

İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ PROGRAMLAR ENSTİTÜSÜ
HUKUK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

DENİZ İŞ HUKUKU'NDA İŞVEREN SIFATI VE İŞVERENİN
YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Kaan ERDİ
119613043

Doç. Dr. Cüneyt SÜZEL

İSTANBUL
2023

Deniz İş Hukuku'nda İşveren Sıfatı ve İşverenin Yükümlölükleri

Title and Obligations of Employer in Maritime Labour Law

Kaan ERDİ

119613043

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Cüneyt SÜZEL

İstanbul Bilgi Üniversitesi

Jüri Üyeleri : Prof. Dr. Fazıl Kerim ATAMER

İstanbul Gedik Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ

İstanbul Bilgi Üniversitesi

Tezin Onaylandığı Tarih : 12.09.2023

Toplam Sayfa Sayısı : 225

Anahtar Kelimeler (Türkçe)

- 1) Deniz İş Hukuku
- 2) Uygulanacak Hukuk ve Kurallar
- 3) Deniz İş Hukuku'ndaki İşveren
- 4) İşverenin Tespiti
- 5) İşverenin Yükümlölükleri

Anahtar Kelimeler (İngilizce)

- 1) Maritime Labour Law
- 2) Applicable Law and Rules
- 3) Employer in Maritime Labour Law
- 4) Determining the Employer
- 5) Obligations of the Employer

ÖNSÖZ

Bu çalışma, Deniz Ticareti Hukuk ve İş Hukuku'nun kesişim kümesi Deniz İş Hukuku üzerine yapılan araştırmaların bir ürünüdür. Çalışma süreci boyunca yol göstericiliği ve anlayışıyla hep arkamda duran saygıdeğer tez danışmanım Doç. Dr. Cüneyt Süzal'e ve birlikte çalışma şansına eriştiğim, kendisinden çok şey öğrendiğim Prof. Dr. Kerim Atamer'e en içten teşekkürü borç bilirim.

Manevi desteğiyle yanımda olan dostum Selçuk Erenerol'a, çalışmadaki düzeltmelerde yardımlarını sakınmayan meslektaşım ve arkadaşım Av. Özgür Yaman'a ve yüksek lisans sürecim boyunca beni destekleyen Omur Marin ailesine çok teşekkür ederim.

Özellikle, stresimi ve endişelerimi paylaşan, sonsuz desteğini esirgemeyen, her türlü sorunumda sabırla yanımda olan, birlikte olmaktan onur duyduğum biricik kız arkadaşım Deniz Düz'e sonsuz teşekkür ederim. Onun fikirleri, eleştirileri ve yardımları olmadan bu çalışma bu seviyeye gelemezdi.

Son olarak, teşekkürlerin en büyüğünü, bugünlere gelmemi ve ben olmamı sağlayan, üzerimdeki emekleri ölçülemeyen, maddi ve manevi desteklerini her zaman hissettiğim sevgili annem Fethiye Figen Erdi'ye, ağabeyim Alp Erdi'ye ve rahmetli babam Mehmet Batuhan Erdi'ye sunuyorum. Bu çalışmamı onlara atfediyorum. İyi ki varsınız.

İstanbul, 2023

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR	x
ÖZET.....	xii
ABSTRACT	xiv
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	4
DENİZ İŞ HUKUKU'NDA UYGULANACAK MEVZUAT	4
I. Genel Olarak	4
II. ILO Sözleşmeleri	5
A. Genel Olarak ILO Sözleşmeleri.....	5
B. MLC 2006	8
1. Genel Olarak	8
2. Yapısı.....	11
3. Uygulama Alanı.....	13
C. ILO Sözleşmelerinin Türk Hukuku'nda Yürürlüğü	15
1. Genel Olarak	15
2. ILO Sözleşmelerinin Yürürlüğü.....	17
III. Deniz İş Kanunu	19
A. Genel Olarak	19
B. Uygulama Alanı.....	22
IV. Türk Borçlar Kanunu	25
A. Genel Olarak	25
B. Uygulama Alanı.....	26
V. Türk Ticaret Kanunu.....	27
A. Genel Olarak	27
B. Uygulama Alanı.....	28
VI. ITF Toplu İş Sözleşmeleri.....	30
A. Genel Olarak	30
B. Yapısı.....	31

C.	Uygulama Alanı.....	34
VII.	Deniz İş Hukuku'nda Uygulanacak Hukukun Belirlenmesi.....	35
A.	Genel Olarak	35
B.	Yabancılık Unsuru ve Kanunlar İhtilafı Kuralları	36
C.	Gemi Çalışanlarının İş Sözleşmelerindeki Hukuk Seçimiyle İlgili Sorunlar ve Hukuk Seçiminin Uygulanmasının Engellenmesi için Çözüm Önerileri.....	40
1.	Gemi Çalışanlarının İş Sözleşmelerindeki Hukuk Seçimiyle İlgili Sorunlar	40
2.	Gemi Çalışanlarının İş Sözleşmelerindeki Hukuk Seçiminin Uygulanmasının Engellenmesi için Çözüm Önerileri.....	42
a.	Doğrudan Uygulanan Kurallar	43
b.	Kamu Düzeni	45
İKİNCİ BÖLÜM		48
DENİZ İŞ HUKUKU'NDA İŞVEREN TANIMI VE İŞVERENİN TESPİTİ		48
I.	Genel Olarak	48
II.	MLC 2006 Uyarınca İşveren Tanımı.....	48
A.	Genel Olarak	48
B.	Tanımın Unsurları	49
III.	Deniz İş Kanunu'nda İşveren Tanımı	51
A.	Genel Olarak	51
B.	Tanımın Unsurları	52
IV.	Deniz İş Hukukunda İşveren Sıfatının Tespiti	54
A.	Genel Olarak	54
B.	Gemiyle İlgili Kişilerin İşveren Sıfatlarının Değerlendirilmesi.....	55
1.	Gemi Maliki.....	55
a.	Genel Olarak.....	55
b.	İşveren Olup Olmaması	56
2.	Donatan.....	56
a.	Genel Olarak.....	56

b. İşveren Olup Olmaması	58
3. Donatma İştiraki.....	59
a. Genel Olarak.....	59
b. İşveren Olup Olmaması	60
4. Yönetici (Manager)	60
a. Genel Olarak.....	60
b. Yönetici Çeşitleri	63
aa. Teknik Yönetici.....	63
bb. Ticari Yönetici.....	63
cc. Personel Yöneticisi	64
c. İşveren Olup Olmaması	64
5. İşleten (Donatan Sayılan Kişi, Gemi İşletme Müteahhidi)	65
a. Genel Olarak.....	65
b. İşveren Olup Olmaması	67
6. Çarterer	68
a. Genel Olarak.....	68
b. Gemi Kiracısı (Bareboat Charterer).....	68
aa. Genel Olarak	69
bb. İşveren Olup Olmaması	70
c. Tahsis Olunan / Zaman Çartereri (Time Charterer)	70
aa. Genel Olarak	70
bb. İşveren Olup Olmaması	72
d. Taşıtan/Yolculuk Çartereri (Voyage Charterer)	73
aa. Genel Olarak	73
bb. İşveren Olup Olmaması	73
7. Kaptan.....	74
a. Genel Olarak.....	74
b. İşveren Olup Olmaması	75
V. İşveren Sıfatının Tespitinde Varılan Sonuç	76
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	77
DENİZ İŞ HUKUKU'NDA İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	77

I. Genel Olarak	77
II. Mali Yükümlülükler.....	78
A. Ücret.....	78
1. Genel Olarak	78
2. ILO Sözleşmeleri.....	79
a. MLC 2006 öncesi ILO Sözleşmeleri uyarınca	79
b. MLC 2006 uyarınca.....	82
3. Türk Hukuku	82
B. Kıdem Tazminatı	90
1. Genel Olarak	90
2. ILO Sözleşmeleri.....	90
a. MLC 2006 öncesi ILO Sözleşmeleri uyarınca	90
b. MLC 2006 uyarınca.....	92
3. Türk Hukuku	92
C. İhbar Tazminatı	99
1. Genel Olarak	99
2. ILO Sözleşmeleri.....	100
a. MLC 2006 öncesi ILO Sözleşmeleri uyarınca	100
b. MLC 2006 uyarınca.....	101
3. Türk Hukuku	101
D. Ölüm Tazminatı	105
1. Genel Olarak	105
2. ILO Sözleşmeleri.....	106
a. MLC 2006 öncesi ILO Sözleşmeleri uyarınca	106
b. MLC 2006 uyarınca.....	107
3. Türk Hukuku	108
E. Yıllık İzin Ücreti	110
1. Genel Olarak	110
2. ILO Sözleşmeleri.....	111
a. MLC 2006 öncesi ILO Sözleşmeleri uyarınca	111
b. MLC 2006 uyarınca.....	113

3. Türk Hukuku	113
F. Fazla Çalışma Ücreti	118
1. Genel Olarak	118
2. ILO Sözleşmeleri.....	119
a. MLC 2006 öncesi ILO Sözleşmeleri uyarınca	119
b. MLC 2006 uyarınca.....	119
3. Türk Hukuku	121
III. Diğer Yükümlülükler	124
A. Barındırma Borcu.....	124
1. Genel Olarak	124
2. ILO Sözleşmeleri.....	125
a. MLC 2006 Öncesi ILO Sözleşmeleri Uyarınca.....	125
b. MLC 2006 Uyarınca	127
3. Türk Hukuku	128
B. İaşe Sağlama Borcu	129
1. Genel Olarak	129
2. ILO Sözleşmeleri.....	130
a. MLC 2006 Öncesi ILO Sözleşmeleri Uyarınca.....	130
b. MLC 2006 Uyarınca	131
3. Türk Hukuku	133
C. Sosyal Güvenlikten Yararlandırma Borcu.....	134
1. Genel Olarak	134
2. ILO Sözleşmeleri.....	135
a. MLC 2006 Öncesi ILO Sözleşmeleri Uyarınca.....	135
b. MLC 2006 Uyarınca	138
3. Türk Hukuku	139
D. Gemi Çalışanını Koruma ve Gözetim Borcu.....	142
1. Genel Olarak	142
2. ILO Sözleşmeleri.....	143
a. MLC 2006 Öncesi ILO Sözleşmeleri Uyarınca.....	143
b. MLC 2006 Uyarınca	149

3. Türk Hukuku	151
E. Yurda İade Borcu	157
1. Genel Olarak	157
2. ILO Sözleşmeleri.....	157
a. MLC 2006 öncesi ILO Sözleşmeleri uyarınca	157
b. MLC 2006 uyarınca.....	160
3. Türk Hukuku	161
F. İşe Uygun Gemi Çalışanı Çalıştırma Borcu.....	165
1. Genel Olarak	165
2. ILO Sözleşmeleri.....	165
a. MLC 2006 Öncesi ILO Sözleşmeleri Uyarınca.....	165
b. MLC 2006 Uyarınca	168
3. Türk Hukuku	170
G. Eşit Davranma Borcu	171
1. Genel Olarak	171
2. ILO Sözleşmeleri.....	172
a. MLC 2006 Öncesi ILO Sözleşmeleri Uyarınca.....	172
b. MLC 2006 Uyarınca	173
3. Türk Hukuku	175
SONUÇ.....	178
KAYNAKÇA	183

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
Bknz.	: Bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
C.	: Cilt
ÇÜHFD	: Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Derneği
DAD-DER	: Deniz Çalışanları Dayanışma Derneği
DEÜ	: Dokuz Eylül Üniversitesi
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DİŞK	: 854 Sayılı Deniz İş Kanunu
Dn.	: Dipnot
E.	: Esas Numarası
E-DİŞK	: 6379 Sayılı Deniz İş Kanunu
E-TTK	: 6762 Sayılı Ticaret Kanunu
FOC	: Elverişli Bayrak
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IMO	: Uluslararası Denizcilik Örgütü
ISM	: Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodu
ISPS	: Uluslararası Gemi ve Liman Tesisi Güvenlik Kodu
ITF	: Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu
İBBGK	: İctihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
İŞK	: 4857 Sayılı İş Kanunu
K.	: Karar Numarası
LLP	: Lloyd's of London Press
m.	: Madde

MARPOL	: Denizlerin Gemilerden Kirlenmesini Önleme Uluslararası Sözleşmesi
MLC 2006	: Denizcilik Çalışma Sözleşmesi
MÖHUK	: 5718 Sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkın Kanunu
MÜHFHAD	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
No	: Numara
Prg.	: Paragraf
RG	: Resmî Gazete
S.	: Sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SOLAS	: Uluslararası Deniz Can Güvenliği Sözleşmesi
STCW	: Gemi Adamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Tutma Standartlarına İlişkin Sözleşme
T.	: Tarih
TBK	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TMK	: 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu
TTK	: 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
1475 sayılı Kanun	: 1475 Sayılı İş Kanunu
5510 sayılı Kanun	: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

ÖZET

Günümüzde deniz yolu taşımacılığı dünya ticaretinin vazgeçilmez bir unsurudur ve dünya çapında binlerce gemi ile gerçekleştirilmektedir. Tüm bu gemilerde çalışan gemi çalışanlarının iş ilişkilerini ve çalışma şartlarını düzenleyen Deniz İş Hukuku; Deniz Ticareti Hukuku ve İş Hukuku alanlarının iç içe geçtiği bir alan olup hem milletlerarası hem de ulusal birçok farklı düzenlemeye konu olmuştur. Bu çalışmada, Deniz İş Hukuku’nu ilgilendiren milletlerarası ve ulusal temel düzenlemeler incelenerek Deniz İş Hukuku’nda işveren sıfatı ve işverenin yükümlülükleri değerlendirilmiştir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

İlk bölümde Deniz İş Hukuku’nda uygulanacak mevzuata dair temel düzenlemelerden bahsedilecektir. International Labour Organization (“ILO”) sözleşmeleri ve Maritime Labour Convention 2006 (“MLC 2006”) incelenerek, bu sözleşmelerin Türk Hukuku’ndaki yürürlüğü irdelenecektir. Bu bölümün devamında Deniz İş Hukuku hakkındaki temel Türk mevzuatı ele alınacak, 854 sayılı Deniz İş Kanunu¹ (“DİŞK”), 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu² (“TBK”) ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu³ (“TTK”) genel hatları ve uygulama alanlarıyla incelenecektir. Ek olarak, uygulamada sıkça kullanılan International Transport Workers’ Federation (“ITF”) toplu iş sözleşmeleri, yapısı ve uygulama alanıyla birlikte açıklanacaktır. Ardından, Deniz İş Hukuku’nda uygulanacak hukukun belirlenmesi ele alınacak, 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun⁴ (“MÖHUK”) kapsamında yabancılık unsuru ve kanunlar ihtilafı kuralları değerlendirilerek gemi çalışanlarının iş sözleşmelerindeki hukuk seçimiyle ilgili sorunlar ve bunlara yönelik çözüm önerilerinden bahsedilecektir.

¹ Deniz İş Kanunu, No: 854; RG T: 29/4/1967, Sayı: 12586.

² Türk Borçlar Kanunu, No: 6098; RG T: 4/2/2011, Sayı: 27836.

³ Türk Ticaret Kanunu, No: 6102; RG T: 14/2/2011, Sayı: 27846.

⁴ Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun, No: 5718; RG T: 12/12/2007 Sayı: 26728.

İkinci bölümde Deniz İş Hukuku'nda işveren tanımı incelenecek ve işverenin tespiti yapılacaktır. MLC 2006'daki ve DİŞK'teki işveren tanımları unsurlarıyla birlikte değerlendirildikten sonra gemi ile ilgili kişilerin işveren sıfatı üzerinde durulacaktır. Gemi maliki, donatan, donatma iştiraki, yönetici, işleten, charterer ve kaptan genel hatlarıyla anlatılacak ve işveren olup olmadıkları irdelenecektir. Bölümün sonunda işveren sıfatının tespitinde varılan sonuç ortaya konulacaktır.

Üçüncü bölümde Deniz İş Hukuku'nda işverenin yükümlülüklerinden bahsedilecektir. Mali yükümlülükleri başlığı altında ücret, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ölüm tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti genel olarak açıklanarak MLC 2006 öncesi ILO sözleşmeleri, MLC 2006 ve Türk Hukuku bakımından ana hatlarıyla değerlendirilecektir. Diğer yükümlülükler başlığı altında ise işverenin barındırma, iye sağlama, sosyal güvenlikle yararlandırma, gemi çalışanını koruma ve gözetim, yurda iade, işe uygun gemi çalışanı çalıştırma ve eşit davranma borcu incelenecektir. Deniz İş Hukuku'nda işverenin yükümlülükleri incelenirken TBK, 4857 sayılı İş Kanunu⁵ ("İşK"), ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun⁶ ("5510 sayılı Kanun") bağlantılı hükümlerine de değinilecektir

Anahtar Kelimeler: Deniz İş Hukuku, Uygulanacak Hukuk ve Kurallar, Deniz İş Hukuku'nda İşveren, İşverenin Tespiti, İşverenin Yükümlülükleri.

⁵ İş Kanunu, No: 4857; RG T: 10/6/2003, Sayı: 25134.

⁶ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, No:5510; RG T: 16/6/2006, Sayı: 26200.

ABSTRACT

In today's world, maritime transportation is an indispensable element of global trade and is carried out with thousands of ships worldwide. Maritime Labor Law, which regulates the employment relationships and working conditions of all the personnel working on these ships, is an area where Maritime Law and Labor Law intersect, and it has been subject to numerous national and international regulations. These diverse regulations create a complex framework for determining the employer's role and responsibilities in Maritime Labor Law. This study evaluates the status of the employer and their obligations in Maritime Labor Law through the examination of both national and international regulations relevant to this field.

The study is composed of three sections:

In the first section, fundamental regulations applicable to Maritime Labor Law will be discussed. International Labour Organization (ILO) conventions and the Maritime Labour Convention 2006 (MLC 2006) will be analyzed, focusing on their implementation in Turkish Law. The section will also delve into the core Turkish legislation concerning Maritime Labor Law, which includes the 854 numbered Maritime Labor Code, the 6098 numbered Turkish Code of Obligations, and the 6102 numbered Turkish Commercial Code, outlining their key features and applications. Additionally, frequently used ITF collective bargaining agreements will be explained along with their structure and scope of application. Furthermore, the determination of applicable law in Maritime Labor Law will be examined, covering elements of foreign element and conflict of rules within the scope of the 5718 numbered International Private and Procedural Law Code, addressing issues related to the applicable law in employment agreements of seafarers and offering proposed solutions.

In the second section, the definition of the employer and its determination within Maritime Labor Law will be explored. After analyzing the employer definitions in MLC 2006 and Maritime Labor Code, the focus will be on parties related to the ship. Shipowner, association of shipowners, manager, operator, charterer, and master's roles will be broadly outlined, assessing whether they qualify as employers. The section will conclude by presenting the findings regarding the determination of the employer's role.

The third section will elaborate on the employer's responsibilities in Maritime Labor Law. Under the section "Financial Obligations," aspects such as wages, severance pay, notice pay, death compensation, annual leave payment, and overtime pay will be generally explained, considering pre-MLC 2006 ILO conventions, MLC 2006, and Turkish Law. Within the "Other Obligations" part, the duties of providing accommodation, provisioning, ensuring social security benefits, protecting and supervising seafarer, repatriation, employing suitable seafarer, and ensuring equal treatment by the employer will be examined. While discussing the employer's obligations in Maritime Labor Law, relevant provisions of the Turkish Code of Obligations, the Labor Law numbered 4857, and the Social Security and General Health Insurance Law numbered 5510 will also be generally addressed.

Keywords: Maritime Labor Law, Applicable Law and Regulations, Employer in Maritime Labor Law, Determining the Employer, Employer's Obligations.

GİRİŞ

Milletlerarası ticarete deniz yolu taşımacılığı en çok tercih edilen taşımacılık yöntemidir. Deniz yolu taşımacılığı, günümüzde çok sayıda tarafın dâhil olduğu, milletlerarası düzenlemelere konu, gemi ile ilgili birçok işin farklı farklı kişilere devredildiği oldukça karmaşık bir alandır.

