi imkânı bulunmasa da TTK'ya göre gemi sayılır (TTK md.931). Gemi denilince akla gelen deniz taşıma işleri olsa da yolcu ve eşya taşıma işleri de salt denizde değil, iç sularda nehir ve göllerde de yapılmaktadır.

Deniz İş Hukuku, Deniz İş Kanunu'nun dışında pek çok ulusal ve uluslararası kaynağı kapsayan bir düzenleme sahasında yer almakta ve deniz ticaretinin de bünyesine uygun kurallarla, ILO normları, sözleşme ve tavsiye kararları ve buna uygun olarak çıkartılan yönetmelikler ve AB direktifleri ile getirilen kurallar dahilinde düzenlemeler barındırmaktadır. Buna uygun şekilde çıkartılan 10.02.2018 tarihli ve 30328 sayılı Gemiadamları Ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği çok detaylı bir düzenleme getirmekte ve münhasır olarak Türk Bayraklı gemilerde çalışan ve çalışacak olan gemiadamlarını ve bunların yeterlikleri, eğitimleri, sınavları, belgelendirilmeleri, sağlık durumları, kütükleme işlemleri ve vardiya tutma ile ilgili kuralları kapsamaktadır. Dolayısıyla gemilerin kaptanı, zabıtları, yardımcı zabıtları, tayfaları ve yardımcı hizmet personelleri bu yönetmelikte belirtilen yeterliliğe ve/veya uzmanlığa sahip kimselerdir.

<sup>83</sup> YARGITAY İBK, 25.01.1958,E.157, K.4628, DÜNDAR/ARAVACIK, s. 2086-2087.

Deniz İş Sözleşmesi, denizcilik mesleği ve çalışma koşullarından kaynaklı özellikleri bünyesinde barındıran bir özel hukuk sözleşmesidir. Gemiadamlarının istihdamında kanun ve uluslararası sözleşmelere bağlı olarak birtakım sınırlamalar bulunmakta olup buna göre yaş sınırı ve belirli yeterliliklere sahip olmak şartlarının sağlanması sözleşmenin yapılabilmesi açısından büyük önem arz etmektedir. Sözleşmenin yaş, eğitim ve yabancılık unsurları bakımından sınırlandığı ancak eski hükümlü ve özürsüz istihdamının zorunlu tutulduğu ve yazılı olarak yapılması gerekliliği ifade edilmiş olup yazılı yapılmamış olması sözleşmeyi geçersiz kılmamaktadır.

Çalışma süresi, işçinin işin yerine getirilmesi için geçirdiği süreleri ifade etmekte olup denizde çalışma hayatına ilişkin olarak ILO'nun Gemiadamlarının Çalışma Süreleri Ve Gemi Adamları ile Donatılması Hakkındaki Sözleşmesi spesifik olarak bu alana ilişkin düzenlemeler içermektedir. Fazla çalışma hususunda ise gemide çalışma koşullarının farklı oluşu bu konunun da farklı değerlendirilmesini gerektirmektedir. İşyeri olarak gemide bulunan gemiadamları, vardiyalı çalışma saatleri haricinde geçirecekleri serbest zamanlarını da aynı gemide serbest tasarruf halinde geçirmekte olduklarından bu alandaki fazla çalışma olgusunu birebir klasik anlamdaki fazla çalışma gibi değerlendirmemek gerekir. Deniz İş Kanunu'nda fazla çalışmaların sınırına ilişkin olarak bir hüküm bulunmamasından doğan boşluğun Yargıtay dairelerince hakkaniyet indirimi ile çözümlenmeye çalışılması da kararlar arası farklılıklar oluşturmaktadır. Oysa fazla çalışmalara ilişkin sorunların çözümünde ILO 180 sayılı sözleşmesi ile 1999/63/EC sayılı AB direktifi göz ardı edilmemelidir.

Ticari yaşamın dinamik bir yapıya sahip olmasından mütevellit gerek Ticaret Hukuku gerek İş Hukukunun bu paralelde gelişiminin sağlanması gerekmekte olup AB ve ILO normlarına uyum zorunluluğunun mevzuat hükümlerine revize edilme ihtiyacı yahut yeniden kaleme alınma zorunluluğunu da beraberinde getirdiği yadsınamaz bir gerçektir. 854 sayılı Deniz İş Kanunu'muz 1967 tarihli olup, çalışma hayatının ihtiyaçları, denizcilik mesleğinin gerekliliklerinin karşılanması, sosyal ve ekonomik hayattaki diğer gelişmelerin çok gerisinde kalmıştır. 1980 yılında 20.maddede, 1988'de 35.maddede ve 2003/2008'de ceza hükümleri olan 50-51-52-53.maddelerde, 2008'de 29.madde ve yine 1975-1982 ve 2003 yıllarında ek madde 1, geçici madde ve geçici ek maddelerde yapılan

değişiklikler İş Kanunu'ndaki değişikliklere paralel olarak gerçekleştirilmiş olsa da Deniz İş Kanunu'nda güncelliği sağlamak açısından yeterli olmamıştır.<sup>84</sup> Ayrıca ILO tarafından kabul edilen sözleşmeler ve tavsiye kararlarına uyumluluğu karşısında ise DİK'nun revize edilmiş olmayışından kaynaklı olarak güncelliğini yitirmiş olup derhal revize edilmesi yahut kanunun yeniden kaleme alınması gerekmektedir.

