

**Dokuz Eylül Üniversitesi
Denizcilik Fakültesi Dergisi
Cilt:2 Sayı:2 2010**

DENİZ HİZMET SÖZLEŞMELERİNİN SONA ERMESİ*

**Duygu MORAL¹
Hakki KİŞİ²**

ÖZET

Deniz yoluyla gerçekleşen taşımacılık geçmişte olduğu gibi günümüzde de önemli bir yere sahip olup; yapılan işin ağırlığı deniz iş hukuku ile ilgili farklı düzenlemeleri zorunlu kılmıştır. Bu çalışmada gemi adamlarının hizmet sözleşmelerinin sona ermesi; Türk mevzuatı, Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri, öğretilerdeki farklı düşünceler, içtihatlar, yapılan görüşmeler sonucu elde edilen veriler ışığında değerlendirilmiştir.

Çalışma üç ana bölüm altında incelenmiştir. İlk bölümde deniz hizmet sözleşmesi üzerinde durularak; sözleşmenin tarafları incelenmiştir. İkinci bölümde hizmet sözleşmesinin sona erme nedenleri hem donatan hem de gemi adamı açısından ele alınmıştır. Son bölümde ise hizmet sözleşmesinin sona ermesinin hukuki sonuçlarına değinilmiştir.

Sorunların temelini; mevzuatın yetersizliği ile denizcilik kural ve teamüllerinin tam olarak bilinmemesi oluşturmaktadır. Günümüz ihtiyaçlarına cevap veren mevzuat yapılıncması, konuya hakim hukukçular ve akademisyenler, haklarını ve yükümlülüklerini iyi bilen donatan ve gemi adamları söz konusu sorunların çözümünde önemli bir yere sahip olacaktır.

Anahtar Kelimeler: *Deniz İş Hukuku, Deniz Hizmet Sözleşmesi, Gemi Adamı*

TERMINATION OF MARINE SERVICE CONTRACTS

ABSTRACT

Transportation performed by sea has a very important role nowadays as it was in the past and the significance of the job done has required various arrangements concerning maritime labour law. In this study, termination of service contracts of seafarers was evaluated in the light of Turkish legislation, International Labour Organization Conventions, different opinions in discipline, jurisprudence and the data obtained in the consequence of face to face in depth interviews.

* Bu çalışma "Gemi Adamlarının Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi: Bir İnceleme" isimli yüksek lisans tezi ile paralel nitelikte hazırlanmıştır.

¹ Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enst. Denizcilik İşletmeleri Yönetimi AD. Yüksek Lisans Öğrencisi, moralduygu@hotmail.com

² Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi DUİM Bölüm Başkanı, hakki.kisi@deu.edu.tr

Study was analyzed under three main sections. In the first one, by putting emphasis on marine service contract; the parties to the contract were analyzed. In the second one, reasons for termination of service contract, the reasons from the point of both ship-owner and seafarer were discussed. In the last section, the legal consequences of termination of service contract were elaborated.

What is underlying the problems is the insufficiency of legislation and not having the full knowledge of maritime rules and practices. Legislation structuring responding to the requirements of today, lawyers and academicians having the good command of subject, ship-owners and seafarers knowing their rights and liabilities well will have an important role in the solution of said problems.

Key Words: *Maritime Labor Law, Marine Service Contract, Seafarer*

GİRİŞ

Ülkemizde deniz iş hukuku ile ilgili ilk düzenleme 6379 sayılı Deniz İş Kanunuyla yapılmıştır. İlgili kanundaki eksiklikler tekrar düzenleme yapılmasını zorunlu kılmış ve 29.04.1967 tarihinde 854 sayılı Deniz İş Kanunu yürürlüğe girmiştir; ancak, söz konusu 854 sayılı kanun da günümüz koşulları değerlendirildiğinde pek çok açıdan yetersizdir.

Yapılan çalışmanın amacı 854 sayılı Deniz İş Kanununa tabi gemi adamları ile işverenleri (donatan) arasında akdedilen hizmet sözleşmelerinin türlerini göstermek, gemi adamı kavramını açıklamak, hangi durumlarda hizmet sözleşmelerinin sona ereceğini tespit etmek ve hizmet sözleşmelerinin sona erişinin hangi hukuki sonuçları beraberinde getireceğinin tartışılmasını sağlamaktır.

Araştırmada ulusal ve uluslararası mevzuat, süreli yayınlar, kitaplar, yerel ve yüksek mahkeme kararları gibi ikincil veri yazılı kaynaklar ile denizcilik şirketlerinde çeşitli pozisyonlarda çalışan yetkililerle ve avukatlarla yapılmış birincil veri yarı biçimsel mülakatlardan yararlanılmıştır

Çalışmanın birinci bölümünde deniz hizmet sözleşmesinin niteliği, uygulanacağı yer ve sözleşmenin tarafları üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde sözleşmenin sona ermesi, denizcilik kural ve teamüllerine aykırılık halleri ve disiplin kurullarının işlevi açıklanmaya çalışılmıştır. Üçüncü bölümde ise hizmet sözleşmesinin sona ermesinin hukuki sonuçları ele alınmıştır. Deniz hizmet sözleşmesinin sona ermesinin hukuki sonuçları, gemi adamına kıdem tazminatı ödenmesi, gemi adamına çalışma belgesi verilmesi ve gemi adamının yurda iadesi olmak üzere üç ana başlık altında incelenmiştir

1. DENİZ HİZMET SÖZLEŞMELERİNE GENEL BİR BAKIŞ

Türkiye’de çalışan toplam gemi adamı sayısı düşünüldüğünde yapılan deniz hizmet sözleşmelerinin niteliği, sözleşmelerin sona erme nedenleri ve sona

ermenin hukuki sonuçları hem donatan (işveren) hem de gemi adamı (işçi) için oldukça önem arz etmektedir.

Deniz iş hukuku her ne kadar iş hukukunun bir alt dalı olarak görülmekte ise de, Deniz İş Kanunu ile İş Kanunu arasında özel kanun - genel kanun ilişkisi mevcut değildir (Şakar, 2003: 24). Deniz İş Kanunu'nda düzenleme yapılmamış bir problem karşısında borçlar hukuku ve medeni hukukun genel ilkeleri uygulanmalıdır (Tuncay, 1989: 26).

854 sayılı Deniz İş Kanunu incelendiğinde, kanun metninde herhangi bir hizmet sözleşmesi tanımının yer almadığı görülmektedir. Deniz hizmet sözleşmesinde taraflar, sözleşmenin türünü ve şartlarını serbestçe belirleyebilirler. Sözleşme serbestisinin sınırını başta Anayasa hükümleri olmak üzere mevzuatın emredici hükümleri çizmektedir. Deniz örf ve adet kuralları kanunun veya sözleşmenin yorumlanmasında veyahut boşlukların doldurulması aşamasında önemli bir yere sahiptir (Çelik, 2004:99). Sözleşme serbestisini sınırlandıran bir diğer önemli kaynakta toplu iş sözleşmesi hükümleridir ve toplu iş sözleşmeleri işçilere (gemi adamlarına) mevzuatın üstünde haklar sağlar (Çelik, 2004:99).

1.1 Deniz Hizmet Sözleşmesinin Türleri

Deniz hizmet sözleşmeleri belirli süreli, belirsiz süreli ve sefer esasına dayalı olmak suretiyle üç şekilde yapılmaktadır. İş ilişkisinde her hangi bir süre kararlaştırılmadıysa yapılan sözleşme belirsiz süreli; donatanla (işverenle) gemi adamı (işçi) arasında belirli bir sürenin kararlaştırılması durumunda ise belirli süreli hizmet sözleşmesi söz konusu olacaktır. Sefer esasına dayalı hizmet sözleşmelerinde ise, geminin çıkabileceği belli bir sefer süresince çalışmak üzere gemi adamı ile donatan arasında hizmet sözleşmesi kurulur (Özbek, 1984:32).

Deniz iş (hizmet) sözleşmeleri açısından sözleşme ister belirli süreli olsun ya da olmasın, ister deneme süresi¹ ihtiva etsin ya da sefer esaslı olarak yapılsın, sözleşmenin gemi adamı ile işveren arasında mutlaka yazılı olarak ve iki nüsha halinde yapılması gerekmektedir (DİK m.5). Burada belirtilen yazılılık unsuru hizmet sözleşmesinin bir sıhhat şartı değildir (Özbek, 1984: 29).