Taraf ve kişi sayısının fazlalığı ile deniz taşımacılığının milletlerarası boyutu, Deniz İş Hukuku'nda hangi kuralların uygulanacağı, işverenin tanımlanması, tespit edilmesi ve işverenin yükümlülüklerinin ortaya konulması için hem ulusal hem de milletlerarası düzenlemeleri kapsayan çok katmanlı bir değerlendirmeyi gerektirmektedir.

Deniz İş Hukuku'nu düzenleyen ulusal ve milletlerarası düzenlemelerin yanında uygulamada yabancı bayrak kullanımının da fazla olduğu görülmektedir. Uygulamada menşeinden farklı bir ülke bayrağının kullanımı ifade eden yabancı bayrak, bu çalışmada Türk Bayrağı dışındaki bayrakları tanımlamak için kullanılmıştır. Elverişli bayraklar ise farklı ülke vatandaşlarına kayıt imkânı veren ve kaydolmak isteyenlere uygun ve kolay şartlar sağlayan bayraklar olarak tanımlanmaktadır⁷. Bu bakımdan her elverişli bayrak yabancı bayrak olmasına karşın her yabancı bayrak elverişli bayrak değildir. Kural olarak gemi ile bayrak arasında gerçek bir bağ bulunmalıdır⁸. Bu bağ geminin mülkiyetinin çoğunluk hissesinin veya ekonomik mülkiyetinin bayrak devleti vatandaşlarına ait olması ile

⁷ **Edward Watt / Richard Coles**, Ship Registration: Law and Practice, Taylor & Francis, London, 2013, s. 55-61; **Rhea Rogers**, Ship Registration: A Critical Analysis, World Maritime University Master of Science in Maritime Affairs Dissertation, Belize, 2010, s. 18-25; **Hamad Bakar Hamad**, Flag of Convenience Practice: A Threat to Maritime Safety and Security, Journal of Social Science and Humanities Research, No: 8, 2016, s. 208 vd.; **Basil N. Metaxas**, Flags of Convenience, Marine Policy, Volume: 5(1), 1981, s. 57-59. ITF'nin ve ITF üyesi DAD-DER'in elverişli bayrak tanımı için bkz.

<https://www.itfglobal.org/en/sector/seafarers/flags-of-convenience> (Erişim Tarihi: 08.06.2023); <https://dadder.org/tr/2018/09/f-o-c-ne-demektir/> (Erişim Tarihi: 19.04.2023)

⁸ **Robert Rienow**, The Test of the Nationality of a Merchant Vessel, Columbia University Press, 1937, s. 214-220.

kurulmaktadır⁹. Elverişli bayraklarda ise gemi ile bayrak arasında gerçek bir bağ bulunmamaktadır¹⁰.

Elverişli bayraklar, donatanlara düşük işletme ve sicil giderleri ve düşük vergilendirmeden faydalanma ile deniz emniyeti ve güvenlik düzenlenmelerinden, denetimlerden ve ulusal iş, vergi ve sosyal güvenlik kurallarından kaçınma imkânı vermektedir¹¹. Gemi çalışanları için ise elverişli bayraklar, yetersiz ücret ve kötü çalışma şartlarının olduğu, asıl sahibinin kim olduğu belli olmayan gemiler anlamına gelmektedir¹².

Elverişli bayrak kullanan Türk malikli gemi sayısı 2022 itibarıyla 1.164'tür¹³. Bu sayı Türk Bayrağı kullanan Türk malikli gemi sayısının (353) üç katından daha fazladır. Elverişli bayrak kullanan Türk malikli gemilerin toplam Türk malikli filoya oranı ise DWT(deadweight ton) bazında %83,2; gemi adedi bazında %76,7'dir. Bu da Türk malikli her dört gemiden üçünün elverişli bayrak kullandığını göstermektedir. Elverişli bayrak kullanımı dünyada da oldukça yaygındır. Dünya üzerinde DWT bazında en fazla filoya sahip bazı ülkelerin elverişli bayrak kullanım oranı şu şekildedir: Yunanistan %85,7; Çin %68,9; Japonya %85,8; Güney Kore %85,4. Dünya üzerinde DWT bazında en fazla filoya

⁹ **Simon W. Tache**, The Nationality of Ships: The Definitional Controversy and Enforcement of Genuine Link, The International Lawyer, 1982, s. 303 vd.

¹⁰ **Edith Wittig**, Tanker Fleets and Flags of Convenience: Advantages, Problems, and Dangers. Texas International Law Journal, Vol: 14, No: 1, 1979, s. 120-130.

¹¹ **Nathan Lillie**, Global Collective Bargaining on Flag of Convenience Shipping. British Journal of Industrial Relations, Vol: 42(1), 2004, s. 48-51; **Jessica H. Ford / Chris Wilcox**, Shedding Light on The Dark Side of Maritime Trade—A New Approach For Identifying Countries As Flags of Convenience. Marine Policy, Vol: 99, 2019, s. 298-303; **H. Edwin Anderson**, The Nationality of Ships and Flags of Convenience: Economics, Politics and Alternatives, Tulane Maritime Law Journal, Vol. 21, 1996, s. 162-167.

¹² **Anderson**, s. 166; **Herbert R. Northrup / Peter B. Scrase**, The International Transport Workers' Federation Flag of Convenience Shipping Campaign: 1983-1995, Transport Law Journal, Vol: 23, 1995, s. 374-384; **Tina Shaughnessy / Ellen Tobin**, Flags of Inconvenience: Freedom and Insecurity on the High Seas, Journal of International Law & Policy, Vol: 5(1), 2006, s. 15-18; **Nigel Ready**, Ship Registration, LLP, 1991, s. 17-25.

¹³ Tüm paragraf hakkında detaylı bilgi için bkzn. İstanbul ve Marmara Ege, Akdeniz, Karadeniz Bölgeleri Deniz Ticaret Odası (İMEAK), Denizcilik Sektör Raporu, 2022, İstanbul. https://www.denizticaretodasi.org.tr/media/SharedDocuments/sektorraporu/Denizcilik_Sektor_Raporu_2022_web_v2.pdf (Erişim Tarihi: 23.05.2023).

sahip 30 ülkenin elverişli bayrak kullanım oranı ise %76,7'dir. Birçok elverişli bayrak ülkesi olmasına rağmen Panama, Marshall Adaları, Liberya, Malta, Hong Kong ve Singapur en çok kullanılan elverişli bayrakların başında gelir¹⁴. Bu bayrakların dünya deniz ticareti filosu (300 GT ve üzeri) içerisindeki toplam DWT oranı %66,7'dir.

Uygulamada bu kadar çok kullanılması, elverişli bayrağın Deniz İş Hukuku bakımından da dikkate alınmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu sebeple Deniz İş Hukuku'nda işverenin anlaşılması sürecinde elverişli bayrak olgusu da değerlendirilmelidir.

Öte yandan ILO'nun eski tarihli düzenlemelerinde yer alan "seaman" ifadesiyle paralel olarak Türk Hukuku'ndaki tüm düzenlemelerde halen gemi adamı ifadesi kullanılmaktadır. ILO, güncel düzenlemelerinde uzunca bir süredir "seaman" yerine hem kadın hem erkek çalışanları kapsayan ve cinsiyetsiz bir ifade olan "seafarer" kelimesini kullanmasına rağmen, Türk Hukuku'nda kullanılan gemi adamı ibaresi halen değişmemiştir¹⁵. Günümüzde gemilerde çalışan kadın sayısı gittikçe artmakta, erkek egemen bir dili temsil eden gemi adamı kelimesi ise kadın gemi çalışanlarını tanımlayamamaktadır. Oysa gemilerde çalışan kadınlar en az erkekler kadar emek harcamakta ve mücadele vermektedir. Bu sebeple, Türk mevzuatında da gemi adamı yerine gemi çalışanı ifadesinin kullanımına geçilmelidir. İşbu çalışmada gemi adamı yerine gemi çalışanı ifadesi tercih edilecektir.

¹⁴ Elverişli bayrakların listesi için bkznz. <https://www.itfglobal.org/en/sector/seafarers/flags-of-convenience> (Erişim Tarihi: 14.08.2023).

¹⁵ **Cüneyt Süzel**, Gemi Adamlarının Yurda İade Masraflarına İlişkin Deniz İş Kanunu ve ILO Sözleşmelerinin Hükümlerinin Karşılaştırılması, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, Editör: Kübra Doğan Yenisey / Seda Ergüneş Emrağ, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2018, s.188.

BİRİNCİ BÖLÜM

DENİZ İŞ HUKUKU'NDA UYGULANACAK MEVZUAT

I. Genel Olarak

Deniz İş Hukuku'nda uygulanacak mevzuat hem ulusal hem de milletlerarası kaynaklardan oluşmaktadır. Bu açıdan konu ulusal olduğu kadar milletlerarası bağlamda da ele alınmalı, ulusal kaynaklar ve milletlerarası kaynaklar birlikte değerlendirilmelidir.

Milletlerarası kaynakları iki taraflı ve çok taraflı milletlerarası sözleşmeler ile milletlerarası kuruluşların kararları, tüzük ve yönergeleri oluşturur. Milletlerarası kaynaklar ile gemi çalışanlarının çalışma ve dinlenme hakkı, adil çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği hakkı, eşit ücret hakkı, sendikal hak ve özgürlükler, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı, eşit işlem görme ve fırsat eşitliği, sosyal güvenlik gibi Deniz İş Hukuku'nu ilgilendiren konularda detaylı düzenlemeler yapılmıştır.

Bu milletlerarası kaynaklar kapsam bakımından farklılık göstermekte ve her biri Deniz İş Hukuku'nun farklı bir alanını düzenlemektedir. Birleşmiş Milletler belgeleri, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararları, IMO sözleşmeleri (SOLAS¹⁶, STCW¹⁷, MARPOL¹⁸) ve Avrupa Birliği düzenlemeleri (Avrupa Birliği Konseyi ve Komisyonu tüzük, yönerge ve kararları ile Avrupa Adalet Divanı Kararları) Deniz İş Hukuku'nun doğrudan veya dolaylı milletlerarası kaynaklarıdır¹⁹.

¹⁶ International Convention for the Safety of Life at Sea, 1974: Uluslararası Denizde Can Güvenliği Sözleşmesi, 1974.

¹⁷ Standards of Training Certification and Watchkeeping, 1978: Gemi Adamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Tutma Standartlarına İlişkin Sözleşme.

¹⁸ International Convention for the Prevention of Pollution from Ships, 1973/1978; Denizlerin Gemilerden Kirlenmesini Önleme Uluslararası Sözleşmesi, 1973/1978.

¹⁹ Mehmet Nusret Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, Ekin Yayınları, Bursa, 2012, s. 53.

Deniz İş Hukuku alanı birçok milletlerarası kaynağa konu olsa da bu alanda en etkili ve en kapsamlı düzenlemeler ILO sözleşmeleridir. ILO sözleşmeleri arasından da MLC 2006, Deniz İş Hukuku alanındaki en önemli kaynaklardan biri olarak nitelendirilmektedir.

Ulusal düzenlemeler açısından farklı alanları düzenleyen birçok düzenleme bulunsa da DİŞK, TBK ve TTK Deniz İş Hukuku alanındaki en kapsamlı ve önemli ulusal kaynaklardır.

Milletlerarası ve ulusal düzenlemelere ek olarak ITF toplu iş sözleşmeleri de Deniz İş Hukuku alanını düzenleyen ve uygulamada sıklıkla karşılaşılan kaynaklardandır.

II. ILO Sözleşmeleri

A. Genel Olarak ILO Sözleşmeleri

ILO, milletlerarası düzeyde işçi-işveren ilişkilerini yönetecek çağdaş normlar üretmek ve bunların uygulanmasını sağlamak yoluyla iş hukukunun gelişmesine katkı sağlamak amacıyla kurulan bir Birleşmiş Milletler uzman kuruluşudur. 1919 yılında kurulan ILO'nun 187 üye devleti bulunmaktadır ve merkezi İsviçre'nin Cenevre kentidir²⁰. Yasama alanına ilişkin olarak milletlerarası çalışma normları oluşturan ILO, sözleşmeleri ve tavsiye kararları ile milletlerarası iş kodunu oluşturmakta, sosyal adalet ve insan haklarına uygun küresel asgari çalışma standartlarını oluşturan çalışmalar yapmaktadır²¹.

²⁰ **Sarper Süzek**, İş Hukuku, 22. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2022, s. 87; ILO hakkında detaylı bilgi için bkz. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> (Erişim Tarihi: 08.06.2023)

²¹ **Süzek**, s. 89; **Johannes Schregle**, ILO Standartları ve Avrupa Topluluğu İş Hukuku, (çeviren: **Can Tuncay**), Avrupa Topluluğu Hukuku ve Türkiye'nin Uyum Semineri, 2. Baskı, İstanbul, 1990, s. 281,283; **Nicolas Valticos**, Droit International du Travail, Deuxième édition, Dalloz, Paris, 1983, s. 128, 133.

ILO, milletlerarası çalışma standartlarını sözleşmeler, protokoller ve tavsiye kararları ile düzenlemektedir. Protokoller, sözleşmelere bağlı olan belgelerdir ve sözleşmede düzenlenen yükümlülükleri genişletmek için kullanılırlar. Bunun yanında tavsiye kararları, bağlayıcı olmamakla birlikte sözleşmelerin uygulanmasıyla ilgili ayrıntılı yönergeler içeren, taraf devletlerin politikalarını ILO sözleşmelerine uyumlaştırmalarına yardımcı olan metinlerdir. Sözleşmeler ise ILO'nun temel milletlerarası uygulama araçlarıdır.

Taraf devletlerin hak ve sorumluluklarını düzenleyen sözleşmeler, onaylayan devletler için bağlayıcı nitelik kazanır. Taraf devletler ulusal mevzuatını ve mevzuatın uygulanmasını ILO sözleşmeleriyle uyumlu hale getirmek zorundadır. Devletlerin sözleşmelerde öngörülen yükümlülükleri yerine getirip getirmediği ILO tarafından denetlenmektedir²².

ILO tarafından İş Hukuku alanında birçok milletlerarası sözleşme kabul edilmiştir. Bunlardan 10'u temel sözleşme²³, 4'ü denetim sözleşmesi²⁴, 177'si ise teknik sözleşmedir.

²² ILO Handbook of Procedures Relating to International Labour Conventions and Recommendations, Centenary Edition 2019, s 35 vd.; Kaynak: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_697949.pdf (Erişim Tarihi: 11.06.2023).

²³ ILO kapsamındaki 10 temel sözleşme şunlardır: 1930 tarihli ve 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1948 tarihli ve 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1949 tarihli ve 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1951 tarihli ve 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, 1957 tarihli ve 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 1958 tarihli ve 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 1973 tarihli ve 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi, 1999 tarihli ve 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi, 1981 tarihli 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi ve 2006 tarihli 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği için Geliştirici Çerçeve Sözleşme. Kaynak: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm> (Erişim Tarihi: 21.05.2023).

²⁴ ILO kapsamındaki 4 adet Yönetişim Sözleşmesi şunlardır: 1947 tarihli ve 81 No'lu İş Teftiş Sözleşmesi, 1964 tarihli ve 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi, 1969 tarihli ve 129 No'lu İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesi, 1976 tarihli ve 144 No'lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi Kaynak: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm> (Erişim Tarihi: 30.04.2023).

Temel sözleşmeler; örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde kullanılması, her türlü zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin fiilen ortadan kaldırılması, istihdam ve meslek açısından ayrımcılığın ortadan kaldırılması konularında düzenlemeler yapmaktadır.

Denetim sözleşmeleri ise uluslararası çalışma standartları sisteminin işleyişi ve denetimiyle ilgili sözleşmelerdir. Temel sözleşmelerin uygulanma usulleri açısından en önemli araçlar olarak kabul edilirler. ILO, taraf devletleri öncelikli olarak denetim sözleşmelerini onaylamaya teşvik etmektedir.

Teknik sözleşmeler ise istihdam ve emek sorunlarına ilişkin çocuk işçilik, kadınların istihdamı, asgari ücret, dinlenme, hastalık, iş sağlığı ve güvenliği, işsizlik, çalışma saatleri, yıllık izin ve ücret gibi birçok konuyu düzenlemektedir. Gemi çalışanları dâhil birçok farklı meslek dalına özel ve meslek dalının kendine özgü ihtiyaçlarına yönelik düzenlemeler içeren birçok farklı teknik sözleşme bulunmaktadır. Bu sözleşmelerle mesleklerin çalışma standartlarının iyileştirilmesi, çalışanlar için güvenli ve emniyetli bir çalışma ortamının sağlanması amaçlanır.

ILO kapsamında deniz ve/veya gemi çalışanları ile ilgili de çok sayıda teknik sözleşme yer almaktadır²⁵.

²⁵ 1920 tarihli ve 7 No'lu Asgari Yaş(Deniz) Sözleşmesi, 1920 tarihli ve 8 No'lu İşsizlik Tazminatı(Deniz) Sözleşmesi, 1920 tarihli ve 9 No'lu Gemi Çalışanlarının Yerleştirilmesi Sözleşmesi, 1921 tarihli ve 16 No'lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi(Deniz) Sözleşmesi, 1926 tarihli ve 22 No'lu Gemi Çalışanlarının İş Akti Hükümleri Sözleşmesi, 1926 tarihli ve 23 No'lu Gemi Çalışanlarının Yurda İadesi Sözleşmesi, 1936 tarihli ve 53 No'lu Zabıtların Yeterlilik Sertifikaları Sözleşmesi, 1936 tarihli ve 54 No'lu Ücretli İzin(Deniz) Sözleşmesi, 1936 tarihli ve 55 No'lu Gemi Çalışanlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme , 1936 tarihli ve 56 No'lu Hastalık Sigortası(Deniz) Sözleşmesi , 1936 tarihli ve 57 No'lu Çalışma Saatleri ve Mürettebat Tedariki(Deniz) Sözleşmesi , 1936 tarihli ve 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize), 1946 tarihli ve 68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 1946 tarihli ve 69 No'lu Gemi Aşçıları Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme, 1946 tarihli ve 70 No'lu Sosyal Güvenlik(Gemi Çalışanları) Sözleşmesi, 1946 tarihli ve 72 No'lu Ücretli İzin(Gemi Çalışanları) Sözleşmesi, 1946 tarihli ve 73 No'lu Tıbbi Muayene(Gemi Çalışanları) Sözleşmesi , 1946 tarihli ve 74 No'lu Usta Gemi Çalışanı Sertifikası Sözleşmesi, 1946 tarihli ve 75 No'lu Mürettebatın Barınması Sözleşmesi, 1946 tarihli ve 76 No'lu Ücretler, Çalışma Saatleri ve Mürettebat Tedariki Sözleşmesi , 1949 tarihli ve 91 No'lu Ücretli İzin(Gemi Çalışanları) Sözleşmesi (Revize), 1949 tarihli ve 92 No'lu Mürettebatın

B. MLC 2006

1. Genel Olarak

ILO sözleşmeleri içerisinde günümüz Deniz İş Hukuku'nun en önemli kaynaklarından biri MLC 2006'dır. MLC 2006, 1920-1996 yılları arasında kabul edilen 68 ILO sözleşmesinin tamamını kapsayan ve bunları yenileyen bir sözleşme olarak 2006 yılında kabul edilmiştir²⁶.

MLC 2006, ILO'nun 07-23 Şubat 2006 tarihleri arasında 106 devletin katılımı ile Cenevre'de gerçekleştirilen 94. Konferansında, gemi çalışanları, donatanlar ve devlet temsilcilerinden oluşan 314 delege tarafından itirazsız kabul edilmiştir. Sözleşmenin yürürlüğe girebilmesi için imzalayan devletlerin gemilerinin tonilato toplamının, dünya gemi tonilatolarının toplamının %33'lük bölümünü kapsayan asgari 30 devletin onaylaması gerekmektedir²⁷. %33'lük tonilato şartı, 2009 yılı itibariyle Norveç, Liberya, Marşal Adaları, Bahama ve Panama'nın sözleşmeye taraf olmasıyla sağlanmış, 20.08.2012 tarihinde Filipinler'in de sözleşmeyi onaylamasıyla 30 imzacı devlet şartı da gerçekleşmiştir.