## **Kaynakça**

### ***Kitaplar:***

[1] AKSAR, Yusuf, *Temel Metinler ve Davalarla Uluslararası Hukuk*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017.

[2] ARAVACIK, Esra Dünder, "Deniz İş Hukuku'nda Fazla Çalışmaya İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi", Dokuz Eylül Üniv. Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, C.19, Özel Sayı-2017.

[3] BAYKAL, Ferit Hakan, *Deniz Hukuku Çalışmaları*, Alfa Basım Yayın Dağıtım, 1.baskı, İstanbul, 1998.

[4] BEDÜK, Mehmet Nusret, *Deniz İş Sözleşmesi*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 1.baskı, Bursa, 2012.

[5] BİLEN, Tuncay, *Gemi Adamlarının İşçilik Alacakları Hakkında Farklı Uygulamalar*, Ali Güneren'e Armağan, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2010.

[6] EKMEKÇİ, Ömer, "Deniz İş Hukukunda İş Süreleri ve Fazla Çalışma", Deniz Hukuku Dergisi, Yıl.1.

[7] ELBİR, Halid Kemal, *İş Hukuku*, Filiz Kitabevi, 9.baskı, İstanbul, 1987.

[8] KAR, Bektaş, *Deniz İş Hukuku Ders Kitabı*, Yetkin Yay, Ankara, 2014.

[9] KAR, Bektaş, *İçtihatları ve Mevzuatı ile Deniz İş Hukuku*, Yetkin Yay., Ankara, 2011.

---

<sup>84</sup> BEDÜK, s. 4.

[10] KAR, Bektaş, “İş Davalarında Usul Uygulamalarının İçtihatlar Bağlamında Değerlendirilmesi”, İzmir Barosu İş Hukuku Günleri-II Sempozyumu, Uluslararası Sözleşmelerin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukumuzda Uygulama Sorunları, İzmir, 10-11 Mayıs 2013.

[11] KENDER, Rayegan / ÇETİNGİL, Ergon / YAZICIOĞLU, Emine, *Deniz Ticareti Hukuku Temel Bilgiler Cilt-I*, Oniki Levha Yayıncılık, 13.baskı, İstanbul, 2012.

[12] ŞAHLANAN, Fevzi, “Deniz İş Hukukunda İş Süresi, Fazla Çalışma, Yıllık İzin ve Hafta Tatiline İlişkin Sorunlar”, TÜHİS, Kasım, 1998.

[13] ŞAKAR, Müjdat, *İş Hukuku Uygulaması*, 12.baskı, Beta Yay., İstanbul, 2018.

[14] SÜZEK, Sarper: *İş Hukuku*, Beta Yay., 16.baskı, İstanbul, 2018.

[15] TİRYAKİ, Hamit, *Tüm Yönleriyle İş Hukukunda Güncel Makaleler*, Bilge Yayınevi, 1.baskı, Ankara, 2016.

[16] TUNCAY, Can: “ILO Normları Işığında Gemi Adamlarının Çalışma ve Dinlenme Süreleri”, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul, 2008.

### ***Elektronik Kaynaklar:***

[1] CEREV, Gökçe, “Türkiye’de Deniz İş Kanunu Kapsamında Çalışanların Sendikal Örgütlenme Yapısı Ve Sorunları”, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, s. 22, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/305953>

[2] DUMAN, Ruhi, <http://www.vda.org.tr/aylik-yazi/hukuk-uluslararası-deniz-hukuku/16>

[3] GÜNER, M. Deniz, “Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri”, Çimento İşveren Dergisi C.15 S.6, <https://ceis.org.tr/ceis-yayini/cimento-isveren-dergisi-kasim-2001/>

[4] İstanbul Bilgi Üniversitesi Deniz Hukuku Araştırma Merkezi Raporu: [https://denizhukuku.bilgi.edu.tr/media/2017/4/9/2006%20Denizcilik%20%C3%87a1%C4%B1%C5%9Fma%20S%C3%B6zle%C5%9Fmesinin%20Onaylanmas%C4%B1n%C4%B1n%20Uygun%20Bulundu%C4%9Funa%20Dair%20Kanun\\_X4qHS8z.pdf](https://denizhukuku.bilgi.edu.tr/media/2017/4/9/2006%20Denizcilik%20%C3%87a1%C4%B1%C5%9Fma%20S%C3%B6zle%C5%9Fmesinin%20Onaylanmas%C4%B1n%C4%B1n%20Uygun%20Bulundu%C4%9Funa%20Dair%20Kanun_X4qHS8z.pdf)

[5] NURDOĞAN, Ali Kemal, “Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri”, Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi, Cilt 3, Sayı 4, Aralık 2018, s.78-95. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/612630>

[6] TEKER, Gürkan, Gemi Adamlarının Fazla Çalışması ve Fazla Çalışma Ücreti, 18.05.2015, <http://www.alomaliye.com/2015/05/18/gemi-adamlarinin-fazla-calismasi-ve-fazla-calisma-ucreti/>

[7] Türkiye Denizciler Sendikası: <http://tds.org.tr/2006-denizcilik-calisma-sozlesmesimlc-2006-05-haziran-2018-tarihli-degisiklikler/>

[8] YKA: Yargıtay Karar Arama, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>