1.2 Deniz Hizmet Sözleşmesinin Uygulanacağı Yer

Deniz hizmet sözleşmesinin uygulanacağı yer gemidir. Deniz İş Kanunu'ndaki ve Türk Ticaret Kanunu'ndaki gemi kavramının birbirinden farklı olduğu görülmektedir (Öktem, 2001:12). Türk Ticaret Kanunu kapsamına girmeyen gemiler, Deniz İş Kanunu bakımından gemi olarak değerlendirilebilmektedir (Odaman, 2000:6). Deniz İş Kanunu anlamında geminin Türk Bayrağını taşıması ve belli bir grostonilatonun üzerinde olması zorunludur

¹ Deniz İş Kanunu'nda; süresi belli olmayan hizmet sözleşmelerinde deneme süresi en çok bir aydır (DİK. m.10).

(Odaman, 2000: 6). Ancak Deniz İş Kanunu'na bakıldığında net bir gemi tarifinin bulunmadığı görülmektedir (Özbek, 1984:10). Türk Ticaret Kanununa göre; “Tahsis edildiği gayeye uygun olarak denizde hareket etmesi imkanına bağlı bulunan ve pek küçük olmayan her türlü tekne gemi sayılır”. Türk Ticaret Kanunu ticaret gemileri üzerinde bir düzenleme yapmaktayken, Deniz İş Kanunu açısından gemi kavramı değerlendirildiğinde geminin mutlaka ticaret gemisi olması gerekmediği görülür (Özbek, 1984:10).

Deniz İş Kanunu uyarınca gemi kavramı incelendiği zaman; Türk Ticaret Kanunu'nun aksine; geminin sadece denizlerde hareket etmesi şartı aranmadığı, göllerde ve akarsularda hareket eden gemilerde çalışan gemi adamlarına da Deniz İş Kanunu'nun uygulandığı anlaşılmaktadır (Öktem, 2001:14). Deniz İş Kanunu'nun uygulanması açısından geminin belli bir tonajda olması zorunluluğu geminin Türk Bayrağı taşıması gerekliliğinden sonraki ikinci önemli unsurdur (DİK m. 1). Yüz veya daha yukarı grostonilatoluk gemiler Deniz İş Kanunu'nun yer bakımından kapsamı dahilindedir (Öktem, 2001:17). Ancak Deniz İş Kanunu'nun birinci maddesinin ikinci fıkrası, yüz ve daha yukarı grostonilatoda olma kıstasına iki istisna getirmektedir ki; bunlardan ilki aynı işverene ait birden fazla geminin bulunması ve bu işverenin tüm gemilerinin tonajının yüz veya daha yukarı olması halinde, bu gemilerde çalışan gemi adamlarına Deniz İş Kanunu'nun uygulanmasıdır (Öktem, 2001:17). İkinci istisna ise tonaj kıstası hiç aranmaksızın, beş veya daha fazla gemi adamı çalıştıran işverene ve işverene bağlı olarak bir hizmet sözleşmesiyle çalışan bu gemi adamlarına Deniz İş Kanunu'nun uygulanmasıdır.

Deniz İş Kanunu'nun uygulanacağı gemilerle ilgili bir diğer ayrıntı ise; geminin donanmaya bağlı bir harp gemisi ya da yardımcı gemi olmamasıdır (Öktem, 2001:19). Donanmaya bağlı gemilerde çalışanlar bir hizmet sözleşmesi ile değil, kanuni bir zorunluluk nedeniyle çalışmaktadır (Öktem, 2001:19). Deniz İş Kanunu'nun uygulanması ile ilgili bir diğer önemli husus ise, geminin istisnai olarak gemi sayılan taşıma araçlarından biri olmasıdır. Deniz İş Kanunu'nun birinci maddesinin üçüncü fıkrasında “bu kanunun uygulanması bakımından, sandal, mavna, şat, salapurya gibi olanlar da (gemi) sayılır” denilmekte olup; “gibi sayılır” ifadesinin içine yüzer doklar, dubalar, sallar, yüzer oteller, restoranlar, dansinglerin de girdiği kabul edilmelidir (Öktem, 2001:21).

1.3 Deniz Hizmet Sözleşmesinin Tarafları

1.3.1 İşveren Kavramı

Deniz İş Kanunu'nun birinci maddesi incelendiğinde, bu kanunun bir hizmet sözleşmesi ile çalışan gemi adamlarına ve bunların işverenlerine uygulanacağı açıkça belirtilmiş bulunmaktadır. Deniz İş Kanunu açısından işveren, gemi sahibine veya kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adına işleten kimseye denir (DİK. m. 2).

1.3.2 “İşveren Vekili” Kavramı

İşveren vekili ise Deniz İş Kanunu'nda kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kişi olarak tanımlanmıştır. Kaptanın hukuki statüsü ile ilgili çeşitli görüşler mevcuttur¹. Kaptanı gemideki tek işveren vekili olarak görmek ve kanunun lafzından bu sonuca ulaşmak pek mümkün değildir (Öktem, 2001:43). Ancak kaptanı işveren ile aynı statüde kabul etmek de isabetli değildir. Kaptan haricindeki işveren vekillerinin kaptan adına hareket ettiği bir gerçek olduğu halde, bu kimseler esas olarak işveren adına ve hesabına hareket etmektedir (Öktem, 2001:43). Zorunlu bir nedenden ötürü kaptanın yerine geçen birinci zabitin yaptığı işlemler kaptan adına olsa bile işveren hesabına yapılmaktadır (Öktem, 2001:43). Bu yüzden kaptan dışındaki işveren vekillerinin kaptan ve aynı zamanda işveren adına ve fakat sadece işveren hesabına hareket ettiği bir gerçektir (Öktem, 2001:43).

1.3.3 “Gemi Adamı” Kavramı

Deniz İş Kanunu (DİK)'na göre bir hizmet sözleşmesine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere gemi adamı denir. TTK'da ise; gemi adamları, kaptan, gemi zabıtları, tayfalar ve gemide istihdam edilen diğer kimselerdir. Hem Deniz İş Kanunu'ndaki hem de Türk Ticaret Kanunu (TTK)'ndaki gemi adamı tanımında “diğer kimselerden de” bahsedilmiş; ancak, herhangi bir açıklamaya yer verilmemiştir. Ancak Gemiadamları Yönetmeliğinde² bu konuya bir açıklık getirilmiş ve diğer kimselerinin yardımcı zabıtlar, stajyerler ve yardımcı hizmet personeli olduğu açıklığa kavuşmuştur.

Kaptan; geminin sevk ve idaresiyle görevli ve belirli ehliyeti haiz kimsedir (Songu, 2004: 841). Burada üzerinde durulması gereken husus kaptanın işveren vekili olması halinde gemi adamı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğidir.

¹ Yargıtay 9.HD' bir kararında; şehir hattı kaptanlarının Sendikalar Kanunu açısından işveren vekili olarak kabul edilemeyeceğinin altı çizilmiştir ve Sendikalar Kanununun 3. maddesinin 2. fıkrası uyarınca işveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlar bu kanun bakımından işveren vekilidir. İşveren vekilleri bu kanun bakımından işveren sayılırlar. “Gemi” işveren Denizcilik Bankasına ait bir işletme değil, belki o işletmeye ait bir işyerinden ibarettir. Şu duruma göre Sendikalar Kanunu anlamında işveren vekilliği durumunu oluşturan “işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olma” unsuru şehir hattı kaptanları için söz konusu değildir (9.HD. 07.05.1976 T. 1976/2224 E. 1976/3720 K.). Ancak Yargıtay'ın daha sonra verdiği bir kararda, geminin işletmeye bağlı bir işyeri mi yoksa işverene ait tek işyerimi olduğu noktası tartışılmadan “kaptanın, iş gördüğü yer olan ve yasaya göre işyeri sayılan gemide üst yönetici olmaktan da öte DİK' nun 2/Ç maddesine göre işveren vekilidir. Hatta 2822 sayılı kanunun 2. maddesindeki belirleyici kurala göre de işveren vekilleri bu kanun bakımından işveren sayılmaktadır” sonucuna varılmıştır (9 HD. 21.05.1987 T. 1987/4321 E. 1987/5115 K.). Yargıtay'ın kaptanın işveren vekili olduğu yönündeki görüşüne katılmakla birlikte işletmenin varlığı tartışılmadan sonuca varılmış olunması uygun değildir (Songü, 2001: 45).

² RGT: 31.07.2002 RG. NO:24832

Kaptanın gemi adamı sayılmaması kanuna ve sosyal eşitlik ilkelerine¹ aykırıdır (Öktem, 2001:43). Kaptanın diğer gemi adamlarına karşı donatanın vekili olarak gözükməsi kendisinin gemi adamı sayılmasını² engellemez.