Barınması Sözleşmesi (Revize), 1949 tarihli ve 93 No'lu Ücretler, Çalışma Saatleri ve Mürettebat Tedariki Sözleşmesi (Revize), 1958 tarihli ve 109 No'lu Ücretler, Çalışma Saatleri ve Mürettebat Tedariki Sözleşmesi (Revize), 1970 tarihli ve 133 No'lu Mürettebatın Barınması Sözleşmesi (Revize), 1970 tarihli ve 134 No'lu Kazaların Önlenmesi(Gemi Çalışanları) Sözleşmesi, 1976 tarihli ve 145 No'lu İstihdamın Sürekliliği Sözleşmesi , 1976 tarihli ve 146 No'lu Gemi Çalışanlarının Yıllık Ücretli İzinleri Sözleşmesi, 1976 tarihli ve 147 No'lu Ticari Deniz Taşınması(Asgari Şartlar) Sözleşmesi, 1976 tarihli ve 147 No'lu Ticari Deniz Taşınması(Asgari Şartlar) Sözleşmesini değiştiren 1996 Protokolü, 1987 tarihli ve 163 No'lu Gemi Çalışanlarının Refahı Sözleşmesi, 1987 tarihli ve 164 No'lu Sağlığın Korunması ve Tıbbi Bakım(Gemi Çalışanları) Sözleşmesi, 1987 tarihli ve 165 No'lu Sosyal Güvenlik(Gemi Çalışanları) Sözleşmesi, 1987 tarihli ve 166 No'lu Gemi Çalışanlarının Yurda İadesi Sözleşmesi (Revize), 1996 tarihli ve 178 No'lu İş Denetimi(Gemi Çalışanları) Sözleşmesi, 1996 tarihli ve 179 No'lu İşe Alım ve İşe Yerleştirme Sözleşmesi, 1996 tarihli ve 180 No'lu Gemi Çalışanlarının Çalışma Saatleri ve Gemilerin Mürettebat Tedariki Sözleşmesi.

²⁶<https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/what-it-does/lang--en/index.htm>. (Erişim tarihi: 24.03.2023).

²⁷ Sözleşme iki şartın gerçekleştiği tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girecektir. (MLC 2006 Madde VIII/3).

Böylelikle sözleşme, 20.08.2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir²⁸. Günümüzde MLC 2006, ILO üyesi 187 devletin 101'i tarafından onaylanmıştır²⁹. Dünya ticaretindeki tonilatolarının çoğuna sahip olan Panama, Malta, Liberya, Marşal Adaları gibi elverişli bayrak devletlerinin ve İngiltere, Fransa, Almanya, Rusya, Çin gibi dünya siyasetinde sözü geçen devletlerin sözleşmeye taraf olması, sözleşmenin etkisi ve kapsamını ortaya koymaktadır.

2013 yılında yürürlüğe giren ve 2016, 2018 ve 2020 yıllarında farklı güncellemeler ve eklemeler yapılan MLC 2006, günümüzde gemi çalışanlarını ilgilendiren en kapsayıcı, geçerli ve güncel milletlerarası belgedir.

Sözleşmenin kolay güncellenmesi için IMO sözleşmelerinde de kullanılan zımni kabul usulü benimsenmiştir. Zımni kabul usulü sayesinde sözleşmede yapılan değişiklikler, itiraz gelmedikçe taraf devletler bakımından kendiliğinden yürürlüğe girmektedir³⁰.

MLC 2006, gemi çalışanlarının haklarının koruması, çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve eğitim seviyelerinin artırılması amacıyla ortaya çıkmıştır. Sözleşme, milletlerarası Deniz İş Hukuku'nun güncel tüm standartlarını ve temel ilkelerini içeren yeknesak bir araç/belge niteliğindedir³¹.

²⁸Philippines ratification marks global milestone for decent work for seafarers” https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_187712/lang-en/index.htm (Erişim Tarihi 29.03.2023).

²⁹https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312331 (Erişim Tarihi 12.04.2023).

³⁰ Zımni kabulü usulü MLC 2006 Madde XV’te düzenlenmiştir. MLC 2006’daki zımni kabul usulü (“tacit acceptance”) hakkında bkz. **Moria L McConnell / Dominick Devlin / Cleopatra Doumbia Henry**, The Maritime Labour Convention, 2006 As An Instrument Of The International Labour Organization, In The Maritime Labour Convention, 2006, 2011, s. 64-71; **ILO**, Frequently Asked Questions (FAQ) Maritime Labour Convention, 2006, as amended (MLC, 2006) Fifth edition, 2019, s. 14; **Desirée LeClercq**, Sea Change: New Rulemaking Procedures at the International Labour Organization, ILSA ILSA Journal of International and Comparative Law, Vol: 22, 2015, s. 119-132; **Nathan Lillie**, The ILO Maritime Labour Convention, 2006: A New Paradigm for Global Labour Rights Implementation, Cross-border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework, s. 204.

³¹ MLC 2006 as amended, Preamble (Gerekçe), s. 1.

Sözleşme sayesinde kavramların farklı şekillerde tanımlanması veya bu tanımların bayrak devletinin tabi olduğu milli hukuka bırakılması nedeniyle ortaya çıkan farklılıklar giderilerek milletlerarası alanda etkili olabilecek yeni standartlar tek çatı altında toplanmıştır³².

Gemi çalışanlarının “insan hakları beyannamesi” olarak tanımlanan bu çatı sözleşme ile devletler tarafından farklı şekillerde uygulanan, uygulamadaki geçerliliğini yitirmiş onlarca ILO sözleşmesi, günümüz denizcilik ihtiyaçları ile sosyal adalet ve adil ekonomik rekabet ilkeleri ışığında güncellenmiştir³³. Sözleşmede gemi çalışanlarının haklarının ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi amacıyla taraf devletler ve donatanlar tarafından uygulanması gereken asgari standartlar belirlenmiştir. Asgari standartlar ile kimlikleri ve çalıştıkları geminin bayrağı fark etmeksizin tüm gemi çalışanları için insan haysiyetine yaraşır, adil, sağlıklı, temiz ve emniyetli bir çalışma ortamının sağlanması amaçlanmıştır³⁴.

MLC 2006; SOLAS, STCW ve MARPOL sözleşmelerinin oluşturduğu uluslararası deniz ticareti kurallar sisteminin dördüncü ayağı olarak tanımlanmaktadır³⁵. Diğer üç sözleşme denizde can güvenliği, gemi çalışanlarının eğitim ve yetkinlikleri ve gemilerden kaynaklı kirliliklerde çevrenin korunmasını gibi konuları düzenleyen IMO sözleşmeleri olup, bu sözleşmeleri tamamlayan MLC 2006 ise gemi çalışanlarının temel çalışma şartlarını düzenleyen bir ILO sözleşmesi olarak dikkat çekmektedir.

Gemi çalışanlarının çalışma şartlarının iyileştirilmesi amacına uygun olarak MLC 2006, yalnızca düzenleme yapmakla kalmamakta, taraf devletlere bu düzenlemelere uygun iç hukuk kuralları koyma ve uygulama konusunda çeşitli

³² **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 67; **Luci Carey**, The Maritime Labour Convention, 2006: The Seafarer and the Fisher, Australian and New Zealand Maritime Law Journal, Vol. 31, 2017, s. 20.

³³ **Cleopatra Doumbia Henry**, The Maritime Labour Convention, 2006, Legal Jurisdiction and Port State Control, Shipping Operations Management, 2017, s. 132 vd.

³⁴ **Lillie**, ILO, s. 192-197; **ILO**, FAQ, s. 5.

³⁵ **McConnell / Devlin / Henry**, s. 72-83; **ILO**, FAQ, s. 4.

pozitif yükümlölükler yüklemektedir. Ayrıca MLC 2006, düzenlediği asgari standartların ve yükümlölüklerin taraf devletler tarafından uygulanıp uygulanmadığını, uyguluyor ise ne derece uygulandığı denetleyecek bir sistemi de öngörmektedir. Benzer şekilde donatanların yükümlölüklerinin uygulanıp uygulanmadığı da denetlenmektedir.

Taraf devletlerinin yanı sıra bayrak devletleri ve liman devletlerine de sözleşmede düzenlenen yükümlölüklerin yerine getirilip getirilmediğı, şartların sağlanıp sağlanmadığı konularının denetlenmesi konusunda çeşitli sorumluluklar getirilmiştir. Buna göre bayrak devleti ve liman devleti tarafından gemilerde gerçekleştirilen denetimler SOLAS, STCW ve MARPOL'deki standartların yansira, MLC 2006'da düzenlenen çalışma standartlarını da kapsayacaktır³⁶.

2. Yapısı

Geleneksel sözleşmelerden farklı bir yapıya sahip olan MLC 2006, birbirinden farklı ancak birbiriyle bağlantılı *Articles* (Madde), *Regulations* (Kural) ve *Code* (Kod) olmak üzere üç kısımdan oluşmaktadır³⁷. Madde ve Kurallar kısımlarında temel haklar, ilkeler ve taraf devletlerin yükümlölüklerini düzenlenmektedir. Bu iki kısım da emredici niteliktedir. Kod kısmı *Standard* (Standart) A ve *Guideline* (Yönerge) B olarak ifade edilen iki kısımdan oluşur ve Kuralların uygulanmasına yönelik detayları içerir³⁸. Standart A olan kısım emredicidir, Yönerge B ise emredici olmayıp, rehber niteliğindedir. MLC 2006'da on altı Madde yer almakta olup, Roma rakamları ile ifade edilen bu Maddeler sırasıyla; genel yükümlölükler, tanımlar ve uygulama alanı, temel hak ve ilkeler,

³⁶ **Süzöl**, Yurda İade, s. 184; **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 64.

³⁷ **Süzöl**, Yurda İade, s. 183; **Ilana Christodoulou-Varotsi/Dimitri A. Pentsov**, Maritime Work Law Fundamentals: Responsible Shipowners, Reliable Seafarers, Springer, 2007, s. 471; **ILO**, FAQ, s. 6-11.

³⁸ Türkiye Büyük Millet Meclisi Yasama Dönemi Yasama Yılı: 1 Sıra Sayısı: 89 Denizcilik Çalışma Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun Tasarısı (1/456) ve Dışışleri Komisyonu Raporu'nda MLC 2006'nın Resmi Türkçe tercümesi yayınlanmıştır. İşbu çalışmada olabildiğince tercümeyle sadık kalınacaktır.

gemi çalışanlarının çalışma ve sosyal hakları, hükümlerin uygulanması ve yürürlüğe koyma yükümlülüğü, Kısım A ve Kısım B düzenlemelerinin niteliği, donatanlar ve gemi çalışanları birlikleri ile danışma, yürürlüğe girme, fesih, yürürlüğe girmenin etkisi, tevdi işlevleri, üçlü komite, sözleşmenin değiştirilmesi, Kodun değiştirilmesi, geçerli diller şeklindedir³⁹.

MLC 2006'nın gemi çalışanlarının çalışma şartlarını ve iş ilişkisini inceleyen asıl düzenlemeleri Kural ve Kodlarda beş ana başlık altında düzenlenmiştir. Bu başlıklar birden fazla alt başlığa ayrılmaktadır. Gemi Adamlarının Gemide Çalışması İçin Aranan Asgari Şartları olarak ifade edilen ilk başlık asgari yaş, tıbbi sertifika, eğitim ve yetkinlik, işe alma ve yerleştirme alt başlığından oluşmaktadır. Çalışma Koşulları olarak ifade edilen ikinci başlık gemi çalışanlarının iş sözleşmeleri, ücret, çalışma ve dinlenme saatleri, izin hakkı, yurda iade, geminin kaybı ve batması halinde tazminat, mürettebat tedariki, gemi çalışanlarının istihdamı için kariyer, beceri geliştirme ve fırsatlar alt başlığından oluşmaktadır. Konaklama, Sosyal İmkânlar, İaşe ve Yemek Hizmetleri isimli üçüncü başlık ise konaklama ve sosyal imkânlar, iaşe ve yemek hizmetleri alt başlıklarından oluşmaktadır. Sağlığın Korunması, Tıbbi Bakım, Sosyal Yardım ve Sosyal Güvenlik şeklinde tanımlanan dördüncü başlığın alt başlıkları; gemide ve kıyıda tıbbi bakım, donatanın sorumluluğu, iş sağlığı ve güvenliği ile kaza önleme, kıyı tesislerine erişim imkânı ve sosyal güvenliktir. Uyum Sağlama ve Uygulama isimli beşinci ve son başlık ise bayrak devletinin sorumlulukları ve liman devletinin sorumlulukları olmak üzere iki alt başlıktan oluşmaktadır.

Bu başlıklar ile gemi çalışanlarını ilgilendiren tüm Deniz İş Hukuku konuları kapsamlı bir biçimde ele alınarak, gemi çalışanlarının çalışma koşulları, taraf devletlerin ve donatanların buna dair sorumlulukları, bayrak ve liman devletlerinin denetim yükümlülüklerinin temel çerçevesi çizilmiştir.

³⁹ Süzel, Yurda İade, s. 184.

Sözleşmeye taraf olmayan bir devletin bayrağını taşıyan gemiler bayrak devleti olarak sözleşmeyi uygulamasa da gemilerin sefer yaptığı liman devleti sözleşmeye taraf bir devlet ise sözleşme hükümleri o gemi için de tatbik edilecektir⁴⁰. Böylelikle sözleşmeye taraf olmayan bir devletin bayrağını taşıyan gemide sözleşme yükümlülüklerinin ihlal edildiği tespit edilirse sözleşmede düzenlenen ve liman devleti kanunlarında yer alan yaptırımlar devreye girecektir. Sözleşmeye taraf olmayan devletler açısından da uygulama alanı bulan sözleşme, tüm dünyada gemi çalışanlarının çalışma koşullarında asgari standartların oluşturulması adına önemli bir etki yaratmaktadır.

3. Uygulama Alanı

MLC 2006'nın uygulama alanı oldukça geniş tutulmuştur. Madde II/1.f hükmüne göre gemi çalışanı, sözleşmeye tabi gemilerdeki herhangi bir işte çalışan veya görev alan kişi olarak tanımlanmakta, Madde II/2 uyarınca sözleşme tüm gemi çalışanlarına uygulanmaktadır⁴¹. Gemi çalışanları ifadesi stajyerleri ve örneğin kruvaziyer gemilerinde veya yatlarda yolculara çeşitli hizmetler sunan kişileri de kapsamaktadır⁴². MLC 2006'ya tabi gemiler ise Madde II/4'e göre, aksine bir hüküm bulunmadıkça, balıkçılıkla veya benzeri bir işle uğraşan ve yelkenli gibi geleneksel şekilde inşa edilen gemiler ile savaş gemileri ve yardımcı savaş gemileri hariç, normalde ticari faaliyetlerde bulunan kamu veya özel sahipli tüm gemiler şeklinde açıklanmıştır⁴³. Buna göre MLC 2006'nın uygulanması için bir tonaj sınırlaması getirilmemiş olup sözleşmenin her tonajdan gemiye, ticari faaliyette bulunması şartıyla uygulanacağı öngörülmüştür.

⁴⁰ **Bektaş Kar**, Deniz İş Hukuku (Denizcilik Çalışma Sözleşmesi ve Emsal Yargıtay Kararları ile), 3. Baskı, Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara, 2021, s. 41.

⁴¹ **John Isaac Blanck Jr.**, Reflections on the Negotiation of the Maritime Labor Convention 2006 at the International Labor Organization, Tulane Maritime Law Journal, 2006, s. 43; **McConnell / Devlin / Henry**, s. 190 vd.

⁴² **ILO**, FAQ, s 23 vd.

⁴³ **Christodoulou-Varotsi / Pentsov**, s. 300; **Moirra McConnell**, Making Labour History and The Maritime Labour Convention, 2006: Implications For International Law-Making (And Responses To The Dynamics Of Globalization), In The Future of Ocean Regime-Building, Brill, Leiden, 2009, s. 349-384.

Madde II/1.i hükmüne göre gemi, sadece liman kurallarının uygulandığı bölgeler, korunaklı sular, iç sular veya bunlara yakın bitişik sular dışında yüzen her tür araç olarak ifade edilmiştir⁴⁴. Dolayısıyla iç sularda ve limanlarda seyreden deniz araçları sözleşme bakımından gemi tanımı dışında bırakılmıştır.

Bu tanımlara göre aksine bir hüküm bulunmadıkça MLC 2006, balıkçılıkla uğraşan ve yelkenli gibi geleneksel gemiler ile savaş gemileri hariç, sadece liman kurallarının uygulandığı bölgeler, korunaklı sular, iç sular veya bunlara yakın bitişik sular dışında yüzen, tonajı fark etmeksizin ticari faaliyetlerde bulunan tüm gemilere ve bu gemilerde herhangi bir işte çalışanlara veya görev alanlara uygulanmaktadır.

Öte yandan, sözleşmenin uygulanmasında çeşitli alanlarda bazı esneklikler getirilmiştir⁴⁵. Bu esnekliklere örnek olarak, Kural 3'te yer alan ve gemi çalışanlarının barınmasına ilişkin düzenlemelerin yalnızca belirli türdeki veya belirli boyuttaki gemilere uygulanacağına dair düzenleme verilebilir. Diğer bir örnek olarak, Kural 5.1.3'te yer alan ve denizde çalışma sertifikası ve denizde çalışma uygunluk beyannamesine dair hükümlerin, uluslararası sefer yapan 500 veya daha fazla grostonluk gemilere, taraf devlet bayrağını taşıyan ve bir başka ülkenin limanından başlayarak veya iki limanı arasında faaliyet gösteren 500 veya daha fazla grostonluk gemilere ve taraf devletin bayrağını taşıyan bütün gemilere uygulanacağına dair düzenleme gösterilebilir.

⁴⁴ ILO, FAQ, s. 25 vd.

⁴⁵ ILO, FAQ, s. 26.

C. ILO Sözleşmelerinin Türk Hukuku'nda Yürürlüğü

1. Genel Olarak

Deniz İş Hukuku'nda önemli bir yer tutan ILO sözleşmelerinin Türk Hukuku'nda yürürlüğünün değerlendirilmesi önem arz etmektedir. ILO sözleşmeleri dâhil tüm milletlerarası sözleşmelerin Türk Hukuku'na göre yürürlüğü için ilk olarak Türkiye Cumhuriyeti Anayasası("Anayasa") belirleyicidir⁴⁶. Anayasa m. 90 hükmü milletlerarası sözleşmelere ilişkin genel çerçeveyi çizmektedir. Milletlerarası sözleşmelerin Türk Hukuku'nda yürürlüğü iç hukuk onay süreci olarak adlandırılmaktadır ve yasama ile yürütme arasında paylaşılmıştır⁴⁷. 1173 Sayılı Milletlerarası Münasebetlerin Yürütülmesi ve Koordinasyonu Hakkında Kanun⁴⁸, 244 sayılı Bazı Andlaşmaların Yapılması İçin Cumhurbaşkanına Yetki Verilmesi Hakkında Kanun⁴⁹ ve Milletlerarası Andlaşmaların Onaylanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında 9 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi⁵⁰ milletlerarası sözleşmelerin iç hukuk onay sürecinin detaylarını düzenlemektedir.

Anayasa m. 90/1 hükmüne göre milletlerarası sözleşmelerin onaylanması, Türkiye Büyük Millet Meclisinin("TBMM") onaylamayı bir kanunla uygun bulması şartına bağlanmıştır⁵¹.

⁴⁶ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası T: 18/10/1982, No: 2709; RG T: 9/11/1982, Sayı:17863

⁴⁷ **Bülent Serim**, Uluslararası Andlaşmaların Onaylanması ve Denetlenmesi, Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 26, 1993, s. 23.

⁴⁸ Milletlerarası Münasebetlerin Yürütülmesi ve Koordinasyonu Hakkında Kanun, T: 5/5/1969, No: 1173; RG T: 17/5/1969, Sayı: 13201.

⁴⁹ Bazı Andlaşmaların Yapılması İçin Cumhurbaşkanına Yetki Verilmesi Hakkında Kanun T: 31/5/1963, No: 244; RG T: 11/6/1963, Sayı:11425.

⁵⁰ Milletlerarası Andlaşmaların Onaylanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında 9 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi; RG T: 15/7/2018, Sayı: 30479.

⁵¹ **Sevin Toluner**, Milletlerarası Hukuk ile İç Hukuk Arasındaki İlişkiler, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1973, s. 570; **Burhan Kuzu**, Türk Anayasa Metinleri ve İlgili Mevzuat, 14. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2020, s. 120 vd.; **Serim**, s. 19-43.

Aynı maddenin ikinci, üçüncü ve dördüncü fıkralarına göre milletlerarası bir sözleşmeye dayanılarak yapılan uygulama sözleşmeler; kanunun verdiği yetkiye dayanılarak yapılan ekonomik, ticari, teknik veya idari sözleşmeler; devlet maliyesi bakımından yüklenme gerektirmeyen, kişi hallerine ve Türk vatandaşlarının yabancı memleketlerdeki mülkiyet haklarına dokunmaması şartıyla ekonomik, ticari veya teknik münasebetleri düzenleyen ve süresi bir yılı aşmayan sözleşmeler ile Türk kanunlarında değişiklik getirmeyen sözleşmeler bakımından TBMM'nin onaylamayı uygun bulma kanunu şartı aranmamaktadır⁵². Dolayısıyla Anayasa m. 90/2 ve 3 hükümleri dışında olan veya bu hükümler kapsamında olsa bile Türk kanunlarında değişiklik gerektiren her milletlerarası sözleşme için TBMM'nin onaylamayı uygun bulma kanunu çıkarması gerekir⁵³.

Onaylamayı uygun bulma kanununun Resmî Gazete'de yayımlanmasının ardından Anayasa m. 114 hükmü ve Milletlerarası Andlaşmaların Onaylanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında 9 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi m. 3 ve 4 hükmü gereğince söz konusu milletlerarası sözleşme Cumhurbaşkanı kararı ile onaylanır. Milletlerarası sözleşmenin onaylanmasına ilişkin Cumhurbaşkanı kararı ile sözleşmenin Türkçe metni ve sözleşmede belirtilen muteber dil veya dillerden biri ile yazılmış metni Resmî Gazete'de yayımlanır.

TBMM'nin onaylamayı uygun bulma kanunu şartı aranmayan milletlerarası sözleşmeler, Milletlerarası Andlaşmaların Onaylanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında 9 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi m. 2 uyarınca Cumhurbaşkanı tarafından doğrudan onaylanır ve bu milletlerarası sözleşmeler ile onaya ilişkin Cumhurbaşkanlığı kararı Resmi Gazete'de yayımlanmayabilir⁵⁴.

⁵² **Toluner**, s. 578.

⁵³ **Nursen Gülay Özdoğan**, Türk Hukukunda Uluslararası Andlaşmaların Onaylanması ve Değeri Meselesi, Ankara, 2014, s. 34.

⁵⁴ **Hüseyin Pazarıcı**, Uluslararası Hukuk, 4. Baskı, Ankara, 2020, s. 77-79.

Tüm bu süreç sonucunda iç hukuktaki onay süreci tamamlanan ve usulüne göre yürürlüğe giren milletlerarası sözleşme, Anayasa m. 90/5 uyarınca Türk Hukuku'na göre kanun hükmü kazanır. Türkiye, sözü edilen aşamalardan sonra ilgili makama katılma belgesinin tevdi edilmesiyle, sözleşme metninde belirtilen tarihten veya katılma belgesinin tevdi edilme tarihinden itibaren sözleşmeye taraf olur. Böylelikle Türkiye'nin sözleşmeden kaynaklanan sorumluluğu doğmaya başlar.

ILO sözleşmeleri tüm bu aşamalar sonucunda Türkiye açısından yürürlüğe girmektedir.

2. ILO Sözleşmelerinin Yürürlüğü

Türkiye, 1932 yılında Milletler Cemiyeti'ne katılarak ILO'ya üye olmuştur. O zamandan beri birçok alanda ILO ile iş birliği yapan Türkiye, ortak çalışmalar neticesinde iş hukuku, sendika hukuku ve toplu iş hukuku konularında mevzuatta olumlu adımlar atmış olsa da özellikle sendikal haklar, çocuk işçilik ve ayrımcılık konularında ILO sözleşmelerinin uygulanmasında yaşanan ihlaller nedeniyle birtakım eleştirilere maruz kalmıştır⁵⁵.

Türkiye günümüzde 8'i temel sözleşmeye ilişkin olmak üzere toplam 59 ILO sözleşmesine taraf olmuştur⁵⁶. Bunların bir kısmı da Deniz İş Hukuku'nu ilgilendiren sözleşmelerdir. DİŞK'e kıyasla gemi çalışanlarının lehine düzenlemeler içerse de ILO sözleşmelerinin doğrudan uygulanması konusu öğretide

⁵⁵ Türkiye-ILO ilişkileri için bkznz. **Ali Kemal Nurdoğan**, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri, Akademik İzdüşüm Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 4, 2018, s. 85.

⁵⁶ Türkiye'nin taraf olduğu ILO sözleşmeleri için bkznz. <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> (Erişim tarihi: 14.06.2023)

tartışmalıdır⁵⁷. Bu konunun çözümü için DİŞK hükümlerinin ILO sözleşmeleri ile uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir⁵⁸.

Öte yandan Türkiye, MLC 2006'ya taraf olmak için 6898 sayılı Denizcilik Çalışma Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun ile onay sürecini başlatmış olsa da bu çalışmanın kaleme alındığı tarihte taraf olma süreci henüz tamamlanmamıştır⁵⁹.

Yukarıda açıklandığı üzere milletlerarası bir sözleşmenin iç hukukta yürürlüğe girebilmesi için onayı uygun bulma kanunu dışında onaya ilişkin Cumhurbaşkanlığı kararı çıkarılmalı, ilgili karara ekli olarak Resmî Gazete'de Türkçe metni ile sözleşmenin geçerli olduğu belirtilen dil veya dillerden biri ile yazılmış metnin yayımlanması gerekmektedir. Bu iç hukuk onay süreci tamamlandıktan sonra sözleşmenin uluslararası hukuk açısından bağlayıcılık kazanması için onay/katılma belgesi Dışişleri Bakanlığı tarafından ILO'ya tevdi edilmelidir⁶⁰. MLC 2006 için onaya ilişkin Cumhurbaşkanlığı kararı çıkarılmaması ve takip eden işlemlerin de gerçekleştirilmemesi sebebiyle Türkiye'nin MLC 2006'ya taraf olduğundan bahsedilmesi henüz mümkün değildir⁶¹. Bununla beraber ilk bakışta Türkiye'nin MLC 2006'dan kaynaklı yükümlülüklerle bağlı olmaması gerektiği düşünülse de yukarıda açıklandığı üzere MLC 2006'nın yapısı gereği sözleşmedeki denetim mekanizması taraf olmayan devlet gemilerine de uygulanabilmektedir⁶². Yani Türk bayraklı gemiler sözleşmeye taraf devletlerin limanlarında MLC 2006'ya göre denetimden geçmektedir.

⁵⁷ **Ali Güzel**, ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yayını, Ankara, 1997, s. 17.

⁵⁸ **Süzel**, Gemi Alacaklısı Hakkı, s. 213.

⁵⁹ Denizcilik Çalışma Sözleşmesinin Onaylanmasından Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, No: 6898; RG T: 25/3/2017, Sayı: 30018

⁶⁰ **Ülkü Halatçı Ulusoy**, MLC 2006 (Denizcilik Çalışma Sözleşmesi) ile Değişikliklerinin Önemine ve Türk Hukuku'nda Onay Sürecine İlişkin Bir Değerlendirme, ÇÜHFD, 2020, Cilt: 5, Sayı: 2, s. 4209.

⁶¹ **Halatçı Ulusoy**, s. 4210.

⁶² Bknz. Birinci Bölüm, II, B, 1 ve 2.

MLC 2006'nın Türk Hukuku uyarınca yürürlüğü açısından diğer bir sorun ise geçtiğimiz süre boyunca MLC 2006 ile uyumu sağlayacak gerekli diğer iç hukuk düzenlemelerinin gerçekleştirilmemesidir. Gemi çalışanları bakımından getirdiği hak ve özgürlükler ile donatanlara getirdiği yükümlülükler ve sorumluluklar değerlendirildiğinde MLC 2006, başta Deniz İş Hukuku'nu ilgilendiren temel kanunlar ve yönetmelikler olmak üzere ulusal birçok düzenlemede esaslı değişiklikler yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Oysa henüz bu konuda ulusal mevzuatta herhangi bir değişiklik çalışması yapılmamıştır⁶³. Ulusal düzenlemelerde gerekli değişikliklerin yapılması, MLC 2006'ya uyum bakımından önem arz etmektedir⁶⁴.

Türkiye'deki Deniz İş Hukuku mevzuatının güncellenerek küresel yeniliklere ayak uydurabilmesi ve gemi çalışanlarının haklarının korunabilmesi için MLC 2006'ya taraf olma işlemlerinin ivedilikle tamamlanması gerekmektedir.

III. Deniz İş Kanunu

A. Genel Olarak

Deniz İş Hukuku'nda uygulanacak ulusal mevzuatın en başında Anayasa gelir. İş Hukuku'nun ve doğal olarak Deniz İş Hukuku'nun temel ilkeleri Anayasa'nın çeşitli maddelerinde kendisini göstermektedir. Eşitlik ilkesi, çalışma ve sözleşme hürriyeti, çalışma hakkı ve ödevi, sendika kurma hakkı, toplu iş sözleşmesi hakkı, grev ve lokavt ve sosyal güvenlik hakkı Anayasa'da yer alan ilkelere bazılarıdır⁶⁵. Bu ilkeler işverenin gemi çalışanına karşı yükümlülüklerinin ve gemi çalışanının haklarının temelini oluşturur.

⁶³ MLC 2006'ya taraf olunması sürecinde kaydedilen ilerleme hakkında bilgi verilmesi amacıyla ILO tarafından Türkiye'ye yönlendirilen "Direct Requests" (Doğrudan Talepler) için bkz. http://www.oit.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:2296450 (Erişim Tarihi: 02.04.2023)

⁶⁴ **Didem Algantürk Light**, Deniz İş Sözleşmesi 2006 Hakkında İnceleme ve Değerlendirme, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 1-2, 2007, s. 277.

⁶⁵ **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 37.

Deniz İş Hukuku alanındaki ilk ulusal yasal düzenleme, 10/3/1954 tarihinde kabul edilen 6379 sayılı (mülga) Deniz İş Kanunu(“E-DİŞK”) ile getirilmiştir⁶⁶.

E-DİŞK’in ardından 29/6/1956 tarihli ve 6762 sayılı (mülga) Türk Ticaret Kanunu (“E-TTK”) yürürlüğe girmiştir⁶⁷. Ancak E-TTK’daki düzenlemelerde E-DİŞK ile getirilen yeni kurallarla uyum sağlanmamıştır. Ortaya çıkan sorunların çözümü için E-DİŞK’in de içine alan yeni bir Deniz İş Kanunu düzenlemesi gerekliliği doğmuştur⁶⁸.

Akabinde DİŞK, o dönemin şartları ve ihtiyaçları dikkate alınarak hazırlanmış ve 1967 yılında yürürlüğe girmiştir⁶⁹. Beklenenin aksine DİŞK, E-TTK ile uyum sağlamayı amaçlamamıştır⁷⁰.

Günümüzde halen yürürlükte olan DİŞK, Türk Hukuku’nda gemi çalışanı ile işveren arasındaki iş ilişkilerini ve tarafların hak ve borçlarını düzenleyen temel kanundur.

⁶⁶ Deniz İş Kanunu, T: 10/3/1954, No: 6379; RG T: 20/3/1954, Sayı: 8663; E-DİŞK’in yasama süreci ve ayrıntılı bilgi için bkz. **Kerim Atamer**, Gemi Adamlarına İlişkin Türk Ticaret Kanunu Hükümlerinin Kaynakları ve Görevli Mahkeme Sorunu, İş Dünyası ve Hukuk-Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul, 2011, s. 864-867.

⁶⁷ Ticaret Kanunu, T: 29/6/1956, No: 6762; RG T: 9/7/1956 Sayı: 9353; E-TTK’nın yasama süreci ve ayrıntılı bilgi için bkz. **Atamer**, Birinci Bölüm, s. 864-869; **Kerim Atamer**, Gemi ve Uçak İpoteğinin Hukuksal Temelleri, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2012, s. 72-75.

⁶⁸ **Atamer**, Birinci Bölüm, s. 870.

⁶⁹ DİŞK ile getirilen yasal düzenlemeler için bkz. **Rayegan Kender**, Deniz İş Hukukunda İşveren, İşveren Vekili, Kaptan ve Gemi Adamı Kavramları, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi, 1984 Yılı Konferansları, İstanbul, 1985, s. 149 vd.; **Gündüz Aybay**, Denizciler, İşletmeciler ve Yöneticiler için Deniz Hukuku, Aybay Yayıncılık, İstanbul, 1998, s. 1001; **İbrahim Serdar Koyuncu**, Deniz İş Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesini Sona Erdiren Haller, Deniz Hukuku Dergisi, Yıl: 8, Sayı: 1-4, 2005, s. 75 vd.; **Sami Okay**, Deniz Ticareti Hukuku, Cilt: 1, 3. Bası, İstanbul, 1970, s. 303; **Oğuz Özbek**, Yorumları ve Kararları ile Deniz İş Kanunu, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2003; **Cüneyt Süzel**, Deniz İş Kanunu Kapsamında Kaptan ve Kaptanın İş Sözleşmesi, Prof. Dr. Saim Üstündağ’a Armağan, Adalet Yayınevi, Ankara, 2009, s. 433 vd.; **Devrim Ulucan**, Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler, Türkiye Denizciler Sendikası Yayını, İstanbul, 1986, s. 15 vd.

⁷⁰ **Atamer**, Birinci Bölüm, s. 870.

Bununla beraber, DİŞK'in yürürlüğe girmesinden itibaren geçen 55 yılda her alanda olduğu gibi Deniz İş Hukuku alanında da ulusal ve uluslararası çok sayıda değişiklik meydana gelmiş, dünya ticaretinin ihtiyaçları doğrultusunda sayısız yeni milletlerarası sözleşme yürürlüğe girmiştir. Aynı şekilde ulusal mevzuatta da birçok değişiklik yapılmış, eski kanunlar ve düzenlemeler yerini günümüz şartlarına göre hazırlanmış güncel kanunlar ve düzenlemelere bırakmıştır⁷¹. Tüm bu gelişmeler ve düzenlenmelere rağmen ufak değişiklikler dışında DİŞK'te esaslı herhangi bir güncelleme yapılmamıştır. Temel metni ve ruhu bakımından 1967 yılındaki halini koruyan kanun, günümüz düzenlemeleri karşısında eski ve yetersiz kalmakta, günümüz Deniz İş Hukuku'nun gerektirdiği düzenlemeler başta olmak üzere birçok konuda yasal boşluk oluşmasına sebebiyet vermektedir. DİŞK'in güncellikten ne kadar geride kaldığına dair en çarpıcı örneklerden biri kanun maddelerindeki fıkra ve bentlerde (a), (A), (1), (I) şeklinde farklı farklı harf ve rakamların tutarsız ve sistemsiz bir şekilde kullanılmasıdır⁷². Bentlerin bazılarında Arap bazılarında ise Roma rakamları kullanılmasının nedeni DİŞK'in Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁷³ düzenlemesine uygun bir şekilde hazırlanmış olmamasıdır⁷⁴.

Bu sebeplerden ötürü DİŞK'in içeriğinde ve yapısında esaslı değişiklikler yapılması ve milletlerarası düzenlemelerle uyum sağlanması bir zorunluluk haline gelmiştir⁷⁵.

⁷¹ 743 sayılı Medeni Kanun yerini 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'na, 818 sayılı Borçlar Kanunu yerini 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na, 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu yerini 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na bırakmıştır. Deniz İş Kanunu günümüzde 1961 Anayasası döneminden kalan yürürlükteki nadir kanunlardan biridir.

⁷² Deniz İş Kanunu'nun günümüz gereksinimleri karşılamayacak kadar eski ve yetersiz olduğunun bir diğer kanıtı ise DİŞK m.32 hükmüdür. Hükme göre gemi çalışanının ücretinin haczedilemeyecek miktarı yalnızca 240 liradır. Kanunun yürürlük tarihinde yüksek bir miktar olarak kabul edilen 240 TL günümüz koşullarına göre güncellenmediğinden, gemi çalışanlarının ücretlerine kıyasla oldukça düşük kalmıştır.

⁷³ Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, RG T: 24/2/2022, Sayı 31760

⁷⁴ **Süzel**, Kaptan s 434.

⁷⁵ DİŞK'in güncellenmesi ve değiştirilmesi ihtiyacı hakkında detaylı bilgi için bkz. **Centel**, Deniz İş Kanunu, s. 64 vd.

B. Uygulama Alanı

DİŞK'in uygulama alanını düzenleyen birinci maddesine göre kanun, yalnızca denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağı taşıyan⁷⁶ ve yüz ve daha yukarı tonilatoluk gemilerde bir hizmet akdiyle çalışan gemi çalışanları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır. Ayrıca eğer aynı işverene ait gemilerin tonilatolarının toplamı yüz veya daha fazlaysa ya da işverenin çalıştırdığı gemi çalışanı sayısı 5 veya daha fazlaysa, Türk Bayraklı olması şartıyla söz konusu gemi ve gemi çalışanlarına da DİŞK uygulanacaktır. Ayrıca DİŞK uygulaması bakımından; sandal, mavna, şat, salapurya gibi olanlar da gemi sayılacaktır. Cumhurbaşkanı, ekonomik ve sosyal koşullar gerektiriyorsa, yukardaki bentlerin kapsamı dışında kalan gemileri, gemi çalışanlarını ve bunların işverenlerini kanunun uygulama alanına alma yetkisine sahiptir⁷⁷.

Belirtmek gerekir ki, ticari bir amaçla kullanılmayan eğitim, araştırma, spor gibi amaçlara tahsis edilen gemiler de DİŞK kapsamına girmektedir⁷⁸.

Öte yandan kanun gemi çalışanını da tanımlamıştır. DİŞK m. 2/B hükmüne göre gemi çalışanı, bir iş sözleşmesine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve

⁷⁶ Türk Bayrağı taşıma hakkında detaylı bilgi için bkz. **Süzel**, Kaptan, s.437; **Tahir Çağa / Rayegan Kender**, Deniz Ticareti Hukuku I, Giriş, Gemi, Donatan ve Kaptan, 14. Bası, Arıkan Yayınları, İstanbul, 2005, s. 63; **Okay**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 122 vd; **Süzel**, Yurda İade, s. 192; **Esin Esin**, Türk Bayrağı Çekme Hakkı, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2007 (yayınlanmamış yüksek lisans tezi), s. 61-78; **Mertol Can**, Deniz Ticareti Hukuku Cilt I: Giriş-Gemi-Deniz Hukuku Kişileri, İmaj Yayıncılık, Ankara, 2003, s. 52 vd; **Fehmi Ülgener**, Türk Uluslararası Gemi Sicili Kanunu ve Yönetmelik Tasarısı ile İlgili Bir Değerlendirme, Deniz Hukuku Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 3-4, 1999, s. 18 vd.

⁷⁷ Deniz İş Kanunu'nun uygulama alanı ve gemi tanımı hakkında detaylı bilgi için bkz. **Samir Okay**, Yeni Deniz İş Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler ve Gemi Adamı Lehine Yapılan Değişiklikler, İş Hukuku Dergisi, Cilt: I, Sayı: 4, 1969, s. 357 vd.; **Süzel**, Kaptan s. 435; **Özbek**, s. 2 vd.; **Ulucan**, Temel Bilgiler, s. 21; **Erdal Gökçe**, Deniz İş Kanunu'nun Hukuk Sistemindeki Yeri ve Niteliği, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 82, Sayı: 2, 2008, s. 743 vd.; **M. Deniz Güner**, Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri, Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 6, 2001, s. 6; **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 121; **Ercan Akyiğit**, Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, TÜHİS, Cilt: 24, Sayı: 1-2, 2012, s. 8 vd; **Kender**, Konferans, s. 148 vd.