Kaptanın tek başına gemiyi sevk ve idaresi mümkün değildir. İş bölümü yapılarak bazı işlerin kişiler arasında dağıtımı gerekmektedir ki; zabıtlar sözü geçen iş bölümünün önemli bir parçasıdır (Öktem, 2001:34).

Tayfa; geminin güverte, makine ve kamara bölümlerinde çalışan gemi kaptanı, gemi zabiti, yardımcı zabıtları ve stajyerler dışında kalan gemi adamlarını ifade eder (Gemiadamları Yönetmeliği m. 4/51).³ Gemiadamları Yönetmeliğinde güverte ve makine stajyerleri, gemi adamı olmak için eğitim gören ve kanun veya yönetmelikle bu nitelikte olduğu belirtilen gemi adamıdır şeklinde tanımlanmıştır; ancak, güverte ve makine stajyerleri Deniz İş Kanunu açısından gemi adamı sayılmazlar çünkü güverte ve makine stajyerlerinin bir hizmet sözleşmesi mevcut değildir (Songu, 2004:841). Diğer hizmet personeli, gemicilik tekniği ile ilgili olmayan hizmetleri gören kişiler oluşturmaktadır (Öktem, 2001:35). Bu kişilere kamarot, aşçı⁴, müzisyen örnek olarak gösterilebilir (Songu, 2004:841).

Gemide görev alan kılavuzlar geçici olarak çalıştıkları gemi açısından gemi adamı sayılmazlar (Barlas, 2000: 36). Bu durumun nedeni bu kılavuzların gemiye bağlı olarak çalışmaması ve gemi hizmetinde çalışan diğer kimselerle birlikte organize bir birlik oluşturmamasıdır; başka bir anlatımla kılavuzlar başka bir işletmenin çalışandır (Öktem, 2001:38).

Karşılıklılık esaslarına göre Türk gemi adamlarına aynı mahiyette haklar tanıyan devletlerin uyuşunda olup Deniz İş Kanunu'nun kapsamına giren gemilerde çalışan yabancı gemi adamlarına Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanır.

DİK. m. 1 incelendiğinde bu kanunun Türk Bayrağı taşıyan yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet sözleşmesi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenlerine uygulanacağına açıkça ifade edildiği görülmektedir. Uygulamaya bakıldığında pek çok donatanın mali kolaylıklar sağlamasından dolayı gemisini yabancı bayrak (kolay bayrak) altında işlettiği görülmektedir. Hem

¹ 11.HD. 29.05.1978 T., 1978/1013 E., 1978/1802 K (Sinerji Mevzuat, İçtihat ve İcra Programları 5.6.2).

² YHGK., 14.01.1981 T., 1979/11-263 E., 1981/11 K. (Sinerji Mevzuat, İçtihat ve İcra Programları 5.6.2). Yargıtay 9 HD. 26.12.1972 T. 19552/32782 sayılı kararında işverenle kaptan arasında bir hizmet sözleşmesinin varlığını kabul ederek kaptan gemi adamı kavramı içinde değerlendirilmiştir (Uğur, Dönmez, Kars, 1974: 645).

(Sinerji Mevzuat, İçtihat ve İcra Programları 5.6.2).

³ RGT: 31.07.2002 RG. NO: 24832

⁴ YHGK. 07.12.1966 T.,1965/818 E., 1966/311 K (Sinerji Mevzuat, İçtihat ve İcra Programları 5.6.2)

donatanın hem gemi adamının Türk vatandaşı olduğu bu durumda DİK. uygulanamamakta ve gemi adamı pek çok haktan mahrum bırakılmaktadır (Atken, 2010:13). Uygulamada ortaya çıkan bu problem mevzuat değişikliğiyle biran önce düzeltilmelidir.

2. GEMİ ADAMLARININ HİZMET SÖZLEŞMELERİNİN SONA ERMESİ

Hizmet sözleşmesinin sona erme halleri Deniz İş Kanunu'nun yanı sıra Türk Ticaret Kanunu'nda da yer almaktadır. Türk Ticaret Kanunu'ndaki hükümler kaptanla ilgilidir. Hizmet sözleşmesi; ölüm, sözleşmenin veya seferin sona ermesi, geminin kayba uğraması, terk edilmesi, harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hallerinde kendiliğinden sona erebileceği gibi, fesih bildirimi ile de sona erdirilebilir.

2.1 Ölüm

Deniz İş Kanunu'nda işçinin ya da işverenin ölümü ile ilgili özel bir düzenleme yer almadığından; konu Borçlar Kanunu'ndaki genel hükümler çerçevesinde çözümlenecektir (Songu, 2004:842). Türk Ticaret Kanunu'nun 1014. maddesinde kaptanın ölümüyle ilgili özel bir düzenleme getirmiştir. Maddeye göre; kaptan hizmete alındıktan sonra ölürse, öldüğü güne kadar olan ücretini ve kararlaştırılmış diğer bütün menfaatlerini donatan ödemek zorundadır. 1014. maddenin ikinci fıkrasında ise kaptanın gemiyi müdafaa ederken ölmesi durumu düzenlenmiştir ki; böyle bir durumda donatanın fazla olarak münasip bir ikramiye de vermesi gerekmektedir.

2.2 Hizmet Sözleşmesinin Süresinin veya Seferin Sona Ermesi

Belirli bir süre için yapılmış hizmet sözleşmesi bu sürenin bitiminde sona erer. Hizmet sözleşmesi gemi seyir halinde iken sona ererse sözleşme, geminin ilk limana varmasına ve güvenlik altına alınmasına kadar devam eder. Belirli sefer için yapılmış hizmet sözleşmesi, sözleşmede yazılı seferin sonunda geminin vardığı limanda yükünü boşaltmasıyla sona erer (DİK. m. 7).

Genellikle deniz işletmelerinin hizmet sözleşmelerini belirli süreli yaptıkları görülmektedir (Songu, 2004: 844). Sürenin dolması ile sözleşme kendiliğinden sona ereceği için; esasen bu hüküm suiistimale açık bir hükümdür (Songu, 2004: 844). Bu tür sözleşmelerin aynı şartlarla uzatılması durumunda da gemi adamı kanunun kendisine tanıdığı haklardan (ihbar ve kıdem tazminatı alma hakkı gibi) yararlanamamaktadır (Günçel, 1958:374).

2.3 Hizmet Sözleşmesinin Kendiliğinden Sona Ermesi

Deniz İş Kanunu'nun 14 maddesinin 4. bendinde gemi adamlarının hizmet sözleşmelerinin infisahı durumu düzenlenmektedir. Kanun metnine göre: "Geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk

Bayrağından ayrılması hallerinde ise hizmet akdi kendiliğinden bozulur". Kanunda sayılan bu sebepler denizcilik işinin özelliğinden kaynaklanmaktadır (Songu, 2004:844).

2.4 Hizmet Sözleşmesinin Feshi

Hizmet sözleşmesi fesih bildirimini ile sona erdirilebilir. Fesih bildirimini, belirsiz süreli bir hizmet sözleşmesini belirli bir sürenin sonunda ortadan kaldıran, işçi veya işverenin karşı tarafa yönelmesi zorunlu olan ve diğer tarafın kabulüne de ihtiyaç göstermeyen tek taraflı irade beyanıdır (Songu, 2004: 846). Gemi adamı ya da işveren fesih bildirimini hakkını kullanmak suretiyle belirsiz süreli hizmet sözleşmesini feshedebilir. Kural olarak gemi adamı ile işveren veya işveren vekili arasında yapılmış bir hizmet sözleşmesi gemi adamının işe alınmasından itibaren altı ay geçmedikçe bozulamaz¹. Bu durum sözleşmenin her iki tarafı içinde geçerlidir (Başarı, 1967: 353). Ancak önemli olan husus; sözleşmenin haklı nedenle feshedilmesi durumunda gemi adamının altı ay çalışması şartının aranmamasıdır (Songu, 2004:847).

Süresi belirsiz hizmet sözleşmelerinde kanunda belirtilmiş feshi ihbar müddetleri özellikle gemi adamları bakımından oldukça önemli bir teminat sağlayacak mahiyettedir (Günçel, 1958:374). Hizmet sözleşmesi; işi altı ay sürmüş gemi adamı için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra; işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan gemi adamları için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra; işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan gemi adamı için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra; işi üç yıldan fazla sürmüş olan gemi adamı için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra bozulmuş olur (DİK m. 16).