⁷⁸ **Süzel**, Yurda İade, s. 193; **Okay**, Yeni Deniz İş Kanunu, s. 358.

tayfalarla diğer kimselerdir⁷⁹. Diğer kimseler, geminin sevk ve idaresi dışında işverenin istihdam ettiği aşçı, temizlikçi, doktor, hemşire gibi kişiler olup, bunlar da DİŞK uyarınca gemi çalışanı sayılmaktadır⁸⁰.

Günümüz deniz ticareti koşullarına kıyasla oldukça eski olan ve uygulama alanı yukarıdaki şartlarla sınırlı olan DİŞK, yasal boşluk bulunan ve uygulama alanı şartlarının karşılanmadığı durumlarda devreye girmeyecektir. DİŞK'in uygulama alanı bulmaması halinde hangi mevzuatın tatbik edileceği hususunda İŞK ve TBK incelenmelidir.

İŞK m. 4 ile “deniz taşıma işleri” açık bir şekilde kapsam dışında bırakılmış, deniz taşıma işlerinde İŞK hükümlerinin uygulama alanı bulmayacağı hükme bağlanmıştır. Deniz taşıma işlerinin İŞK kapsamı dışında tutulmasının sebebi, bu işlerin kendine özgü özellikleri ve kuralları olması ve bu işlere İŞK'in çoğu hükmünün uygulanamamasıdır⁸¹. Bu sebeple, açık kanun hükmü ile kapsam dışında bırakılan deniz taşıma işleri bakımından İŞK değil, DİŞK m. 1'deki koşulların karşılanması şartıyla DİŞK uygulanacaktır⁸². Burada dikkat edilmesi gereken diğer nokta ise yalnızca deniz taşıma işlerinin İŞK kapsamı dışında bırakılmasıdır. İŞK m. 4/2.a ve f fıkralarına göre kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri ile DİŞK'in kapsamına

⁷⁹ Deniz İş Kanunu'ndaki gemi çalışanı tanımı hakkında detaylı bilgi için bknz. **Süzel**, Yurda İade, s. 198; **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 12-21; **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 46; **Süzel**, Kaptan s. 440 vd.; **İbrahim Aydın**, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Düzenlenen Alt İşveren Hükümlerinin Deniz Taşıma İşlerinde Uygulanıp Uygulanamayacağına Dair Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 17, Sayı: 4, 2013, s. 45; **Akyiğit**, Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 10; **Ercan Akyiğit**, 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2000, s. 527; **K. Ahmet Sevimli**, İş Hukukunda Kaptan, İstanbul, 2001, s. 17, 34 vd. **Hasan Pekdemir**, Uluslararası Boyutları ile Yorumlu Deniz-İş Hukuku, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara, 2011, s. 21 vd.

⁸⁰ **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 46; **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 21;

⁸¹ **Mühir Ekonomi**, İş Hukuku, Cilt 1, İstanbul, 1987, s. 72; **Ulucan**, Temel Bilgiler, s. 18.

⁸² **Süzek**, İş Hukuku, s. 219; **Sabahattin Yürekli**, Deniz İş Kanunu'nun Yer İtibarıyla Kapsamı, Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 9, 2005, s. 613-631;

girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler ve bu işlerde çalışanlara İşK hükümleri tatbik edilecektir⁸³.

DİŞK'in, m. 1'deki şartların karşılanmaması veya yasal boşluk nedeniyle uygulanamayacağı durumlarda hangi kanunun uygulanacağına öğreti tartışmalıdır.

Bir görüşe göre DİŞK'in uygulama alanı bulmadığı durumlarda İşK hükümleri uygulanmalıdır⁸⁴.

Baskın olan diğer bir görüşe göre DİŞK'in, şartların karşılanmaması veya yasal boşluk nedeniyle uygulanamayacağı durumlarda İşK'e gidilmesi mümkün olmayacak, TBK'daki hükümler doğrudan uygulama alanı bulacaktır⁸⁵. İşK ve DİŞK'in her ikisi de TBK'ya göre özel kanun, TBK ise genel kanun niteliğindedir⁸⁶. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu("TMK")⁸⁷ m. 5'e göre TBK'nın genel nitelikli hükümleri, uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanır⁸⁸. Buna

⁸³ **Yürekli**, s. 626; Balıkçı gemilerinin DİŞK kapsamında olduğuna ilişkin detaylı açıklama için bknz. **Süzel**, Yurda İade, s. 193; **M. Fatih Uşan**, Yargıtay Kararları Işığında İş Kanunu Açısından Tarım İşleri(4773 sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler de Dikkate Alınarak), Kamu İş, Cilt: 7, Sayı: 2, 2013, s. 515 vd.

⁸⁴ **Ünal Narmanlıoğlu**, İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri, 5. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2014, s. 55 vd.; **Yürekli**, s. 628; **Mustafa Çenberci**, İş Kanunu Şerhi, Ankara, 1986, s. 177.

⁸⁵ **Bektaş Kar**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 854 Sayılı Deniz İş Kanunu'na Etkisi, İÜHFM, Cilt: 72, Sayı: 2, 2014, s. 168-170.

⁸⁶ **Hamdi Mollamahmutoğlu / Muhittin Astarlı / Ulaş Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı I, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Bası, Ankara, 2022, s. 65-66; **Süzek**, İş Hukuku, s. 219; **Akyiğit**, Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s.18; **Eda Karaçöp / Efe Yamakoğlu**, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları ile İlişkisi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt: 10, Say: 38, 2013, s. 88; **Ejder Yılmaz**, Genel Kanun-Özel Kanun İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında), Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 22, 2011, s. 22-31; **Kübra Doğan Yenisey**, Türk Borçlar Kanununun 'Genel Hizmet Sözleşmesi'ne İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (15-18 Ekim 2013, Antalya), İstanbul, 2014, s. 78-110; **Gülsevil Alpagut**, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, Ankara, 2011, s. 124-166.

⁸⁷ Türk Medeni Kanunu T: 22/11/2001, No: 4721; RG T: 8/12/2001, Sayı: 24607

⁸⁸ **Rona Serozan / Baki İlkay Engin / Yeşim M. Atamer**, Serozan Medeni Hukuk Genel Bölüm / Kişiler Hukuku, 9. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 93 vd.; **M. Kemal Oğuzman / Nami Barlas**, Medeni Hukuk, 28. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 60 vd.; **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 41-49; **Nuri Çelik**, İş Hukuku Dersleri, 23. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2012, s. 35; **Arzu Arslan Ertürk**, Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu Üzerindeki Etkisi, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Editör: Tankut Centel, İstanbul, 2014, s. 57.

göre DİŞK'nin uygulanmadığı durumlarda genel kanun olan TBK hükümleri dikkate alınacaktır. Bu bakımdan örneğin bayraklı gemilerde çalışan gemi çalışanları bakımından DİŞK yerine TBK uygulanacaktır.

Bununla birlikte DİŞK m. 48'e göre bu kanun hükümlerinin gemi çalışanına daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet sözleşmesi, örf ve adetlerden doğan haklara hâlel getirmeyeceği belirtilmiştir. İş hukukundaki temel ilkelerin işçiyi koruma ilkesi gereği DİŞK kapsamındaki ilişkilere de uygulanması gerekmektedir⁸⁹. Ancak bu yoruma dayanılarak İŞK'e özgü iş güvencesi gibi hükümlerin DİŞK kapsamındaki çalışanlara uygulanacağını söylemek mümkün değildir⁹⁰.

DİŞK'nin bazı maddelerinde İŞK'e atıf yapılmıştır. Sakat ve eski hükümlü çalıştırmaya ilişkin DİŞK m. 13, asgari ücrete ilişkin DİŞK m. 37, ücret kesintisine ilişkin DİŞK m. 38 hükümlerinde İŞK'e yapılan açık atıf sebebiyle İŞK'nin ilgili hükümleri uygulama alanı bulacaktır⁹¹.

IV. Türk Borçlar Kanunu

A. Genel Olarak

Deniz İş Hukuku'nda uygulama alanı bulan ulusal mevzuatlardan diğeri ise TBK'dır. Önceki kanun olan 818 sayılı Borçlar Kanunu ("mülga BK")⁹² hukuk devriminin ilk örneklerinden ve cumhuriyet döneminin ilk ve önemli kanunlarından biridir. Ancak 85 yıldır yürürlükte olması, çağı gerisinde ve günümüz ihtiyaçları

⁸⁹ **Ulucan**, Temel Bilgiler, s. 18;

⁹⁰ **Kar**, TBK'nın DİŞK'e Etkisi, s. 168.

⁹¹ **Süzel**, Kaptan, s. 435.

⁹² Borçlar Kanunu T: 22/4/1926, No: 818; RG T: 29/4/1926, Sayı: 359

karşılamada yetersiz kalması ile dili itibariyle zor anlaşılması gibi sebepler mülga BK'nin değiştirilmesini bir zorunluluk haline getirmiştir⁹³.

Mülga BK yerine gelen TBK, uygulama alanına giren konularda köklü değişiklikler getirmiştir. Bu değişikliklerin bir kısmı da iş sözleşmesine ilişkin hükümlerde kendini göstermektedir. Kanunun birçok hükmü gibi iş sözleşmesine ilişkin hükümleri de kaynak kanun niteliğindeki İsviçre Borçlar Kanunu'ndan alınmıştır⁹⁴.

TBK'nin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri genel niteliktedir ve diğer iş kanunlarının kapsamı dışında kalanlara uygulanır. İlgili hükümler kanunun altıncı bölümündeki “hizmet sözleşmeleri” başlığı altında, 393. ve 447. maddeler arasında yer almaktadır.

B. Uygulama Alanı

İşK'nin kapsamı dışında kalan işlere (İşK. m. 4), niteliği itibariyle 30 işgününden az süren süreksiz işlere (İşK. m. 10), DİŞK ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun kapsamına girmeyen işler ile bu kanunlarda hüküm bulunmayan hallerde TBK'nin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri ve genel hükümleri uygulanmaktadır⁹⁵.

Başka bir ifadeyle TBK'nin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri, iş kanunlarının kapsamı dışında kalan konular ile diğer kanunlarda düzenlenmeyen konularda

⁹³ **Erden Kuntalp / Nami Barlas / Ahu Ayanoğlu Moralı / Pelin Çavuşoğlu Işıntan / Mehtap İpek / Mert Yaşar / Sedef Koç**, Türk Borçlar Kanunu Tasarısı'na İlişkin Değerlendirmeler, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2005, s. 7.

⁹⁴ **Başak Güneş / Faruk Barış Mutlay**, Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, Sayı: 30, 2011, s. 233.

⁹⁵ **Sedef Koç**, Borçlar Kanunu Tasarısının Hizmet Sözleşmesi ile İlgili Yeni Düzenlemeleri, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Erdem Kuntalp'e Armağan, Yıl: 3, Sayı:1, 2004, s. 590-602.

uygulanması sebebiyle tüm işçiler bakımından önem arz etmektedir⁹⁶. Bu açıdan TBK, DİŞK kapsamına girmeyen gemi çalışanları açısından da uygulama alanı bulacaktır.

Günümüz deniz ticareti piyasasındaki yoğun elverişli bayrak⁹⁷ kullanımı düşünüldüğünde uyuşmazlıkların çoğunluğunda DİŞK değil TBK hükümleri devreye girecektir. Uygulamada elverişli bayraklı gemilerde birçok Türk gemi çalışanın istihdam edildiği görülmektedir. Bu durumda gemi çalışanlarının Türk vatandaşı olması başlı başına DİŞK uygulanmasına imkân vermeyeceğinden, yabancı bayraklı bu gemilerdeki gemi çalışanları ile işverenler arasındaki iş ilişkileri, sözleşme hükümlerinin düzenlemediği konularda TBK çerçevesinde değerlendirilecektir.

Kanun yapısı gereği genel anlamda hizmet sözleşmesini düzenleyen TBK, yeni ve güncel düzenlemeler barındırsa da bu düzenlemeler tüm hizmet sözleşmelerini kapsayan genel hükümler olup, Deniz İş Hukuku'nun ve gemi çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılayamamaktadır. Örneğin yurda iade, barınma, iâşe gibi Deniz İş Hukuku'na özgü konular TBK'da yer almamaktadır. Bunun yanında TBK'daki genel nitelikteki hükümler, Deniz İş Hukuku'na özgü haklı fesih sebepleri, yıllık ücretli izin, hafta tatili ve kıdem tazminatı gibi birçok konuda çözüm üretmekte yetersiz kalmaktadır.

V. Türk Ticaret Kanunu

A. Genel Olarak

Deniz İş Hukuku alanında düzenlemeler getiren bir diğer önemli kanun ise TTK'dır. Kanun, 1956 yılında yürürlüğe giren E-TTK'nın günümüz şartlarına

⁹⁶ Güneş / Mutlay, s. 233.

⁹⁷ Elverişli bayrak hakkında bilgi için bkznz. Giriş.

uyum sağlaması ve güncellenmesi ihtiyacıyla doğmuş ve yürürlüğe girmiştir⁹⁸. TTK deniz ticareti dahil birçok alanda esaslı değişiklikler getirmiştir⁹⁹.

Bir ticaret kanunu olmasına karşı TTK'da da Deniz İş Hukuku'nu ilgilendiren bazı düzenlemeler bulunmaktadır.

B. Uygulama Alanı

TTK m. 931 hükmünde hem gemi hem ticaret gemisi tanımlanmıştır¹⁰⁰. Kanunun m. 935/1 gereğince “deniz ticaretiyle ilgili” hükümlerin uygulama alanı kural olarak ticaret gemileri ile sınırlanmıştır. Lakin TTK m. 935/2 hükmünde TTK'nın “Deniz Ticareti” kitabının bazı bölüm ve hükümlerinin ticaret gemisi özelliği olmayan gemilere de uygulanacağı ifade edilmiştir. Bu istisnalar kanunda detaylıca yer almakta olup topluca ticaret-dışı gemiler olarak adlandırılmaktadır¹⁰¹.

⁹⁸ TTK'nın hazırlık ve yasama süreci hakkında detaylı bilgi için bkz. **Atamer**, Birinci Bölüm, s. 872, **Kerim Atamer**, Gemi Adamlarına İlişkin Türk Ticaret Kanunu Hükümlerinin Kaynakları ve Görevli Mahkeme Sorunu – 2. Bölüm, Prof. Dr. Aydın Zevkliler'e Armağan, Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi, Cilt: 8, Özel Sayı, 2013, s. 411-412; **Atamer**, Gemi İpoteki, s. 72-104; **Kerim Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku Cilt: I, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2017, s. 339-373.

⁹⁹ TTK tasarısının deniz ticareti kitabına ilişkin ilkeleri ve hükümler hakkında detaylı açıklamalar için bkz. **Turgut Kalpsüz**, Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'nın Deniz Ticareti Hukuku Hükümlerine İlişkin Açıklamalar (1), Hukukî Perspektifler Dergisi, Sayı: 4, 2005, s. 32-39; **Kerim Atamer**, Türk Ticaret Kanunu Tasarısına göre Deniz Hukukunda Cebri İcra, Arıkan Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 2006 dn. 5; **Kerim Atamer**, Alman-Türk Hukukunda Gemilerin Bayrak Çekme Zorunluluğu, Gemi Siciline Kayıt ve Hükümlerin Uygulama Alanı, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, Cilt: XXV, Sayı: 1, 2009, s. 99-201; **Kerim Atamer**, Yargıtay Kararları Işığında Deniz Ticareti ve Deniz Sigortası Hukukunda Güncel Sorunlar ve Gelişmeler, XXIII. Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu, 2009, s. 165-274; **Kerim Atamer**, 1910 Brüksel Sözleşmesinde ve Ticaret Kanunu Tasarısında Çatma, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, Cilt: 24, Sayı: 1-2, 2004, s. 175-210; **Cüneyt Süzel**, 1993 Cenevre Sözleşmesinin Türk Ticaret Kanunu Tasarısına Yansıması, Uğur Alacakaptan'a Armağan, Cilt: 2, İstanbul, 2008, s. 597-624; **Süzel**, Kaptan, s. 433; **Doğuş Türkel Taylan**, Gemi Alacaklısı Hakkının Paraya Çevrilmesi, Güncel Yayınevi, İzmir, 2008; **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 377-395.

¹⁰⁰ TTK'daki gemi ve ticaret gemisi tanımı hakkında detaylı bilgi için bkz. **Çağa / Kender**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 45 vd.; **Kerim Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku Cilt: II-Gemilerin Eşya Hukuku, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2018, s. 660-671; **Fahiman Tekil**, Deniz Hukuku, 6. Bası, Alkım Yayınevi, İstanbul, 2001, s. 67 vd.; **Emine Yazıcıoğlu**, Kender – Çetingil Deniz Ticareti Hukuku, 17. Tıpkı Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2022, s. 47-49; **Cüneyt Süzel**, Türk Mevzuatında Gemi Tanımı, Rona Serozan'a Armağan, Cilt: 2, İstanbul, 2010, s. 1615-1644; **Ergon Çetingil / Rayegan Kender / Samim Ünan / Emine Yazıcıoğlu**, TTK Tasarısı'nın 'Deniz Ticareti' Başlıklı 5. Kitabında Yer Alan Hükümler Hakkında", Deniz Hukuku Dergisi, 2006, s. 7-8, **Can**, s. 185 vd.

¹⁰¹ **Atamer**, Bayrak Çekme, s. 122, **Atamer**, İkinci Bölüm, s. 413.

Ticaret-dışı gemilere uygulanacağı ifade edilen kurallar gemi çalışanlarının tanımı¹⁰², kaptana ilişkin hükümler (üçüncü kısım)¹⁰³, gemi çalışanlarının iş sözleşmelerinden doğan “gemi alacağı” hükümleri¹⁰⁴ ve aynı alacakların “deniz alacağı” sayılmasına ilişkin kurallardır¹⁰⁵. Dolayısıyla bu hükümler geminin ticari olup olmadığına bakılmaksızın her gemiye uygulanacaktır. Özellikle gemi alacağı ve deniz alacağına ilişkin düzenlemeler Deniz İş Hukuku alanını yakından ilgilendirmektedir.

Öte yandan E-TTK’dan farklı olarak TTK’da kaptanın iş sözleşmesine ilişkin herhangi bir düzenleme yer almadığından DİŞK m. 3 düzenlemesinin de uygulama alanı kalmamıştır¹⁰⁶. Bu açıdan kaptanın iş sözleşmesinden kaynaklanan hak ve borçları ile iş sözleşmesine ilişkin hükümler için TTK değil, öncelikle iş sözleşmesi hükümler, iş sözleşmesinde hüküm bulunmayan hallerde şartları sağlıyorsa DİŞK, sağlamıyorsa TBK hükümleri uygulama alanı bulacaktır¹⁰⁷.

¹⁰² **Atamer**, İkinci Bölüm, s. 413-415.

¹⁰³ **Atamer**, İkinci Bölüm, s. 426-481.

¹⁰⁴ Gemi alacağı hakkında detaylı bilgi için bkz. **İnci Kaner**, Gemi Alacaklısı Hakkı ve Gemi Alacağı, MÜHFHAD, Cilt: 18, Sayı: 2, 2012, s. 487-490; **Cüneyt Süzel** Gemi Alacaklısı Hakkı ve Gemi İpoteği Hakkında 1993 Cenevre Sözleşmesi ve Yeni Türk Ticaret Kanunu, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2012, s. 208-223; **Atamer**, Cebri İcra s. 184-187; **Nuray Barlas**, Gemi Alacaklısı Hakkı Veren Alacaklar ve Gemi Alacaklısı Hakkının Hukukî Niteliği, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2000, s. 20 vd.; **Kerim Atamer**, Gemi ve Yük Alacaklısı Haklarının Kullanılmasında Yargılama Usulü ve İcra, Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu XIV, Bildiriler-Tartışmalar, Ankara, 1997, s. 201-299; **Fehmi Ülgener**, Gemi Üzerindeki Rehin Hakkı “Gemi Alacaklısı Hakkı”, Deniz Hukuku Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 4, 1997, s. 5-7; **Nil Değirmenci Kula**, Türk Ticaret Kanunu Uygulamalarında Gemi Alacaklısı Hakkının Bir Unsuru Olarak Hakkın Sahibi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 3, 2014, s. 245-276.

¹⁰⁵ Deniz alacağı hakkında detaylı bilgi için bkz. **Atamer**, Cebri İcra, s. 244-245; **Kerim Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku Cilt IV (Deniz İcra Hukuku), On İki Levha Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 2019, s. 87-165; **Kerim Atamer**, Gemilerin İhtiyati Haczinde Seferden Men Önleminin Uygulanması (İİK m.23 f.4 ve m.92’nin Tarihsel Kökenleriyle Deniz Takip Hukuku’ndaki Anlamları Üstüne), İÜHF, C. LV, 1997, s. 279-340; **Türkel**, s. 14 vd.

¹⁰⁶ **Süzel**, Kaptan, s. 436.

¹⁰⁷ Gemi adamları ile işveren arasındaki uyuşmazlıklarda görevli mahkeme hakkında detaylı inceleme için bkz. **Atamer**, Birinci Bölüm, s. 891-893; **Atamer**, İkinci Bölüm, s. 483-486.

VI. ITF Toplu İş Sözleşmeleri

A. Genel Olarak

Deniz İş Hukuku'nda gemi çalışanı ile işveren arasındaki iş ilişkisi ulusal ve milletlerarası düzenlemelerin yanı sıra toplu iş sözleşmeleri ile de düzenlenmektedir. Uygulamada gemi çalışanları ile işverenlerin arasındaki iş ilişkilerini düzenlemek için toplu iş sözleşmelerine başvurulduğu görülmektedir.

Toplu iş sözleşmelerinin uygulamada en çok karşılaşılan türü ITF tarafından düzenlenen sözleşmelerdir. ITF, dünya çapında taşıma işçilerinin haklarını korumak, sendikalara ve insan haklarına saygıyı teşvik etmek, sosyal adaleti sağlamak, üye sendikaların çıkarlarını savunmak, üyelere ve işçilere araştırma ve bilgi hizmetleri sağlamak ve taşıma işçilerine yardım etmek amacıyla kurulmuştur ve taşıma işçileri sendikalarının milletlerarası sendika federasyonudur¹⁰⁸.

1896 yılında kurulan ITF, sahip olduğu büyük sendikal ağlar ve IMO, ILO gibi uluslararası kurumlarda taşıma işçileri sendikalarının çıkarlarını temsil etmesi sebebiyle deniz ticareti ve Deniz İş Hukuku alanında önemli bir aktördür. Günümüzde Türkiye'den Tüm Taşıma İşçileri Sendikası (TÜMTİŞ), Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası (BTS), Deniz Çalışanları Dayanışma Derneği (DAD-DER), Türkiye Liman, Deniz, Tersane ve Depo İşçileri Sendikası (LİMAN-İŞ), Demiryolu İşçileri Sendikası (DEMİRYOL-İŞ), Türkiye Denizciler Sendikası (Türk Deniz-İŞ), Türkiye Devrimci Kara, Hava, Demiryolu İşçileri Sendikası (NAKLİYAT-İŞ) ITF üyesidir¹⁰⁹.

¹⁰⁸ <https://www.itfglobal.org/en/about-us/who-we-are> (Erişim Tarihi : 23.02.2023) ; ITF'in, yapısı ve üyeleri için bakınız ITF Tüzüğü : https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/page/files/Consitution_2018.pdf (Erişim Tarihi: 09.05.2023)

¹⁰⁹ https://www.itfglobal.org/en/about-us/affiliates?title=&field_country_target_id=108 (Erişim Tarihi: 18.08.2023)

Sekiz farklı işkolunda faaliyet gösteren ITF'nin örgütlendiği işkollarından biri de gemi çalışanlarıdır¹¹⁰. ITF'nin gemi çalışanları bölümü gemi çalışanlarının şartlarının iyileştirilmesini, sendikal örgütlerin haklarını savunmayı ve gemilerde emniyetli ve güvenli bir çalışma ortamını sağlamayı amaçlar¹¹¹. Tüm gemi çalışanlarının iyi çalışma koşullarına sahip olabilmesi ve gemilerdeki asgari çalışma koşullarının sağlanabilmesi için denetçileri aracılığıyla gemileri denetleyen ve uluslararası kurumlar ile iş birliği yapan ITF, aynı zamanda gemi çalışanları ile işverenler arasındaki iş ilişkilerini düzenleyen toplu iş sözleşmeleri de hazırlamaktadır. Adil, hakkaniyetli ve iyi çalışma şartları sunulmasının temini için işverenler bu toplu iş sözleşmeleriyle gemi çalışanlarına karşı yükümlülük altına sokulmaktadır.

B. Yapısı

Uygulamada genel olarak ITF toplu iş sözleşmesi olarak adlandırılrsa da esasen ITF toplu iş sözleşmesi ITF sözleşmesini oluşturan sözleşmelerden yalnızca bir tanesidir. ITF sözleşmesi aşağıdaki üç temel sözleşmeden oluşmaktadır¹¹².

Çerçeve/Özel Sözleşme¹¹³: ITF'nin ilgili sendikası ile işveren, donatan, gemi yöneticisi veya işleten arasında imzalanan ve işvereni ilgili ITF onaylı Toplu İş Sözleşmesi'ne¹¹⁴ tabi tutan belgedir. Çerçeve sözleşme hangi toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı, toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı bulacağı geminin detayları, sözleşmenin başlangıç/bitiş tarihi, işverenin temel yükümlülükleri gibi konuları

¹¹⁰ ITF'in faaliyet gösterdiği işkolları şu şekildedir: Gemi çalışanları, Demiryolları, Karayolu taşımacılığı, Sivil havacılık, Limanlar, İç sularda seyrüsefer, Balıkçılık, Turistik hizmetler.

¹¹¹ ITF'in amacı için bakınız: <https://www.itfglobal.org/en/about-us/who-we-are> (Erişim Tarihi: 03.04.2023)

¹¹² Sözleşmelerin çeşitleri ve detayları için bkznz. <https://www.itfseafarers.org/en/your-rights/itf-agreements> (Erişim Tarihi: 02.03.2023)

¹¹³ Çerçeve/Özel Sözleşme uygulamada Special Agreement olarak adlandırılmaktadır.

¹¹⁴ Toplu İş Sözleşmesi uygulamada Collective Bargaining Agreement (CBA) olarak adlandırılmaktadır.

düzenler. Ayrıca ITF temsilcilerinin gemiye erişme ve sözleşmeye uygunluk açısından gemiyi denetleme konusundaki yasal haklarını belirtir.

Toplu İş Sözleşmesi: İşvereni ITF çerçeve sözleşmesine taraf olan gemide istihdam edilen gemi çalışanlarının çalışma koşullarını ayrıntılı olarak düzenleyen belgedir. Toplu iş sözleşmesinde ücret, mesai saatleri, yıllık izin, tatiller, vardiya, fesih, yurda iade, tıbbi müdahale, hastalık ödeneği, hamilelik, maluliyet, hizmet sırasında ölüm, sigorta teminatı, iâşe, barınma ve sosyal ihtiyaçlara ek olarak mürettebata ödenebilecek asgari ücret, resmî tatil günleri, maluliyet ve can kaybı durumunda ödenecek tazminat gibi detaylar yer alır. Gemide çalışan her gemi çalışanı kendiliğinden toplu iş sözleşmesinin tarafı olur ve hükümlerinden faydalanır.

Bireysel İş Sözleşmesi¹¹⁵: İlgili gemide çalışan her bir gemi çalışanını çerçeve sözleşmeye ve ilgili toplu iş sözleşmesine bağlayan belgedir. Genelde tek sayfadan oluşan bireysel iş sözleşmesinde gemi çalışanının, işverenin ve geminin bilgileri yer alır ve gemi çalışanının alacağı ücretin detayları (temel ücret, fazla mesai, izin ücreti vs.) belirtilir. Ayrıca söz konusu gemi çalışanı için uygulanacak toplu iş sözleşmesine atıfta bulunulur ve ekine toplu iş sözleşmesi eklenir. Bireysel iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ile bir bütün halinde yorumlanır.

ITF toplu iş sözleşmeleri ise üç ana kategoriye ayrılır. Bunlar:

Standart Sözleşme: Sendikal faaliyet ve grev sonucunda veya bir şirketin bir önceki sözleşmeyi ihlal ettiği durumda imzalanan sözleşme tipidir.

Toplam Personel Maliyeti/Tek Tip TCC Sözleşmesi¹¹⁶: ITF toplu iş sözleşmelerinin en yaygın türüdür. Üye sendikaların çoğu ITF Tek Tip TCC

¹¹⁵ Bireysel İş Sözleşmesi uygulamada Individual Employment Contract olarak adlandırılmaktadır..

¹¹⁶ Toplam Personel Maliyeti, Tek Tip Sözleşmesi uygulamada Total Crew Cost-TCC Agreement olarak adlandırılmaktadır.

Sözleşmesi'ni kullanmaktadır. Tümü ITF tarafından onaylanmış ve dünya çapındaki farklı bağlı sendikalar tarafından benimsenip uygulanan farklı TCC sözleşmesi türleri de bulunmaktadır. Yerel mevzuat gereğince bazı farklılıklar barındırsalar da hepsi ITF Tek Tip TCC Sözleşmesi'ni temel alır ve ITF asgari standartlarını karşılar.

Uluslararası Pazarlık Forumu Sözleşmesi¹¹⁷: Yalnızca Uluslararası Pazarlık Forumu'nda ITF'nin yanında yer alan Ortak Müzakere Grubunu oluşturan gdonatan birliklerinden birinin üyesi olan işverenler için geçerli sözleşme türüdür. Yerel mevzuat gereğince bazı farklılıkları barındıran sözleşme tipleri bulunsa da hepsi temel sözleşmeye dayanmakta ve ITF asgari standartlarını karşılamaktadır.

Bu üç sözleşme türünden farklı bir toplu iş sözleşmesi de ITF'nin onaylaması şartıyla devreye sokulabilmektedir.

İşverenler ITF sözleşmesine taraf olarak, toplu iş sözleşmesinde belirtilen çalışma şartlarını tüm gemide ve gemide çalışan tüm gemi çalışanları açısından uygulamayı, bu çalışma şartlarının bireysel iş sözleşmelerinde de yer almasını, ilgili ITF sözleşmesinde yer alan tüm sorumluluklara karşı teminat sunan uygun bir sigorta temin etmeyi, çalışma saatlerini doğru ve düzenli bir şekilde kayıt altına almayı, ITF katkı paylarını ödemeyi taahhüt etmektedir¹¹⁸. İşverenin taahhüt ettiği bu yükümlülüklerin amacı hem gemi çalışanı hem de işveren açısından adil, hakkaniyetli, güvenli ve emniyetli bir çalışma ortamı sağlamaktır.

Öte yandan ITF sözleşmesi, milliyetlerine ve sendikalarına bakmaksızın gemide çalışan tüm gemi çalışanlarını kapsamaktadır. Bu itibarla gemide çalışan ancak işveren ile anlaşılan ITF sendikasına üye olmayan veya ülkesinde ITF yetkili

¹¹⁷ Uluslararası Pazarlık Forumu Sözleşmesi uygulamada International Bargaining Forum-IBF Agreement olarak adlandırılmaktadır.

¹¹⁸ Detaylar için bkznz. <https://www.itfseafarers.org/en/your-rights/itf-agreements> (Erişim tarihi: 05.06.2023)

sendikası bulunmayan gemi çalışanı da toplu iş sözleşmesi hükümlerinden faydalanmaktadır.

ITF sözleşmesi uygulansa da sözleşmenin düzenlemediği konular hakkında genel kanun olarak TBK hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Ancak ITF sözleşmesi gemi çalışanlarının çalışma şartlarını oldukça detaylı olarak düzenlediğinden çoğu zaman TBK hükümleri devreye girmeyecek; iş ilişkisi, gemi çalışanın ve işverenin hak ve borçlarının ITF toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre değerlendirilmesi yeterli olacaktır.

Uygulamada işverenler tarafından ITF toplu iş sözleşmelerinin içeriğine benzer içeriğe sahip ancak ITF tarafından hazırlanmayan veya onaylanmayan farklı toplu iş sözleşmelerinin kullanıldığı görülmektedir. Bu nitelikteki toplu iş sözleşmeleri ITF denetimi ve koruması altında değildir. Gemi çalışanlarına MLC 2006'daki asgari düzenlemelerden daha iyi koşullar sunan ITF sözleşmeleri haliyle MLC 2006'daki asgari şartları karşılamaktadır. Bu sebeple işverenler, içeriği ITF sözleşmelerine benzer toplu iş sözleşmesi kullanarak hem ITF denetiminden kaçınmakta hem de MLC 2006'daki asgari şartları karşılayarak asgari şartların karşılanmaması halinde uygulanacak yaptırımlardan da kurtulmaktadır.

C. Uygulama Alanı

ITF'nin toplu iş sözleşmeleri, elverişli bayrak olarak tanımlanan ülkelerin bayrağını taşıyan gemilerde uygulama alanı bulmaktadır¹¹⁹. Ulusal düzenlemelerden ve denetimden kaçınma ile düşük sicil ücretleri, vergisel avantajlar ve ucuz işgücünden faydalanmak amacıyla tercih edilen elverişli bayrak, donatanlar için avantajlı olmasına karşın gemi çalışanları açısından düşük ücret, uygunsuz çalışma ortamı, yetersiz ve sağlıksız beslenme ve dinlenmeksizin uzun

¹¹⁹ Northrup / Scrase, s. 370-372.

çalışma saatleri anlamına gelmektedir¹²⁰. ITF ise elverişli bayraklı gemilerde yaşanan bu sorunlar ile mücadele ederek, toplu iş sözleşmeleri ve denetçiler aracılığıyla emniyetli ve güvenli bir çalışma ortamını temin etmeye ve bu gemilerde çalışan gemi çalışanlarının haklarının korunması, iyi şartlarda çalışması ve ücretlerinin düzenli olarak ödenmesini sağlamaya çalışmaktadır¹²¹.

ITF, elverişli bayrak kullanan işverenler ile çerçeve sözleşme imzalayarak bu gemilerde çalışan veya çalışacak olan tüm gemi çalışanlarının bu çerçeve sözleşme bünyesindeki ITF toplu iş sözleşmesi hükümlerinden faydalanmasını sağlar¹²². Sorunların çözümü ve gemi çalışanlarının daha iyi çalışma koşullarına sahip olabilmesi için ITF, farklı içeriklere sahip birçok toplu sözleşme taslağı hazırlamıştır.

VII. Deniz İş Hukuku'nda Uygulanacak Hukukun Belirlenmesi

A. Genel Olarak

Yukarıda açıklandığı üzere ILO sözleşmeleri gibi milletlerarası ve DİŞK, TBK gibi ulusal düzenlemelere konu Deniz İş Hukuku, uygulanacak kuralların çeşitlilik gösterdiği bir alandır¹²³. Bu çeşitliliğin sebebi, tüm devletler bakımından uygulanacak bir “Milletlerarası Deniz İş Kanunu” gibi yeknesak ve kapsayıcı bir düzenlemenin bulunmamasıdır. Her devlet bu alanı kendi iç hukuk kurallarıyla düzenlemekte ve bunun sonucunda devlet sayısı kadar farklı Deniz İş Hukuku kuralları ortaya çıkmaktadır.

Uluslararası deniz taşımacılığının oldukça yaygınlaştığı günümüzde yabancı bayraklı gemilerde farklı milliyetten gemi çalışanları birlikte çalışmaktadır. Farklı

¹²⁰ Elverişli bayrak hakkında açıklama için bkz. Giriş.

¹²¹ **Northrup /Scrase**, s. 374-384; **Lillie**, Flag of Convenience, s. 60 – 62.

¹²² **Lillie**, Flag of Convenience, s. 55-57.

¹²³ Deniz İş Hukuku alanında uygulanacak milletlerarası ve ulusal mevzuat hakkında detaylı bilgi için bkz. Birinci Bölüm I, II, III, IV, V.

ülke vatandaşlarının birlikte çalıştığı böyle bir ortamda tarafların hakları ve borçları, iş sözleşmesinin tabi olduğu hukuk ve uyumsuzlukların hangi ülke hukukuna göre çözümleneceği cevaplanması gereken önemli sorular arasında yer alır.

B. Yabancılık Unsuru ve Kanunlar İhtilafı Kuralları

Belirli bir ülkede, o ülkenin vatandaşı işçi ve işveren arasında kurulan ve o ülkede ifa edilecek olan iş sözleşmesine yine o ülke hukuku tatbik edilecektir¹²⁴. İşçinin veya işverenin yabancı ülke vatandaşı olması, işverenin yabancı bir ülkede bulunması, iş görme ediminin yabancı bir devlette ifa ediliyor olması gibi unsurların birinin varlığı ise yabancılık unsurunu oluşturmaktadır¹²⁵.

İş sözleşmeleri dâhil yabancı unsurlu tüm özel hukuk ilişkilerine tatbik edilecek hukuku tespit etmek üzere kanunlar ihtilafı kuralları geliştirilmiştir¹²⁶. Türk Hukuku'nda kanunlar ihtilafı kuralları MÖHUK kapsamında düzenlenmiştir. MÖHUK m. 1/1'e göre yabancı unsurlu özel hukuk ilişkilerinde uygulanacak hukukun MÖHUK tarafından belirleneceği, m. 1/2'ye göre ise Türkiye'nin taraf olduğu milletlerarası sözleşme hükümlerinin saklı olduğu ifade edilmiştir¹²⁷. Buna göre milletlerarası sözleşmenin uygulama alanı maddesindeki koşulların karşılanması halinde kanunlar ihtilafı kurallarına gidilmeden doğrudan

¹²⁴ **Beyza Çağla Şahin**, Bireysel İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk, On İki Levha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul, 2021, s. 37.

¹²⁵ **Zeynep Derya Tarman**, Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk, AÜHFD, No: 59, 2010, s. 521, 526; **Vahit Doğan**, Milletlerarası Özel Hukuk, 9. Baskı, Savaş Yayınevi, Ankara, 2023, s. 6 vd.; **Nuray Ekşi**, Yabancılık Unsuru Taşıyan Akitler ve Bu Akitlerin AT Roma Konvansiyonu'na Göre Anlamı, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, Yıl: 12, Sayı: 1-2, 1992, s. 3; **Ekşi**, Uygulanacak Hukuk, s. 118-119; **Tankut Centel**, Türk Hukukunda Bireysel İş Uyuşmazlığına İlişkin Uluslararası Yetki ve Bağlama Kuralları, Sosyal Siyaset Konferansları, Çalışma ve Endüstri İlişkileri Araştırma Merkezi, No: 32 ve 33, İstanbul, 1983, s. 214-237.

¹²⁶ **Cemal Şanlı**, / **Emre Esen** / **İnci Ataman Fıganmeşe**, Milletlerarası Özel Hukuk, 10. Bası, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2023, s. 27; **Ahmet Cemal Ruhi**, Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun, 4. Bası, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2014, s. 450.

¹²⁷ Yabancılık unsuru taşıyan özel hukuka ilişkin işlem ve ilişkilerde uygulanacak hukuk, Türk mahkemelerinin milletlerarası yetkisi, yabancı kararların tanınması ve tenfizi bu Kanunla düzenlenmiştir. Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu milletlerarası sözleşme hükümleri saklıdır.

milletlerarası sözleşme tatbik edilecektir¹²⁸. MÖHUK'ta birçok özel hukuk ilişkisi için ayrı ayrı düzenlenen kanunlar ihtilafı kuralları ile bazen taraflara uygulanacak hukuku seçme imkânı verilirken bazen de uygulanacak hukuk bağlama noktaları aracılığıyla kanun tarafından belirlenmiştir¹²⁹.