Hizmet sözleşmesinin feshinde fesih keyfiyeti, gemi seyir halinde ise, kararlaştırılmış limanda ve kararlaştırılmış liman değiştirildiği takdirde ilk uğrayacağı limanda geminin emniyet altına alınmasına kadar uzatılmış sayılır. Böylelikle, bildirim süreleri geminin kararlaştırılan limana ya da bu liman

¹ 9 HD'nin 16.11.1999 T. 1999/13655 E. ve 1999/17484 K. sayılı kararına göre: "Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle davacı gemi adamının davalıya ait işyerinde 50 gün çalıştıktan sonra davalı tarafından sözleşmesinin feshedildiği iddia edilerek 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 16/a maddesinde öngörülen 6 aylık sürenin geçmemesi nedeniyle geri kalan süre için tazminat isteğinde bulunulmuş mahkemece yapılan yargılama kapsamında inceleme ve araştırma sonucunda gemi adamının başka bir iş bulamadığı sonucuna varılarak ve takdiri indirim ile uygulanmak suretiyle hüküm kurulmuş olduğuna, fazlaya ait haklar için açılan bu davanın yargılaması aşamasında gemi adamının bir başka gemide iş bulduğu savunmasının önceki davada yapılan tespitlere bir etkisi olamayacağına bunun hakkı ortadan kaldıran bir ödeme belgesi ya da ibra gibi düşünülmesi olanağı bulunmadığına şartları oluştuğu takdirde iade-i mahkeme sebebi sayılabileceğine göre davalının temyiz itirazlarının reddiyle kararın ONANMASINA, 16.11.1999 gününde oyçokluğuyla karar verildi" (Sinerji Mevzuat, İçtihat ve İcra Programları 5.6.2 Sürümü).

değiştirilmişse ilk uğranılan limana varıştan sonra işlemeye başlamayacak, söz konusu süreler bildirimden itibaren işleyecek; fakat geminin söz konusu limanlardan birisine varmasına kadar gemi adamı gemide çalışmaya devam edecek ve fesih hükmü sonuçlarını ancak limana varışla doğuracaktır (Songu, 2004:849).

Kaptanın hizmet sözleşmesinin sona ermesi ile ilgili önemli bir düzenleme Türk Ticaret Kanunu'nun 1005. maddesinin birinci fıkrasında yer almaktadır. Hükme göre; aksi kararlaştırılmış olursa bile donatan kaptana her zaman yol verebilir. Bu maddenin konuluş amacı kaptanla donatanın arasındaki ilişkinin güven ilişkisine dayanmasıdır (Songu, 2004:849).

Bir başka önemli düzenleme Türk Ticaret Kanunu'nun 1015. maddesinde yer almaktadır. Madde metni uyarınca Deniz İş Kanununa tabi olan bir gemide çalışan kaptanın belli bir hukuki hadiseden doğan hakları, Deniz İş Kanunuyla Türk Ticaret Kanunu'nun hangisinin hükümleri kaptanın daha lehine ise, kaptana o hüküm uygulanır. Böyle bir durumda iki kanunun kaptanla ilgili düzenlemeleri ihtiva eden maddeleri karşılaştırılıp lehe olan kanun tespit edilmelidir.

İş güvencesi olarak nitelendirilen ve esas olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan (4857 S. K. m. 18, 19, 20, 21) feshin geçerli bir sebebe dayanması gerektiğine ilişkin olan hüküm; yine aynı kanunun 116. maddesi ile 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tazimi Hakkında Kanunun 6. maddesinde yapılan değişiklik ile basın mesleğinde çalışanlar için de uygulama alanı bulmuştur. 5953 sayılı kanunun 6. maddesinde 2003 yılında yapılan değişiklikle birlikte, 4857 sayılı İş Kanununun 18, 19, 20, 21 ve 29. maddeleri kıyas yoluyla uygulanacaktır. Ancak benzer bir düzenleme DİK için söz konusu değildir. Deniz İş Kanununa tabi bir gemi adamı işe iade isteminde bulunamaz. Adaletsizliğe neden olan bu durum mevzuat değişikliği ile en kısa zamanda giderilmeli ve gemi adamı geçersiz sebeple sözleşmesi feshedildiğinde işe iade edilmeyi talep edebilmelidir.

2.4.1 Bildirim Süresi İşlediği Sırada Hizmet Sözleşmesinin Durumu

Bildirim süresi işlediği sırada hizmet sözleşmesinin durumunu bildirim süresine ait ücretin peşin ödenmesi ve yeni bir iş arayabilmek için izin verilmesi yönünden incelemekte fayda vardır.

2.4.1.1 Bildirim Süresine İlişkin Ücretin Peşin Ödenmesi

Deniz İş Kanunu'nda yer alması gereken önemli bir müessese olan "Peşin ödeme" müessesine kanunda yer verilmediği görülmektedir. Eğer gemi limana yanaştıktan sonra gemi adamının sözleşmesi feshi ihbar yoluyla feshedilirse ve verilen ihbar süresi yeni seferin başlamasından önce bitmezse, gemi adamının bu yeni sefere götürülmesi zorunluluğu ortaya çıkacaktır (Songu, 2004:850). Böyle bir durumda işverenden geminin seferini, gemi adamının ihbar önelinin bitimine kadar durdurmasını beklemek olanaksız olduğu gibi, aralarındaki hizmet sözleşmesinin

kısa bir süre sonra sona ereceğini bilen gemi adamının uzun süreli bir sefere çıkmasını beklemek te pek mümkün değildir (Songu, 2004:850). Bu nedenlerden ötürü, Deniz İş Kanunu'nda hem işveren hem de gemi adamına yönelik olarak peşin ödeme imkanı tanınması oldukça yararlı olacaktır (Songu, 2004: 850).

2.4.1.2 Yeni İş Arayabilmek İçin İzin Verilmesi

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda yeni iş arama iznine ilişkin bir hüküm mevcut olmasa bile, Borçlar Kanunu'nun 334. maddesinden yararlanılarak gemi adamının işverenden yeni iş arama izni talep etmesi mümkündür (Songu, 2004:851). Gemide gerçekleşen bir iş olduğu için gemi adamının zaman, yer ve şekil açısından iş arama imkanı fazla değildir; bu nedenle, birbirine yakın limanlar arasında yapılan seferler söz konusu ise gemi adamına izin vermek onun açısından yararlı olacaktır (Songu, 2004:851).

2.4.2 Bildirim Süresine Uyulmaması Ve Hukuki Sonuçları

Deniz İş Kanunu'nun 16. maddesinin birinci fıkrasının D bendinde, bildirim şartlarına uymayan tarafın, gemi adamının çalışma süresi için öngörülmüş ihbar önellerini karşılayan ücret tutarında ihbar tazminatı ödeyeceği hüküm altına alınmıştır. İşveren, bazı sebepler dolayısıyla gemi adamına bildirimde bulunmaksızın hizmet sözleşmesini sonlandırabilir (Özbek, 1984:52-53).

2.4.3 Bildirimsiz (Haklı Nedenle) Fesih

Bildirimsiz fesih "dürüstlük kuralı gereği iş sözleşmesinin sürdürülmesi kendisinden beklenemeyecek olan tarafın bu sebeple (haklı sebeple) sözleşmeyi derhal sona erdirmesidir" (Narmanlıoğlu, 1998:315).

Deniz İş Kanunu'nun 14. maddesinde, süresi belirli olan veya olmayan ya da sefer üzerine yapılan hizmet sözleşmelerinin işveren/işveren vekili tarafından ya da gemi adamı tarafından bildirimsiz feshinin nedenleri ayrı ayrı düzenlenmektedir.

2.4.3.1 İşveren Veya İşveren Vekili Tarafından Hizmet Sözleşmesinin Feshedilebileceği Durumlar (DİK m. 14/1)

İşveren veya işveren vekili tarafından işçinin (gemi adamının) hizmet sözleşmesini bildirimsiz olarak feshedilebileceği durumlar: 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 çalışmaktan men olması 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 etmesidir.

2.4.3.2 Gemi Adamı Tarafından Hizmet Sözleşmesinin Feshedilebileceği Durumlar (DİK m. 14/2)

Gemi adamı tarafından hizmet sözleşmesinin bildirimsiz olarak feshedilebileceği durumlar: Ücretin kanun hükümleri veya hizmet akdi gereğince ödenmemesi, işveren veya işveren vekilinin gemi adamına karşı kanuna, hizmet akitlerine veya sair iş şartlarına aykırı hareket etmesi, işveren veya işveren vekilinin gemi adamına karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesidir.

2.4.3.3 İşveren, İşveren Vekili Ve Gemi Adamı Tarafından Hizmet Sözleşmesinin Feshedilebileceği Durumlar (DİK m. 14/3)

İşveren, işveren vekili ve gemi adamı tarafından sözleşmenin bildirimsiz feshedilebileceği durumlar ise; geminin herhangi bir sebeple otuz günden fazla bir süre seferden kaldırılması, gemi adamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığa veya sakatlığa uğramasıdır.

Daha önce de ifade edildiği gibi; geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hallerinde hizmet sözleşmesi kendiliğinden bozulur (infisah).

2.4.3.4 Fesih Hakkını Kullanma Süresi

Bildirimsiz (haklı nedenle fesih) fesih hallerinde; işveren, işveren vekili veya gemi adamına tanınan sözleşmeyi feshetmek yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öbür tarafın öğrendiği günden başlayarak altı işgünü geçtikten ve herhalde fiilin vukuundan itibaren bir sene sonra kullanılamaz.¹

2.4.4 Hizmet Sözleşmesine, Sair İş Ve Çalışma Şartlarına Denizlik Kural Ve Teamüllerine Aykırılık

Deniz İş Kanunu'nun 14. maddesinde sayılan ve yukarda açıklanan haklı nedenle fesih sebeplerinin tahdidi olduğu düşünülse de deniz işinde TTK hükümlerinin ve denizcilik kural ve teamüllerinin² uygulanması söz konusu olduğundan aynı zamanda da 14. madde de sair iş ve çalışma şartlarına aykırılıktan söz edildiğinden, deniz iş ilişkilerinde hizmet sözleşmesinin haklı nedenle feshi sebepleri sınırlı sayıda değildir (Ergin, 1991:560).

¹ Bu madde hükmü 6379 sayılı Deniz İş Kanununun 10. maddesinde de yer almaktaydı (Başarı, 1967: 353).

² İş süreleri içinde iş başında bulunmak, iş başında kendisine verilmiş görevden başka hiçbir işle uğraşmamak, gemi adamına verilmiş olan işi düzgün, gereği gibi ve savsaklamadan ciddi olarak yapmak, amirlerinin örf ve adet kuralları gereğince ve usulüne uygun olarak verilmiş emirlerine uymak teamül kuralları arasında yer alır (Ergin, 1991: 573-574).

Deniz İş Kanunu'nun 14/1-c,ç ve 14/2-b,c maddelerinde ifade edilen hizmet akitlerine, sair iş ve çalışma şartlarına ve denizcilik kural ve teamüllerine aykırı hareket hallerinin özel olarak açıklanması gerekmektedir.

2.4.4.1. Gemi İç Talimatnamesi

Yapılmış hizmet sözleşmelerinin bir çoğunda gemi iç talimatnamesine uyma zorunluluğu getirilmekle birlikte; denizcilik teamül ve kurallarına uyma zorunluluğu da getirilmiş olup; bu kurallara uyulmaması durumunda da gemi adamının hizmet sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilmektedir (Ergin, 1991: 566). Ancak bu kurallar toplu bir biçimde yazılı olarak bulunmamaktadır. Suiistimallerin önlenmesi açısından bu kuralların netleştirilmesi gerekmektedir. Denizcilik kural ve teamüllerini anlayabilmek için gemi iç tüzüğü'nün (talimatnamesinin) ve toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen fesih sebeplerinin incelenmesi yararlı olacaktır. Gemi iç talimatnamesinde hangi gemi adamının kimin emir ve talimatlarına uyacağı, hangi işleri yapmakla görevli olduğu ve bu görevin derecesinin ne olduğu açık bir şekilde belirtilmiştir (Ergin, 1991:561).

Özel bir kılavuzluk/romorkaj şirketinin gemi iç talimatnamesi incelendiğinde çalışanların her biri için ayrı ayrı görev ve sorumlulukların belirlendiği ve ayrıca herkes için uyulması gerekli görev ve sorumlulukların da mevcut olduğu görülmektedir¹.

2.4.4.2. Toplu İş Sözleşmelerinde Yer Alan Fesih Sebepleri

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan haklı nedenle hizmet sözleşmesinin fesih sebepleri gemi iç talimatnamesinde yer alan hükümler doğrultusunda konulmuştur (Ergin, 1991: 569). Bu talimatnameler zaman içinde değişebilmektedir. Deniz iş mevzuatı kurallarından mutlak emredici nitelikte olan hükümler hakkında aksine sözleşme hazırlanamazken, nispi emredici nitelikte olan

¹ Söz konusu talimatnamedeki baş kılavuz kaptanın tanımı: Yetkili Kılavuzluk/Romorkaj birimindeki faaliyetlerin iç ve dış koordinasyonunu yürüten, birimin dış ilişkilerinde **ŞİRKET**'i temsil eden, faaliyetlerle ilgili kayıt tutarak **ŞİRKET** yönetimine rapor eden ve gerektiğinde bizzat kılavuzluk yapan Kılavuz Kaptandır. Baş Kılavuz Kaptan **ŞİRKET**'in talimat ve denetiminde çalışır. Baş Kılavuz Kaptan istirahatta olduğu zamanlarda görev ve sorumluluklarını Vardiya Kılavuz Kaptan'ı yerine getirir. Baş kılavuz kaptanın yönetmelikte geçen birkaç görev ve sorumluluğu ise: Vardiyasındaki kılavuz kaptanlara gemi kılavuzlama iş emirlerini vermek ve gerekli gördüğü manevra emniyet tedbir ve usulleri konularında talimatlandırmak, kılavuz kaptanların ve tüm hizmet gemilerinin personeli ile palamarcı ve diğer birim kara personelinin çalışma ve vardiya düzenlerini **ŞİRKET**'in koordinasyon ve talimatları çerçevesinde belirlemek ve uygulamak, tüm hizmet gemilerinin iş emirlerini **ŞİRKET**'in koordinasyon ve talimatları çerçevesinde eşit çalışma süreleri doğrultusunda düzenlemek ve vermektir.

hükümlerde sadece gemi adamı lehine değişiklik yapılabilir (Süzek, 1985:189). Ancak buradaki önemli olan unsur bu talimatnamelerin gemi adamı lehine olup olmamasıdır.

İş yerindeki yönetmelik değişikliği iş hukukundaki yararlılık ilkesi uyarınca gemi adamı lehine yapılmış ise deniz hizmet sözleşmesindeki iş şartlarının değiştirildiği gerekçesiyle gemi adamları lehine haklı nedenle fesih hükmüne gidilemeyecektir (Centel, 1993:184).

2.4.4.3 Fesih Hakkının Disiplin Kurullarınca Kullanılması

İşyerlerindeki disiplin kurullarının mevcudiyeti ile birlikte, hizmet sözleşmelerinin feshi ile ilgili ihtilaflar mahkemeye gidilmeden çözülmektedir (Ergin, 1991: 569). Gemi adamlarının teamül kuralları arasında sayılan ve ayrıca toplu iş sözleşmelerinde yazılı hale gelmiş olan disiplin kuralları, gemiden gemiye farklılık göstermekle birlikte her gemide müşterek olabilecek bir takım kurallar mevcuttur (Ergin, 1991:573-574). Yapılan görüşmeler doğrultusunda disiplin cezasını gerektirebilecek en önemli davranış biçimlerinin, kendisine verilen iş dışında başka hiçbir işi yapmama ve amirlerin emirlerine uymama olduğu bilgisine ulaşılmıştır.

Disiplin kurulunun disiplin cezasına karar verebilmesi için, gemi adamının kusurlu bulunması gerekmektedir ki; uygulanacak disiplin cezasının gemi adamının kusuruyla orantılı ağırlıkta olması gerekmektedir¹ (Süzek, 1993:170). Disiplin cezaları; ihtar, kınama, bir günlük ücret kesimi, iki günlük ücret kesimi, üç günlük ücret kesimi ve işten çıkarmadır.

3. DENİZ HİZMET SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI

3.1 Kıdem Tazminatı

Deniz hizmet sözleşmesinin sona ermesinden kaynaklanan en önemli hukuki sonuç gemi adamına kıdem tazminatı ödenmesidir. Deniz İş Kanunu uyarınca kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için Deniz İş Kanununa tabi bir hizmet sözleşmesiyle çalışıyor bulunulması, söz konusu hizmet sözleşmesinin belli biçimlerde sonlanması ve bununla birlikte kıdem koşulunun da gerçekleşmiş olması gerekmektedir (Akyiğit, 1999:859).