MÖHUK m. 2 ise hâkimin Türk kanunlar ihtilafı kurallarını ve bu kurallara göre yetkili olan yabancı hukuku re'sen uygulayacağını düzenlemiştir¹³⁰.

Deniz İş Hukuku açısından yabancılık unsuru ise işçinin yani gemi çalışanının yabancı olması, çalışılan yerin yani geminin yabancı bayraklı olması veya işverenin yabancı ülkede yerleşik bir şirket olması şartlarından biri veya birkaçı ile sağlanmaktadır¹³¹.

Gemi çalışanlarının yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde uygulanacak hukukun tespiti için iş sözleşmelerine dair kanunlar ihtilafı kurallarına bakılmalıdır. İş sözleşmelerine dair kanunlar ihtilafı kuralları MÖHUK m. 27'de düzenlenmiştir. Öte yandan Deniz İş Hukuku alanında Türkiye'nin taraf olduğu birçok ILO sözleşmesi mevcuttur¹³². Yukarıda bahsedilen MÖHUK m. 1/2 hükmüne göre bu ILO sözleşmeleri, sözleşmenin uygulama alanındaki koşulların karşılanması halinde kanunlar ihtilafı kurallarına gitmeden, doğrudan uygulama alanı bulmalıdır¹³³.

¹²⁸ Şanlı / Esen /Ataman Figanmeşe, s. 17-22.

¹²⁹ Vatandaşlık, yerleşim yeri, mutad mesken başlıca bağlama noktalarıdır. Bağlama noktaları hakkında detaylı bilgi için bkz. Gülören Tekinalp / Ayfer Uyanık Çavuşoğlu, Milletlerarası Özel Hukuk Bağlama Kuralları, 12. Bası, İstanbul, 2016, s. 4; Şanlı / Esen /Ataman Figanmeşe, s. 32 vd.

¹³⁰ Şahin, s. 91.

¹³¹ Doğa Elçin, Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk, Adalet Yayınları, 2012, s 42; Centel, Uluslararası Yetki ve Bağlama Kuralları, s. 217.

¹³² Bknz. Birinci Bölüm, II, A, C.

¹³³ Süzel, Gemi Alacaklısı Hakkı, s. 213; Elçin, s. 207.

İş sözleşmelerinin kanunlar ihtilafı kurallarını ortaya koyan MÖHUK m. 27/1 hükmüne göre iş sözleşmesi, işçinin mutad işyeri¹³⁴ hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari koruma saklı kalmak kaydıyla, tarafların seçtikleri hukuka tabidir. Kanun koyucu taraflara bir hukuk seçimi yapma imkânı vermiş ise de ekonomik yönden daha zayıf konumda bulunduğu varsayılan işçinin seçim hakkını sınırlandırmıştır¹³⁵. Böylece tarafların seçtikleri hukuk ancak işçinin mutad işyeri hukukundan daha iyi bir düzeyde koruma sağlaması şartıyla uygulama alanı bulacaktır. Hangi hukukun işçi lehine olduğunun tespiti noktasında; mutad işyeri hukukunun nisbi emredici hükümleri dikkate alınıp, bağlantılı hükümlerin bir bütün halinde incelenerek seçilen hukuk ile işçinin mutad işyeri hukuku karşılaştırılmalıdır¹³⁶.

Öte yandan iş sözleşmesinde herhangi bir hukuk seçimi yapılmamış da olabilir. Bu durumda MÖHUK m. 27/2 hükmüne göre işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanır. Mutad işyerinin tespitinde, yalnızca işverenin işyerinin bulunduğu yer değil işçinin işini zaman ve içerik olarak fiilen, ağırlıklı olarak ifa ettiği, çalışma faaliyetlerinin toplandığı, işin organize edildiği yer gibi kriterler dikkate alınmaktadır¹³⁷.

¹³⁴ İşyeri kavramı işyerini oluşturan unsurlar hakkında detaylı bilgi için bkz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 241-243; **Kübra Doğan Yenisey**, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007; **İbrahim Aydın**, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Demiryol-İş Eğitim Yayınları, Ankara, 2001; **Sarper Süzek**, Türk İş Hukukunda İşveren, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 17, 2010, s. 17-26.

¹³⁵ **Şanlı / Esen /Ataman Figanmeşe**, s. 362; **Elçin**, s. 93; **Aysel Çelikel / Bahadır Erdem**, Milletlerarası Özel Hukuk, 17. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2022, İstanbul, s. 360.

¹³⁶ **Hatice Özdemir Kocasakal**, Doğrudan Uygulanan Kurallar ve Sözleşmeler Üzerindeki Etkileri, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 2001, s. 107; **Elçin**, Yabancılik Unsuru, s. 101; **Ekşi**, Uygulanacak Hukuk, s. 34; **Vahit Doğan**, 5718 Sayılı Kanuna Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 1, 2007, s. 155; **Şahin**, s. 70.

¹³⁷ **Elçin**, s. 125; **Ergin Nomer / Cemal Şanlı**, Devletler Hususi Hukuku, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2010, s. 333-335; **Şahin**, s. 81.

İş sözleşmeleri bakımından en sıkı ilişkili hukukun mutad işyeri hukuku olduğu kabul edilmektedir¹³⁸. Mutad işyeri hukukun tatbiki ile işçinin işin yapıldığı ülkenin korumasından mahrum kalmaması amaçlanmıştır.

Eğer işçi işini sürekli olarak farklı ülkede ifa ediyorsa MÖHUK m. 27/3'e göre iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbidir. Bu hükmün uygulanması için işin devamlı olarak farklı ülkede yapılması gerekmektedir¹³⁹.

Yabancı unsurlu iş sözleşmelerinde ve uyuşmazlıklarda bağlantı noktası olarak işverenin esas işyeri hakim hukukuna(lex fori) göre vasıflandırılacaktır. Esas işyeri; işverenin, aynı iş için iş organizasyonu, ücret, çalışma politikası gibi önemli faaliyetleri yürüttüğü işyeri, idare merkezi olarak tanımlanabilir¹⁴⁰.

MÖHUK m. 27/4'e göre ise hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilecektir. Tarafların vatandaşlığı, mutad işyeri, işverenin asıl işyeri, ücretin ödendiği para birimi gibi unsurların bir bütün halinde değerlendirilmesi ile daha sıkı ilişkili hukukun tespiti mümkün olacaktır¹⁴¹. Hüküm, tespit edilen bu hukuku uygulayıp uygulamama konusunda hakime bir takdir yetkisi tanımıştır ve takdir yetkisi, işçinin menfaatlerini ve olayın hal ve şartlarını gözeterek kullanılmalıdır¹⁴².

¹³⁸ **Tarman**, s. 535; **Tekinalp / Uyanık**, s. 268.

¹³⁹ **Ekşi**, Uygulanacak Hukuk, s. 128; **Çelikel / Erdem**, s. 363.

¹⁴⁰ **Elçin**, s. 144; **Tekinalp / Uyanık**, s. 216.

¹⁴¹ **Elçin**, s. 152.

¹⁴² **Şahin**; s. 89; **Nomer / Şanlı** s. 337; **Elçin**, s. 152; **Ziya Akıncı**, Milletlerarası Özel Hukuk, 1. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020, s. 62; **Ruhi**, s. 301; **Elçin**, s. 146; **Doğan**, Milletlerarası, s. 431.

C. Gemi Çalışanlarının İş Sözleşmelerindeki Hukuk Seçimiyle İlgili Sorunlar ve Hukuk Seçiminin Uygulanmasının Engellenmesi için Çözüm Önerileri

1. Gemi Çalışanlarının İş Sözleşmelerindeki Hukuk Seçimiyle İlgili Sorunlar

Uygulamada yabancılık unsuru barındıran gemi çalışanı iş sözleşmeleriyle sıkça karşılaşılması sebebiyle, bu sözleşmelerdeki hukuk seçimlerinin niteliği değerlendirilmelidir. Gemi çalışanı iş sözleşmelerinde genellikle hukuk seçimi yapıldığı görülmektedir. Yabancılık unsuru içeren gemi çalışanı iş sözleşmeleri, MÖHUK m. 27 kapsamında değerlendirilmelidir.

Hukuk seçiminin varlığı halinde MÖHUK m. 27/1 hükmü devreye girecektir. Gemi çalışanının mutad işyeri gemi olduğundan geminin bayrak devleti hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari koruma saklı kalmak kaydıyla, işveren ile gemi çalışanı arasındaki iş sözleşmesine seçilen hukuk uygulanacaktır¹⁴³. Kural olarak taraflar, menfaatleri ve iradeleri doğrultusunda dilediği hukuku, sözleşmeyle ve taraflarla herhangi bir bağlantısı bulunmasa dahi, seçmekte özgürdür. Bu sebeple teorik olarak gemi çalışanı ile işverenin, aralarındaki iş sözleşmesine uygulanmasını istedikleri hukuku seçmelerinde herhangi bir engel bulunmamaktadır.

Ancak gemi çalışanı iş sözleşmelerinde yer alan hukuk seçimleri çoğu kez tarafların özgür iradesine dayanmamakta ve genellikle işveren tarafından zayıf taraf olan gemi çalışanına dayatılmaktadır. Uygulamada iş sözleşmesinde yer alan hukuk seçimi ile genellikle gemi çalışanıyla hukuki veya fiili bir bağlantısı bulunmayan ülkelerin hukukları seçilmektedir.

¹⁴³ **Eksi**, Uygulanacak Hukuk, s. 128; **Can Tuncay**, Devletler Hususi Hukukunda Hizmet İlişkinine Uygulanacak Kanun, Onar Armağanı, İstanbul, 1977, s. 912; **Çelikel / Erdem**, s. 364.

Adil ve hakkaniyetli bir sonuca ulaşabilmek için söz konusu hukuk seçimlerine ihtiyatlı yaklaşılmalı ve bu hukuk seçimlerini barındıran sözleşmeler sözleşme serbestisi kapsamında değerlendirilmemelidir.

Bunun yanında hukuk seçimlerinin gemi çalışanlarının lehine işlediği durumlar da olabilmektedir. Bu nitelikteki lehe hukuk seçimleri genel olarak yerel mevzuatı işçi lehine hükümler içeren, insan haklarına saygılı ve bayrağını taşıyan gemilerde uluslararası sosyal standartları uygulama imkânı ve istekliliği ile ILO sözleşmelerini onaylama ve uygulama oranı yüksek olan ülkeleri kapsamaktadır. Bu bakımdan Deniz İş Hukuku alanında yapılan tüm hukuk seçimlerinin kötü niyetli ve hukuka aykırı olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu itibarla gemi çalışanın haklarını kısıtlama ve gemi çalışanını koruyan düzenlemelerden kaçınma amacı gütmeyen nitelikteki bir hukuk seçimi geçerli olacak ve sonuç doğuracaktır.

Oysa günümüz deniz ticaretinde elverişli bayrak uygulaması oldukça yaygındır ve elverişli bayraklar gemi çalışanları için kötü çalışma şartları ve düşük ücretler anlamına gelmektedir¹⁴⁴. Elverişli bayrak kullanan gemilerde çalışan gemi çalışanlarının iş sözleşmelerinde elverişli bayrak devleti hukuku seçilerek iş sözleşmesine Malta, Marşal Adaları, Liberya veya Panama gibi ülkelerin hukuk kurallarının uygulanacağı belirtilmektedir. Bunlar, gemi çalışanın herhangi bir bilgisi veya ilgisi olmayan ülkeler olup, yalnızca geminin siciline kaydedildiği ve bayrağını taşıdığı ülkelerdir¹⁴⁵. Diğer bir ifadeyle bu ülkelerin gemi, işveren, donatan, gemi çalışanı ile ilişkisi gerçek olmayıp, yapay ve göstermeliktir.

Gemi çalışanın, tarafı olduğu iş sözleşmesinin tabi olduğu ve hakkında herhangi bir bilgisi bulunmadığı elverişli bayrak devleti hukuku seçimi ile iki özgür iradenin herhangi bir müdahale olmaksızın bir hukuk seçimi yaptığı izlenimi ve

¹⁴⁴ Elverişli bayrak hakkında detayları için bkz. Giriş.

¹⁴⁵ **Boleslaw Adam Boczek**, *Flags of Convenience: An International Legal Study*. Harvard University Press, 1962, s. 150; **Metaxas**, s. 55-60.

yapay bir hukuka uygunluk durumu yaratılmaya çalışılmaktadır. Oysa gerçekte olan, gemi çalışanına müzakere olanağı tanımaksızın, onun zayıf konumundan faydalanılarak haklarını kısıtlayan bir hukuk seçiminin dayatılmasıdır.

Bu bakımdan MÖHUK m. 27/1 anlamında elverişli bayrak devleti hukukunun emredici hükümlerinin sahip olacağı asgari hükümler fiilen bir anlam ifade etmemektedir. Keza hem iş sözleşmesine uygulanacak hukuk olarak seçilen hem de gemi çalışanın mutad işyeri hukuku olan elverişli bayrak devleti hukuku gemi çalışanlarına herhangi bir koruma sağlamamaktadır. Kaldı ki, uygulamada bu devletlerin hukuklarının seçilmesinin temel sebebi asgari ücret, grev, lokavt, sosyal güvenlik, çalışma saatleri gibi işçiyi koruyan hukuk kurallarının uygulanmasını engelleyip bu kurallardan kaçınmaktır¹⁴⁶.

Bu açıdan gemi çalışanlarının iş sözleşmelerinde yer alan elverişli bayrak devleti hukuk seçimleri Deniz İş Hukuku alanında işverenlere gemi çalışanını koruyan düzenlemelerden kaçma ve gemi çalışanın haklarını kısıtlama imkânı vermektedir. Bu nitelikteki hukuk seçimleri MÖHUK m. 27 hükmünün amacına ters düşmekte, hakkaniyete aykırı bir durum yaratmaktadır. Bu sebeple gemi çalışanlarının iş sözleşmelerinde elverişli bayrak devleti hukuku seçimlerine sonuç bağlamak doğru olmayacaktır¹⁴⁷.

2. Gemi Çalışanlarının İş Sözleşmelerindeki Hukuk Seçiminin Uygulanmasının Engellenmesi için Çözüm Önerileri

Pozitif hukuk uyarınca geçerli gibi gözüken ancak gemi çalışanı aleyhine sonuç doğuran elverişli bayrak devleti hukuk seçimlerine karşı hakkaniyetli ve

¹⁴⁶ **Kevin Xingang Li / Jim Mi Ng**, International Maritime Conventions: Seafarers' Safety and Human Rights, Journal of Maritime Law and Commerce, Vol: 33, 2002, s. 386; **Anthony Van Fossen**, Flags of Convenience and Global Capitalism. International Critical Thought, 2016, s. 360 vd.; **Enrico Argirosso**, Flags of Convenience and Substandard Vessels: A Review of the ILO's Approach to the Problem, International Labour Review, Volume: 110, Number: 5, 1974, s. 440 vd.

¹⁴⁷ **Süzel**, Gemi Alacaklısı Hakkı, s. 214.

adaletli bir çözüm bulmak için hukuk seçimlerinin uygulanmasını engelleyen durumların değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bu açıdan MÖHUK m. 27 hükmü uyarınca gemi çalışanlarının iş sözleşmelerindeki elverişli bayrak devleti hukuku seçimlerinin uygulanmasını engelleyen birkaç çözüm önerisi sunulabilir.

a. Doğrudan Uygulanan Kurallar

Bu çözüm yöntemlerinden ilki doğrudan uygulanan kurallardır. Doğrudan uygulanan kurallar, mali, sosyal ve ekonomik politikalar gereği yürürlüğe konulan ve özel hukuk ilişkisinin veya sözleşmenin tabi olduğu hukuka bakılmaksızın gerek hâkimin hukuku(lex fori) gerekse üçüncü ülkelerin hukuku uyarınca doğrudan uygulanacak olan müdahaleci kurallardır¹⁴⁸. Kamu menfaati gözeten, devletin özel hukuk ilişkilerine müdahale etmesi sonucu doğuran doğrudan uygulanan kurallar, emredici niteliğe sahip ve sözleşme ile aksi kararlaştırılması mümkün olmayan hükümlerdir¹⁴⁹. Bu kurallar iç hukukta sözleşme özgürlüğünü sözleşmenin içeriğini belirleme noktasında, milletlerarası özel hukukta ise taraf iradelerini sözleşmeye uygulanacak hukuku seçme anlamında kısıtlar¹⁵⁰.

MÖHUK m. 6 ve m. 31 doğrudan uygulanan kuralları düzenlemektedir. MÖHUK m. 6'ya göre yetkili yabancı hukukun uygulandığı durumlarda, düzenleme amacı ve uygulama alanı bakımından Türk Hukuku'nun doğrudan uygulanan kurallarının kapsamına giren hâllerde o kural uygulanır¹⁵¹. MÖHUK m. 31'de ise sözleşmeden doğan ilişkinin tâbi olduğu hukuk uygulanırken, sözleşmeyle sıkı ilişkili olduğu takdirde üçüncü bir devletin hukukunun doğrudan uygulanan kurallarına etki tanınabileceği ifade edilmiştir. MÖHUK m. 6'dan farklı

¹⁴⁸ Şanlı / Esen /Ataman Figanmeşe, s. 12; Çelikel / Erdem, s. 154; Kocasakal, s. 33.

¹⁴⁹ Elçin, s. 163.

¹⁵⁰ Kocasakal, s. 92.

¹⁵¹ Ergin Nomer, Devletler Hususi Hukuku, 23. Bası, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2021, s. 186.

olarak sözleşme ile ilişkili üçüncü devletin doğrudan uygulanan kurallarına etki tanımak zorunlu değildir. Hâkim, etki tanınıp tanınmaması noktasında kuralların amacı, yapısı ve somut olaya uygulanıp uygulanmamasına göre ortaya çıkan sonuçları dikkate alarak değerlendirme yapacaktır¹⁵². Doğrudan uygulanan kurallarını sıralayan bir düzenleme bulunmamakta olup bu kuralların tespit edilebilmesi için uygulanma gerekliliği doğuran özel amaca, özel uygulama alanına, kamu menfaatine ve her bir kuralın düzenleme politikasına bakılmalıdır¹⁵³.

Doğrudan uygulanan kuralların sözleşmeler alanındaki varlık nedeni, sözleşme ilişkisinde zayıf tarafın, diğer tarafın baskıları sonucu kendi aleyhine sonuç doğuracak şartlar kabul etme tehlikesine karşı korunması ile devletin sosyal ve ekonomik etkinliğini temin etmektir¹⁵⁴. İşçi tarafın işveren tarafına kıyasla sosyal ve ekonomik yönden zayıf konumda olduğu iş sözleşmelerinde, doğrudan uygulanan kurallara sıkça rastlanır¹⁵⁵. İş Hukuku açısından doğrudan uygulanan kuralların temelini işçinin işverene karşı korunması ilkesi oluşturur. Bu ilke işçinin işverene kişisel ve ekonomik bağımlılığının bir sonucudur¹⁵⁶. Bunlara örnek olarak çalıştırma yasakları, eşit davranma ilkesi, sendika kurma hakkı, asgari ücret, engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü, azami çalışma sürelerine dair hükümler, iş sağlığı ve güvenliği kuralları, sosyal güvenlik kuralları, tatillerde çalışma yasağı verilebilir¹⁵⁷.

Gemi çalışanlarının iş sözleşmelerindeki elverişli bayrak devleti hukuku seçimi durumunda, hakları kısıtlanan ve zayıf konumda olan gemi çalışanının korunması amacıyla Deniz İş Hukuku ve İş Hukuku alanında işçi lehine uygulanacak genel hükümler, doğrudan uygulanan kurallar olarak devreye girebilecektir. Hâkim, durum ve şartlara göre ve kuralların amacı, niteliği ve

¹⁵² Elçin, s. 180; Şahin, s. 109.

¹⁵³ Tekinalp / Uyanık, s. 48; Elçin, s. 166, 175.

¹⁵⁴ Kocasakal, s. 93; Elçin, s. 163.