3.1.1 Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Fesih Halleri

¹ Özel bir şirketin işyeri disiplin yönetmeliğinden örnek vermek gerekirse; amirin sözlü veya yazılı ikazına uymama birinci defada ihtar, ikinci defada kınama cezasını gerektirmektedir. Vardiyayı izinsiz ve özürsüz olarak terk etme birinci defada ihtar, ikinci defada bir günlük ücret kesimi cezasını gerektirmektedir.

Kıdem tazminatına hak kazandıran fesih hallerinin, sözleşmenin işveren tarafından feshedilmesi ve sözleşmenin gemi adamı tarafından feshedilmesi olarak incelenmesinde fayda vardır.

Hizmet sözleşmesinin gemi adamına kıdem tazminatı kazandırması için deniz hizmet sözleşmesinin işveren tarafından DİK m. 14/1'de (haklı nedenle fesih) gösterilen sebepler dışında feshedilmesi gerekmektedir (DİK. m. 20).

Esas önemli olan nokta, hizmet sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshinde gemi adamına kıdem tazminatı verilmesidir. Kıdem tazminatına hak kazandıran söz konusu haller; geminin herhangi bir sebeple 30 günden fazla bir süre seferden kaldırılması ve gemi adamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığa veya sakatlığa uğramasıdır.

Sözleşmenin gemi adamı tarafından, DİK m. 14/II ve 14/III de sayılan nedenlerle ya da muvazzaf askerlik hizmetleri dolayısıyla veya bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı, yahut toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi halinde gemi adamı kıdem tazminatı almaya hak kazanır (DİK. m. 14).

3.1.2. Kıdem Tazminatına Hak Kazandırmayan Fesih Halleri

Deniz İş Kanununa bakıldığında hizmet sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandırmayacak şekilde sona erme halleri; gemi adamının hizmet sözleşmesini öneli olarak sona erdirmesi, belirli süreli veya belirli sefer için yapılan hizmet sözleşmesinin anılan seferin ya da sürenin sonunda son bulması; sözleşmenin geçersizlik beyanıyla sona ermesi ve Deniz İş Kanunu'nun m. 14/1 uyarınca feshi durumudur (Akyiğit, 1999:870).

3.1.3 Kıdem Koşulunun Gerçekleşmesi Zorunluluğu

Gemi adamının kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için sona eren hizmet sözleşmesinin "en az bir yıl" sürmesi gerekmektedir (Çelik, 2004:265). Gemi adamının kıdemi hesaplanırken hizmet sözleşmesinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik gemilerde ve hizmetinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplama yapılır (Çelik, 2004:265).

3.1.4 Kıdem Tazminatının Hesaplanması Ve Ödenmesi

Gemi adamının alacağı kıdem tazminatı Deniz İş Kanunu kapsamında hesaplanırken bu hesaplama gemi adamının hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihteki en son ücreti¹ üzerinden yapılır (Özdemir, 1996: 11). Gemi adamına her

¹ Bu ücret öğretide ve uygulamada çok eskiden beri kabul edilmiş olan brüt ücrettir (Çelik, 2004: 279).

geçen tam yıl için işverence 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler içinde aynı oran üzerinden ödeme yapılmaktadır. Deniz hizmet sözleşmelerinde genellikle, beş ay ya da üç ay çalışan gemi adamına, bir aylık kök maaş ödeneceğine ilişkin hüküm bulunmaktadır. Söz konusu olan bir aylık kök maaş uygulamada hatalı olarak kıdem tazminatı olarak ifade edilmektedir. “Bir aylık kök maaş” kıdem tazminatı değil ikramiyedir (kıdem teşvik ikramiyesi olarak da isimlendirilmektedir). Bu durum deniz işinin kendine has özelliğinden kaynaklanmaktadır. Gemi adamının kıdemini başlangıcı fiilen çalışmaya başladığı tarihtir (Güzel, 1984:3). Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için hesaplanacak sürenin sonu önelsiz fesih bildirimini ile sözleşmenin sona erdiği durumlarda bildirim vardı, öncelli fesihte ise fesih bildirim süresinin bittiği gündür (Çelik, 2004:266).

Kıdem tazminatına esas olacak ücret hesaplanırken, temel ücrete gemi adamına sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatlerde eklenir. Konuyla ilgili Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin¹ işveren tarafından tutulması gereken ücret defteri ile seyir defterinin işverenden istenmesi, bundan başka İstanbul Hudut ve Sahiller Genel Müdürlüğünden de, davacının çalıştığı geminin son yıl içinde çıktığı sefer sayısı ve gittiği yerlerin sorularak sefer sayısı tespit edildikten sonra, her bir sefer için ödenen, sefer primleri toplanarak son bir yıl içinde çalışılan gün sayısına bölünmek suretiyle günlük ücrete yansıtılması yoluna gidilmesi gerektiği ortaya konulmuştur. Gemi adamının kum taşıma dışında navlun işinde gemide sefer yapıp yapmadığı ve o seferlere de prim ödenip ödenmediği ayrıca tespit edilmelidir ki, şayet bu inceleme ve araştırma sonucunda sefer primi devamlılık ve kararlılık arz etmediği sonucuna varılıyorsa, o takdirde tazminatlara esas ücretlere bu primin yansıtılmaması gerekir diyerek 9. HD. bu konuda görüşünü ortaya koymuştur.² Gemi adamına kıdem tazminatının derhal daha doğru bir ifade ile sözleşmenin feshi ile birlikte ödenmesi gereklidir (Abbasgil, 1994: 206-207).

Kıdem tazminatının geç ödenmesi durumunda uygulanacak faiz oranı kanuni faiz³ oranıdır. Gemi adamının kıdem tazminatı 10 yıllık zamanaşımına tabidir (Akyiğit, 1999:876). Yargıtay 9. HD. kıdem tazminatı istemine ilişkin alacaklarda BK. m. 125’in uygulanması gerektiğini belirtmiştir⁴.

¹ 9.HD . 27.05.1997 T. 1997/05128 E. 1997/10078 K; Aynı yönde Yargıtay kararı; 9 HD. 09.06.1998 1998/6506 E. 1998/10091 K.; 9.HD 27.05.1997 T. 1997/05126 E. 1997/10076 K. (Sinerji Mevzuat, İçtihat ve İcra Programları 5.6.2 Sürümü)

² 9.HD . 27.05.1997 T. 1997/05128 E. 1997/10078 K; Aynı yönde Yargıtay kararı; 9. HD. 09.06.1998 1998/6506 E. 1998/10091 K.; 9.HD 27.05.1997 T. 1997/05126 E. 1997/10076 K. (Sinerji Mevzuat, İçtihat ve İcra Programları 5.6.2 Sürümü)

³ Yargıtay 9. HD. 09.11.2005 T., 2005/7238 E., 2005/35449 K.; Aynı yönde Yargıtay kararı; 9.HD 27/5/2004 T. 2004/642 E. 2004/12694 K (Sinerji Mevzuat, İçtihat ve İcra Programları 5.6.2).

⁴ 9. HD. 17.05.2007 T. 2006/29786 E. 2007/15524 K. (Sinerji Mevzuat, İçtihat ve İcra Programları 5.6.2).

3.2 Çalışma Belgesi

Hizmet sözleşmesinin sona ermesinin ikinci önemli sonucu gemi adamına çalışma belgesi verilmesidir. İşinden ayrılan gemi adamına işveren veya işveren vekili tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir.

3.3 Yurda İade

3.3.1 Yurda İadenin Şartları

Hizmet sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte işverenin gemi adamını yurda iade borcu doğar (Okay, 1970:314). Bu durum deniz hukukunun geleneksel kurallarından biridir.

Yurda iade kavramı Deniz İş Kanunu'nun 21. maddesinde düzenlenmiştir. Madde metni uyarınca; gemi adamının yurda iade hakkı, yalnızca gemi adamının deniz hizmet sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi ve kendiliğinden sona ermesi (infisah) hallerinde mevcuttur; bunun dışındaki fesih bildirim ile hizmet sözleşmesinin feshedilmesi durumunda gemi adamı işverenden yurda iade edilmeyi talep edemeyecektir (Songu, 2004:858). Ancak Gemiadamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin 166 sayılı¹ sözleşme yurda iade ile ilgili farklı düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Söz konusu sözleşmenin 2. maddesi incelendiğinde gemi adamlarının yurda iade edilmesini gerekli kılan durumların gemi adamı lehine değiştiği görülmektedir. Örneğin sözleşmenin 2. maddesi uyarınca belirli süreli hizmet sözleşmesi ya da sefer esasına dayalı hizmet sözleşmesi yurt dışında sona ererse gemi adamı ülkesine geri gönderilme hakkına sahip olacaktır. Ulusal mevzuatımızda taraf olunan ILO sözleşmeleri uyarınca yeni düzenlemelere gidilmeli ve bu zaman zarfında bu sözleşme hükümleri gemi adamları ve işverenlerine uygulanmalıdır.

Yabancı bir memlekette işine son verilen veya hizmet sözleşmesi yabancı bir memlekette sona eren gemi adamı o memlekette denizcilik işleriyle ilgili olsun veya olmasın, başka bir işverenle hizmet sözleşmesi yaparsa eski işveren veya işveren vekilinin gemi adamını yurda iade zorunluluğu ortadan kalkar (DİK. m. 25).

Deniz İş Kanunu'nun 23. maddesinde, hizmet sözleşmesinin herhangi bir Türk limanında feshi halinde gemi adamının yurt içinde iade zorunluluğu düzenlenmiştir. Madde metnine göre: "Hizmet akdinin herhangi bir Türk limanında feshi halinde akitte başka hüküm yoksa, gemi adamının işveren veya işveren vekili tarafından 21'inci maddedeki ölçüler içinde bağlama limanına iadesi zorunludur. Ancak, hizmet akdinin, 14' üncü maddesinin 1'inci bendine göre feshi halinde bu madde hükmü uygulanmaz" denilmektedir.

¹ RGT: 15.12.2003 RG. NO: 25317

3.3.2 Yurda İadenin Talep Edilebileceği Süre

Gemi adamı, işine son verilmesi ya da hizmet sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi (infisah) tarihinden başlayarak kural olarak bir hafta içinde yurda iadesini talep etmelidir (Özbek, 1984:84). Bir hafta geçmesine karşın gemi adamı talepte bulunmazsa, işverenin iade mükellefiyeti ortadan kalkar (Özbek, 1984:84).

3.3.3 Yurda İadenin Yapılacağı Yer

Gemi adamının hizmet sözleşmesi, yurt dışında olduğu bir sırada Deniz İş Kanunu'nun 14. madde hükmü uyarınca feshedilirse veya sözleşme kendiliğinden sona ererse (infisah) ve hizmet sözleşmesinde de ayrıca bir hüküm mevcut değilse gemi adamının geminin bağlama limanına iade edilmesi¹ gerekmektedir (Songu, 2004: 860). Ayrıca Gemiadamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin 166 Sayılı Sözleşmenin 3. maddesinde varış yerleri belirlenmiştir.

Gemi adamı, hizmet sözleşmesinin yurt içinde herhangi bir limanda 21. maddede sayılan hallerden biri (m. 14/1 dışında) ile sona ermesi veya feshedilmesi halinde de, işveren veya işveren vekili tarafından bağlama limanına bırakılmalıdır.²

Yabancı gemi adamları ile ilgili düzenlemeye bakıldığında yabancı gemi adamları için geminin bağlama limanına iadesi kuralının uygulanmadığı görülmüştür. Deniz İş Kanunu'nun yabancı gemi adamlarının iadesi başlığını taşıyan 22. maddesine göre; "yabancı gemi adamlarıyla yapılan hizmet akdinde ayrı bir hüküm yoksa, işveren veya işveren vekili yabancı gemiadamını ikametgahının bulunduğu mahal limanına iade etmek zorundadır" denilmektedir. Ancak burada anlatılmak istenen gemi adamının ikametgahının bulunduğu liman veya ikametgahının bulunduğu yere en yakın olan limana iade edilmesidir ve gemi adamının yol masrafları karşılanmalıdır (Başarı, 1967: 356; Songu, 2004:860).

3.3.4 İade Halinde Masrafların Karşılanması

Hizmet sözleşmesinin işveren/işveren vekilince haklı nedenle feshedilmesi durumunda ya da sözleşmenin, ücretinin kanun hükümleri veya hizmet sözleşmesi gereğince ödenmemesi ya da işveren/işveren vekilinin gemi adamına karşı, kanuna, hizmet sözleşmelerine veya sair iş şartlarına aykırı hareket etmesi nedenlerine dayanılarak gemi adamı tarafından bildirimsiz olarak feshedilmesi hallerinde işveren veya işveren vekilinin yaptığı iade masrafları gemi adamından yurtta istenebilecektir (Songu, 2004: 862). İşverenin yapmış olduğu iade masraflarının, DİK.'in 14. maddesinin birinci bendine göre istemesinde gemi adamının kusurunun

¹ Bununla birlikte tarafların aralarında kararlaştırdıkları ve hizmet sözleşmesinde yer verdikleri bir başka yerin bulunması durumunda, işveren veya işveren vekili gemi adamını bu kararlaştırılan yere götürmek ve göndermek ile yükümlüdür (Songu, 2004: 860).

² Bu durumda da hizmet sözleşmesinde bir başka yer kararlaştırılmış ise iade bu kararlaştırılan yere olacaktır (Songu, 2004: 860).

varlığı söz konusu olduğundan herhangi bir sorun mevcut değilken; 14. maddenin ikinci bendinin a ve b alt bentleri uyarınca yine işverenin yapmış olduğu iade masraflarının yurtda istemesi hakkaniyete aykırıdır (Özbek, 1984:80).

3.3.5 Yurda İadenin Süresi

Deniz İş Kanunu'nda gemi adamının yurda iade süresi ile ilgili herhangi bir düzenlemenin mevcut olmadığı görülmektedir. Ancak konuyla ilgili kanunda herhangi bir düzenlemenin mevcut olmaması işverenin keyfi uygulamalara gitmesini gerektirmez (Songu, 2004:863).

3.3.6. Yurda İade Zorunluluğuna Uyulmaması

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 24. maddesi "iade zorunluluğuna uymama" durumunu düzenlemektedir. Madde hükmü uyarınca; işveren veya işveren vekilinin 21 ve 23'üncü maddelerde belirtilen zorunluluğa uymaması halinde, "gemi adamı yurda dönmek için yaptığı duruma uygun yol, iaşe ve sair masrafları ve ayrıca 15 günlük ücreti tutarında bir tazminatı işveren veya işveren vekilinden isteyebilir". Başka bir anlatımla; işveren veya işveren vekili yurt dışında hizmet sözleşmesi DİK m. 14'teki haller sebebiyle feshedilen gemi adamını yurda iade etmezse veya kanunda belirtilen yerden başka bir yere iade ederse ya da yurt içinde iade etme zorunluluğuna uymazsa; işveren veya işveren vekili gemi adamına yurda dönmek için yaptığı durumuna uygun yol, iaşe ve sair masrafları ve ayrıca on beş günlük ücreti tutarında bir tazminat talebi¹ ile karşılaşabilir (Öktem, 2001:129).

24. madde hükmü yabancı gemi adamlarının da aynı imkandan faydalanmasını sağlayacak bir ibare ihtiva etmemektedir. Deniz İş Kanunu'nun yurda iade borcuna aykırılığın cezai sonuçlarını düzenleyen m. 51/2-b' de aynı düzenlemenin var olduğu görülmektedir. Sözü geçen madde hükmü uyarınca, sadece Deniz İş Kanunu 21. ve 23. maddeler gereğince yurda iade zorunluluğuna uymayan işveren veya işveren vekili hakkında 1000 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunacağı belirtilmektedir ve madde de yabancı gemi adamlarının yurda iade edilmemesinin cezai sonuçlarından bahsedilmemektedir (Öktem, 2001:129). Deniz İş Kanunu'nda bu yönde bir düzenlemenin olmaması büyük bir eksikliklerdir.

SONUÇ

Deniz İş Kanunu incelendiğinde kanun metninde her hangi bir deniz hizmet sözleşmesi tanımının bulunmadığı görülmektedir. Deniz hizmet sözleşmesi Deniz İş Kanununa göre belirli süreli, belirsiz süreli ve sefer esasına dayalı olmak suretiyle üç şekilde yapılmaktadır.

¹ Bu konuyla ilgili düzenleme 6379 sayılı Deniz İş Kanunu'nda mevcut değildir.

Yapılan işin özelliğinden ötürü; deniz hizmet sözleşmesinin uygulanacağı yer gemidir. Deniz İş Kanunu anlamında gemi; Türk Bayrağını taşıyan, denizlerde, göllerde, akarsularda hareket etme imkanına haiz, donanmaya bağlı harp gemisi veya yardımcı gemi olmamak ve kural olarak belirli bir tonajda olmak şartını taşıyan her türlü tekne ile diğer taşıma araçlarıdır.

DİK.'in uygulanması açısından geminin Türk bayrağı çekmesi gerekmektedir. Ancak yabancı bayrak altında işletilen bir gemide çalışan donatan ve gemi adamının Türk vatandaşı olduğu durumlarda gemi adamları DİK.'teki hükümlerden yararlanamamaktadır. Söz konusu mağduriyetin yeni hukuksal düzenlemelerle en kısa zamanda giderilmesi yönünde haklı görüşler mevcuttur. Yürürlükteki Deniz İş Kanunu söz konusu mağduriyetin giderilmesini sağlayamamaktadır.

Geminin sevk ve idaresi ile sorumlu olan kaptanın gemi adamı sayılmaması kanuna ve sosyal eşitlik ilkelerine aykırıdır.

Deniz hizmet sözleşmesi; ölüm, sözleşmenin veya seferin sona ermesi, geminin kayba uğraması, terk edilmesi, harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hallerinde kendiliğinden sona erebileceği gibi, fesih bildirimini ile de sona erdirilebilir.

İş güvencesi olarak nitelendirilen feshin geçerli bir sebebe dayanması gerektiğine ilişkin olan hüküm; 4857 sayılı İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tazimi Hakkında Kanunda mevcut olmakla birlikte; benzer bir düzenleme DİK. için söz konusu değildir. Deniz İş Kanununa tabi bir gemi adamı işe iade isteminde bulunamaz. Adaletsizliğe neden olan bu durum mevzuat değişikliği ile en kısa zamanda giderilmeli ve gemi adamı geçersiz sebeple sözleşmesi feshedildiğinde işe iade edilmeyi talep edebilmelidir. Deniz İş Kanunu'nda bildirim süresine ilişkin ücretin peşin ödenmesi ve yeni iş arayabilmek için izin verilmesi hüküm altına alınmamıştır. Söz konusu düzenlemelerin yapılması halinde bildirim sürelerinin işlediği zaman diliminde gemi adamının korunmuş olacağı hakkında görüşler mevcuttur. Deniz İş Kanunu'ndaki bu eksikliğin en kısa zamanda düzeltilmesi gerekmektedir.

Hem işveren (donatan) hem de işçi (gemi adamı) açısından haklı nedenlerle fesih sebepleri arasında sayılan ve net olmayan denizcilik kural ve teamüllerinin neler olduğu açıklığa kavuşturulmalı ve gemi adamlarının bilgilendirilmesi sağlanmalıdır.

Deniz hizmet sözleşmesinin sona ermesinin kıdem tazminatı ödenmesi, çalışma belgesi verilmesi ve gemi adamının yurda iade edilmesi olmak üzere üç önemli sonucu vardır.

Mevcut hukuksal düzenlemede tespit edilen bir diğer önemli eksiklikte; gemi adamının yurda iade hakkının, yalnızca gemi adamının deniz hizmet sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi ve kendiliğinden sona ermesi (infisah) hallerinde mevcut olduğudur. Ancak Gemiadamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin 166 sayılı sözleşme bu durumu daha geniş kapsamlı ele almış; seferin sona ermesi durumunda dahi gemi adamının yurda iade edilmeyi isteme hakkının mevcudiyetini kabul etmiştir. Türkiye'nin taraf olduğu ILO sözleşmeleri uyarınca ulusal mevzuatımızda yeni düzenlemelere gidilmesi gerekmektedir. Pek çok ILO sözleşmesinin yargılama sürecinde göz önünde bulundurulmadığı bir gerçektir. Söz konusu sözleşme hükümleri gemi adamları ve donatanlar arasındaki ihtilaflarda uygulanmalıdır.

Deniz İş Kanunu'nda gemi adamının yurda iade süresi ile ilgili herhangi bir düzenlemede mevcut değildir. Bu nedenle pek çok gemi adamı mağdur durumdadır. Bu konuda bir düzenleme, yürürlükteki Deniz İş Kanunu'nda mevcut olmasa bile donatanlar keyfi uygulamalarda bulunmamalıdır.

Keyfi tutumların önüne geçilebilmesi için konunun ciddi bir biçimde ele alınması, mevzuatın en kısa zamanda çağdaş bir şekilde yapılandırılması, donatanlar ve gemi adamlarının hak ve yükümlülüklerini bilmesi gerekmektedir

KAYNAKLAR

- Abbasgil, C. (1994). Kıdem Tazminatı Ve Uygulaması. İstanbul: Yasa Yayınları
- Akyiğit, E. (1999). Kıdem Tazminatı: Seçkin Yayınevi
- Akten, N. (2010). Yabancı Gemide Çalışan Türk Gemiadamı. Mersin Deniz Ticareti Dergisi. (220): 12-13
- Barlas N. (2000). Gemi Alacaklısı Hakkı Veren Alacaklar Ve Gemi Alacaklısı Hakkının Hukuki Niteliği. İstanbul: Beta Basım
- Başarı, O. (1967). Gerekçeli - Notlu Türk İş Hukuku Mevzuatı. İstanbul: Güven Basım ve Yayınevi
- Centel, T. (1993). İşyeri Yönetmeliğinde Değişiklik. Münir Ekonomi 60. Yaşgünü Armağanı. (s.s 179-185) Ankara
- Çelik, N. (2004). İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Ergin, B. (1991). Deniz İş Hukukunda Gemi Adamının Hizmet Akdinin Haklı Nedenle Feshi Sebepleri. İş Hukuku Dergisi. 1(4): 557-577

Günçel, S. (1958). Deniz İş Hukukumuzda “Muayyen Bir Sefer İçin” Yapılan İş Akitlerinin Gemi Adamları Bakımından Arzettiği Boşluklar. Sosyal Hukuk Mecmuası, 2 (8): 373-376

Güzel, A. (1984/II) Gemi Adamının Kıdem Tazminatından Sorumluluk, İHU DenişK. m.20 (No1): 1-8

Moroğlu E., Moroğlu N. (1995). Notlu-İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu Ve İlgili Mevzuat. İstanbul: Filiz Kitapevi

Narmanlıoğlu, Ü. (1998). İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları

Odaman, S. (2000). İşçinin Haklı Sebepçe Fesih Hakkı. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Okay, M. (1970). Deniz Ticaret Hukuku I. İstanbul: Kutulmuş Matbaası

Öktem, S. (2001). Deniz İş Hukukunda İşverenin İşe Sağlama Borcu. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özbek, O. (1984). Yorum Ve Yargıtay Kararları İle Deniz İş Kanunu. İstanbul: Birsen Yayınevi

Özdemir, D. (1996) Kıdem Tazminatı ve Milletlerarası 158 Sayılı Sözleşme. Ankara : Adil Yayınevi

Sinerji Mevzuat, İçtihat ve İcra Programları 5.6.2 Sürümü

Songu, S. (2004). Deniz İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. 1(3): 835-866

Süzek, S.(1985). İş Güvenliği Hukuku. Ankara: Savaş Yayınları

Süzek, S. (1993). İş Hukuku Yaptırımları. İş Hukuku Dergisi. 3(2): 165-183

Şakar, M. (2003). İş Hukuku Uygulaması El Kitabı. İstanbul: Beta Basım A. Ş.

Tuncay, A. (1989). Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri. İstanbul: Evrim Basımevi

Uğur, T., Dönmez İ., Kars, B. (1974) Tatbikatta Açıklamalı ve İçtihatlı İş Davaları ve İlgili Mevzuat. İstanbul: Divan Matbaacılık

Mülakatlar:

Ataol, Onur. Limancılık İşletmesinin Sorumlusu; Arkas Holding A. Ş.: Mayıs 2009

Av. Erol Özcan. Hukuk Bürosu: Mayıs 2009

Av. Nesrin Saçaklıoğlu. Saçaklıoğlu Hukuk Bürosu: Mayıs 2009

Av. Nil Kula. Saçaklıoğlu Hukuk Bürosu: Mayıs 2009

Av. Esra Dünder. Arkas Holding A. Ş.: Mayıs 2009

Ceyhun, Gökçe Çiçek, Personel Sorumlusu, Konvoy Denizcilik San. Ve Tic. Ltd. Şti.: Mayıs 2009

Yılmazel, Murat. Yönetici, Uzmar Gemi İnşa San. Ve Tic. A.Ş.: Mayıs 2009