¹⁵⁵ Şahin, s. 94; Kocasakal, s. 106-107.

¹⁵⁶ Kenan Tunçomağ / Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2022, s. 10.

¹⁵⁷ Akıncı, s. 62; Şahin, s. 98; Kocasakal, s. 129.

sonuçlarını dikkate alarak hem Türk Hukuku hem de olayda sıkı ilişkili üçüncü bir ülke hukuku (elverişli bayrak devleti hukuku dışında) bünyesindeki İş Hukuku'nu ilgilendiren doğrudan uygulanan kurallara etki tanıyacaktır.

Böylelikle seçilen elverişli bayrak devleti hukukunun uygulanması engellenerek iş sözleşmesine gemi çalışanın haklarını koruyan ve gemi çalışanı lehine düzenlemeler tatbik edilecektir. Türk Hukuku açısından doğrudan uygulanan kurallar yalnızca DİŞK ve TBK ile sınırlı olmayıp, çalışma saatleri, izinler, asgari ücret ve iş sağlığı ve güvenliği gibi çalışma koşullarını düzenleyen ve emredici nitelikteki tüm düzenlemeler doğrudan uygulanan kurallar olarak dikkate alınacaktır.

b. Kamu Düzeni

Gemi çalışanlarının iş sözleşmelerindeki elverişli bayrak devleti hukuk seçimlerinin uygulanmasını engelleyen çözüm yöntemlerinden diğeri ise kamu düzenidir. Bir toplumun, belirli bir zaman diliminde siyasi, sosyal, ekonomik, ahlaki ve hukuki temel yapısını belirleyen kurallar bütünü olarak tanımlanan kamu düzeni, milletlerarası özel hukuk alanında yabancı hukukun istisnai durumlarda uygulanmaması olarak ortaya çıkmaktadır¹⁵⁸. Buna göre olaya yabancı hukukun uygulanması sonucunda ortaya çıkan netice hâkimin hukukunun adalet anlayışına açıkça aykırıysa, o hükmün uygulanmasından vazgeçilecektir¹⁵⁹.

Kamu düzenine aykırılıkta, kamu menfaati, kişisel hak ve özgürlükleri koruyan temel kurallar, Anayasa'nın temel ilkeleri, adalet ve ahlak gibi değerler dikkate alınır¹⁶⁰. Bu değerlerin açıkça ihlali halinde hâkim, yetkili yabancı hukuk yerine kendi hukukunu uygulayacaktır.

¹⁵⁸ Kamu düzeni hakkında detaylı bilgi için bkz. Şanlı / Esen / Ataman Figanmeşe, s. 82-105; Tekinalp / Uyanık s. 173; Nomer, s. 161 vd.

¹⁵⁹ Şahin, s. 112; Doğan, Milletlerarası, s. 258.

¹⁶⁰ Şanlı / Esen / Ataman Figanmeşe, s. 82 vd.; Çelikel / Erdem, s. 140; Yargıtay HGK., 06.05.1998 T., 1998/12-287 E., 1998/325 K., Yargıtay 9. HD., 24.11.2020 T., 2020/5616 E.,

Kamu düzenine aykırılık, MÖHUK m. 5'te "Yetkili yabancı hukukun belirli bir olaya uygulanan hükmünün Türk kamu düzenine açıkça aykırı olması hâlinde, bu hüküm uygulanmaz; gerekli görülen hâllerde, Türk Hukuku uygulanır." şeklinde ifade edilmektedir. Hükme göre yetkili yabancı hukukun uygulanması ile ortaya çıkan sonuç Türk kamu düzenini açıkça ihlal ediyorsa, uyumsuzlığa bu hükümler uygulanmayacak ve bunun yerine gerekli olduğu takdirde Türk Hukuku'nun ilgili düzenlemeleri uygulanacaktır¹⁶¹.

Kamu düzeni istisnai niteliği haizdir ve hâkim, kamu düzenine aykırılık değerlendirmesini her olayın hal ve şartlarına göre ayrı ayrı değerlendirmelidir.

Kamu düzenine aykırılık hallerinin bir listesi bulunmamaktadır. Bu açıdan kamu düzeni müdahalesi her hukuk alanında ortaya çıkabilmektedir. Ancak genelde taraflardan birinin sosyal, ekonomik ve toplumsal olarak daha zayıf olduğu ilişkilerde kamu düzeni müdahalesinin gerçekleştiği söylenebilir.

Bu itibarla, gemi çalışanlarının iş sözleşmelerinde elverişli bayrak devleti hukuku seçimi yapılan hallerde, MÖHUK m. 5'te düzenlenen kamu düzeni kuralı işletilebilecektir. Kamu düzeni yorumuna göre elverişli bayrak devleti hukuku seçimleri genel olarak gemi çalışanlarının haklarını kısıtlaması, taleplerini ileri sürmelerini zora sokması sebebiyle Türk Hukuku'nun önemli bir ilkesi olan işçinin korunması ilkesine açıkça aykırılık teşkil etmektedir. Gemi çalışanları ile işverenler arasındaki elverişli bayrak devleti hukuku seçimleri iki eşit tarafın özgür iradesiyle karar verdiği hukuk seçimleri olarak nitelendirilemeyeceğinden, Türk mahkemeleri tarafından kamu düzenine aykırı bulunarak yabancı hukukun uygulanması engellenebilecektir. Böylelikle iş sözleşmesine sözleşmede belirlenen yabancı hukuk yerine Türk Hukuku uygulanacak ve gemi çalışanı DİŞK, TBK ve diğer ulusal düzenlemelerin işçi lehine hükümlerinden faydalanabilecektir.

2020/16555 K.; Yargıtay 9. HD., 30.11.2021 T., 2021/11535 E., 2021/15965 K.; Yargıtay İBBGK., 10.02.2012 T., 2010/1 E., 2012/1 K. (<https://legalbank.net/arama>) (Erişim Tarihi: 18.05.2023)

¹⁶¹ Çelikel / Erdem, s. 150; Şahin, s. 113; Şanlı / Esen / Ataman Fıganmeşe, s. 101; Tekinalp / Uyanık, s. 44.

Yabancı unsurlu gemi çalışanı iş sözleşmelerinde taraflar, hukuk seçimi yapmamışsa veya hukuk seçimi geçersiz ise uygulanacak hukuk MÖHUK m. 27/2 ve 3 hükmündeki objektif bağlama kurallarına ve m. 27/4'teki istisna hükmüne göre belirlenecek ve bağlama kurallarının yorumunda yukarıdaki hususlar ve işçinin korunması ilkesi geçerli olacaktır¹⁶².



¹⁶² Bknz. Birinci Bölüm, VII, C, 1, 2.

İKİNCİ BÖLÜM

DENİZ İŞ HUKUKU'NDA İŞVEREN TANIMI VE İŞVERENİN TESPİTİ

I. Genel Olarak

Birçok ulusal ve milletlerarası kaynakta farklı işveren tanımları yer almakta ve bu tanımların hepsi birbirinden ayrılmaktadır. Deniz İş Hukuku'nda işvereni doğru tanımlamak ve tespit etmek, iş ilişkisinde gemi çalışanına karşı sorumluluğun kime ait olduğunun anlaşılması için büyük önem arz eder.

Özellikle yabancı bayraklı gemilerde, gemi ile ilgili iş ve işlemler farklı kişilere devredilmekte, bu kişilerin her biri de genelde farklı farklı ülkelerde yer almaktadır. Bu durum çok uluslu karmaşık bir yapı ortaya çıkararak hem uygulanacak kuralların belirlenmesini hem de işverenin tanımlanması ve tespit edilmesini zorlaştırmaktadır.

Birçok farklı işveren tanımı mevcut olmasına karşın bu çalışmanın konusu bakımından MLC 2006 ve DİŞK'te yer alan tanımlar incelenecektir.

II. MLC 2006 Uyarınca İşveren Tanımı

A. Genel Olarak

MLC 2006 metninde açıkça işveren tanımı yer almamaktadır. MLC 2006 m. II/1.j maddesinde yer alan “shipowner” (gemi maliki¹⁶³) tanımının sözleşmede daha kapsayıcı ve geniş bir anlamda kullanıldığı anlaşılmaktadır¹⁶⁴. İlgili tanım ve Türkçe tercümesi şu şekildedir:

¹⁶³ Buradaki “gemi maliki” (shipowner) ifadesi Türk mevzuatı anlamında gemi maliki tanımı ile bağdaşmamaktadır. MLC 2006 gereğince gemi maliki tanımı daha geniştir.

¹⁶⁴ ILO, FAQ, s. 27.

“Shipowner means the owner of the ship or another organization or person, such as the manager, agent or bareboat charterer, who has assumed the responsibility for the operation of the ship from the owner and who, on assuming such responsibility, has agreed to take over the duties and responsibilities imposed on shipowners in accordance with this Convention, regardless of whether any other organization or persons fulfil certain of the duties or responsibilities on behalf of the shipowner.”

Birçok detayı içinde barındıran bu tanım, Türkçe’ye şu şekilde tercüme edilebilir:

“...Geminin maliki veya yönetici, temsilci/acente yahut kiracı gibi gemi malikinden geminin işletilmesi sorumluluğunu devralan ve sorumluluğun üstlenilmesi ile bu sözleşme bakımında gemi malikine atfedilen görev ve yükümlülükleri yerine getirmeyi kabul eden bir diğer kuruluş yahut kişi gemi malikidir. Bir başka kuruluş veya kişinin belirli görev ve yükümlülükleri gemi maliki hesabına yerine getiriyor olması gemi maliki sıfatının belirlenmesinde dikkate alınmaz¹⁶⁵.

B. Tanımın Unsurları

MLC 2006’daki bu tanım iki bölüme ayrılabilir. Tanımın ilk bölümü “Geminin maliki... gemi malikidir.” şeklindedir. MLC 2006 m. II/4’te yer ifadelerden geminin sicile kayıtlı sahibinin, gemiyi ticari faaliyette kullanması halinde MLC 2006 anlamında gemi maliki sıfatı kazanacağı anlaşılmaktadır. MLC 2006’daki bu tanım, TTK m.1061/1 hükmünde yer alan ve kendine ait gemisini menfaat sağlamak amacıyla kendi nam ve hesabına kullanan donatan tanımı ile

¹⁶⁵ Kar, Deniz İş Hukuku, s. 161.

örtüşmektedir¹⁶⁶. Dolayısıyla MLC 2006'daki gemi maliki, Deniz İş Hukuku anlamında işveren olacak, gemi çalışanları ile iş sözleşmesi kurarak gemi çalışanlarına karşı sözleşmedeki yurda iade, ücret, tıbbi bakım, iş sağlığı ve güvenliği, finansal güvence gibi birçok yükümlülüğten doğrudan sorumlu olacaktır¹⁶⁷.

Tanımın "...Yönetici, temsilci/acente yahut kiracı gibi gemi malikinden geminin işletilmesi sorumluluğunu devralan ve sorumluluğun üstlenilmesi ile bu sözleşme bakımında gemi malikine atfedilen görev ve yükümlülükleri yerine getirmeyi kabul eden bir diğer kuruluş yahut kişi gemi malikidir." şeklinde ifade edilen ikinci bölümünde ise geminin işletilmesinin ve sorumluluğunun bir sözleşme ile üçüncü bir kişiye bırakılması hallerinden bahsedilmektedir. Bu kuruluş veya kişi; yönetici, temsilci/acente veya kiracı olabileceği gibi başka sığata da sahip olabilir. Sicile kayıtlı malik dışındaki bir kişinin sözleşme uyarınca gemi maliki sıfatını edinebilmesi için gemi işletilmesinin sicile kayıtlı malik tarafından bu kişiye bırakılmış olması ve gemiyi bu kuruluş veya kişinin kendi nam ve hesabına işletmesi gerekir.

MLC 2006'da bu tanım aslında TTK m.1061/2 hükmünde yer alan kendisinin olmayan bir gemiyi menfaat sağlamak amacıyla suda kendi adına bizzat veya kaptan aracılığıyla kullanan ve üçüncü kişilerle olan ilişkilerinde donatan sayılan kişi¹⁶⁸ yani işletendir¹⁶⁹. İşleten, MLC 2006 uyarınca gemi maliki sayılacağı için işveren sıfatı da kazanarak, gemi çalışanları ile iş sözleşmesi kurarak gemi çalışanlarına karşı sözleşmedeki yükümlülüklerin borçlusu haline gelecektir.

¹⁶⁶ **Süzel**, Yurda İade s. 208; Donatan hakkında detaylı bilgi için bkz. İkinci Bölüm IV, B, 2.

¹⁶⁷ **ILO**, FAQ, s. 27; **Sandra Lielbarde**, The Concept of "Shipowner" Under New Maritime Labor Law (MLC, 2006): Does The Shipowner Own The Ship? (Comparative Analysis Of National Law Of Denmark, Finland, Germany, Norway, And The United Kingdom), World Maritime University Journal of Maritime Affairs, Vol: 17(2), 2018, s. 230 vd.

¹⁶⁸ **Süzel**, Yurda İade s. 208; **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku II s. 776.

¹⁶⁹ İşleten hakkında detaylı bilgi için bkz. İkinci Bölüm, IV, B, 5.

MLC 2006 m. II/1.j'nin devamında bir başka kuruluş veya kişinin belirli görev ve yükümlülükleri gemi maliki adına gerçekleştirmesinin bu kişileri MLC 2006 anlamında gemi maliki yapmayacağı ifade edilmiştir. Tanımda yer alan bu istisnaya göre gemi maliki nam ve hesabına, onu temsilen işlem yapan acente, yönetici ve temsilci gibi kişi ve kuruluşlar işveren olarak nitelendirilemeyecek, işverenden kaynaklanan yükümlülüklerden sorumlu olmayacaktır.

Öte yandan tanım, sorumlulukların alt yüklenicilere devredilmesi durumunda bile gemiyle ilgili özel ticari veya diğer düzenlemelere bakılmaksızın gemi çalışanlarının yaşam ve çalışma koşullarından sorumlu tek bir işverenin belirlenebilmesine imkân vermektedir¹⁷⁰.

III. Deniz İş Kanunu'nda İşveren Tanımı

A. Genel Olarak

DİŞK m. 2/1.A uyarınca işveren, gemi maliki veya kendisine ait olmayan bir gemiyi kendi adı ve hesabına işleten kişi olarak tanımlanmıştır¹⁷¹. İşK m. 2 uyarınca işveren ise bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar şeklinde tanımlanmıştır¹⁷². Görüldüğü üzere İşK işvereni işçi ve işçi çalıştırma perspektifinden ele alırken, DİŞK'teki işveren tanımı gemi esas alınarak yapılmıştır¹⁷³.

¹⁷⁰ **Patrick Bollé**, The ILO's New Convention on Maritime Labour: An Innovation Instrument. International Labour Review, Vol: 135, 2006, s. 140.

¹⁷¹ **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, 24; **Kar**, s. Deniz İş Hukuku, s. 161; **Akyiğit**, Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 11; **Kender**, Konferans, s. 74 vd.

¹⁷² İş Kanunu'ndaki işveren tanımı için bkz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 183 vd.; **Süzek**, s. 142-143. **Murteza Aydemir**, Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları, İstanbul, 1993, s. 6-9; **Tunçomağ / Centel**, s. 58-62; **Süzek**, İşveren, s. 15 vd.; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 42 vd.; **Turhan Esener**, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara, 1978, s. 68 vd.; **Emine Senyen Kaplan**, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 10.Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2019, s. 52 vd.; **Haluk Hadi Sümer**, İş Hukuku, İstanbul, 2020, s. 14 vd.; **Murat Engin**, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Basisen, Ankara, 1993, s. 31-33; **Aydın Başbuğ / Mehtap Yücel Bodur**, İş Hukuku, 6. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2021, s. 60-66; **Fatma Arda Biczaz**, Türk İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması, Legal Yayınları, İstanbul, 2017, s. 6 vd.;

¹⁷³ **Yürekli**, s. 614; **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 24.

Öğretide işçi ve işçi çalışma ile yakın ilişkisi sebebiyle DİŞK'teki işveren tanımının, bir gemide iş sözleşmesine dayanarak gemi çalışanı çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ve tüzel kişiliği olmayan özel veya kamu kurum ve kuruluşları şeklinde değiştirilmesi gerektiği belirtilmiştir¹⁷⁴.

Öte yandan DİŞK bağlamında işverenden söz edebilmek için işin görüldüğü geminin de DİŞK kapsamı içine giren bir gemi olması gerekmektedir¹⁷⁵.

B. Tanımın Unsurları

DİŞK m. 2/1.A'ya göre işveren olan tanımlanan kişilerden ilki gemi malikidir¹⁷⁶. Her ne kadar tanımda başkaca bir açıklamaya yer verilmemiş ise de yalnızca geminin mülkiyetine sahip olmak işveren sıfatının kazanılması için yeterli değildir. Gemi malikinin işveren olabilmesi için aynı zamanda kendi gemisini deniz ticaretinde kullanması yani suda menfaat sağlamak amacıyla işletmesi gerekir¹⁷⁷. Dolayısıyla geminin işletilmesini başkasına devreden gemi maliki DİŞK anlamında işveren olarak nitelendirilemeyecektir¹⁷⁸.

Bu bakımdan DİŞK'te yer alan gemi maliki ifadesi esasen donatana karşılık gelmektedir¹⁷⁹. TTK m. 1061'ye göre donatan, kendi gemisini suda menfaat sağlamak amacıyla kullanan kişi olarak tanımlanmıştır¹⁸⁰. DİŞK'te TTK sistematüğinden farklı olarak donatan kavramına yer verilmemiş, işveren kavramı

¹⁷⁴ **Sezgi Öktem Songu**, Deniz İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 3, 2004, s. 838; **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 161; **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 24.

¹⁷⁵ **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 32; **Aydemir**, s. 26; DİŞK'teki gemi tanımı için bkz. dn. 77.

¹⁷⁶ Gemi malikine ilişkin detaylı açıklamalar için bkz. İkinci Bölüm, IV, B, 1.

¹⁷⁷ **Sezgi Öktem Songu**, Deniz İş Hukukunda İşverenin İşe Sağlama Borcu, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, 2001 (yayınlanmamış yüksek lisans tezi), s. 40; **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 24-25; **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 162, **Aydemir**, s. 25.

¹⁷⁸ **Öktem Songu**, İşe, s. 42; **Aydemir**, s. 25.

¹⁷⁹ **Süzel**, Kaptan, s. 444; **Gökçe**, s. 752-753; **Asiye Şahin Emir / Büşra Kazmaz Tepe**, Gemi Adamının Hizmet Sözleşmesinden Doğan Para Alacaklarının Tahsili, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 45, 2021, s. 146.

¹⁸⁰ Donatan hakkında detaylı bilgi için bkz. İkinci Bölüm, V, B, 2.

gemi esas alınarak tanımlanmıştır¹⁸¹. DİŞK m. 2/1.A hükmünde donatandan ziyade gemi maliki ifadesinin kullanılmasının sebebi, gemisini ticari menfaat sağlama amacının yanı sıra donanmaya bağlı harp gemileri ve yardımcı gemiler hariç olmak üzere eğitim, eğlence, spor vb. gibi başka amaçlar için kullanan gemi malikini de işveren tanımı kapsamına almaktır¹⁸². Dolayısıyla, işveren olmak için mutlaka donatan tarafından geminin ticari menfaat sağlamak amacıyla kullanılmasına gerek yoktur. Diğer bir ifadeyle kanun uyarınca işveren olmak için geminin ticari gemi, gemi malikinin de donatan olması zorunlu değildir¹⁸³. Hangi amaçla olursa olsun DİŞK m. 1'deki şartları taşıyan gemi maliki gerçek veya tüzel kişi ve tüzel kişiliği olmayan özel veya kamu kurum ve kuruluşları, gemiyi bizzat veya kaptan aracılığıyla kullanmaları şartıyla DİŞK kapsamında işverendir ve işverenin borçlarından sorumludur¹⁸⁴.

Geminin tek bir donatanı olmadığı haller de söz konusu olabilir. Bu durumda TTK m. 1064 gereğince birden çok kişinin paylı mülkiyet şeklinde malik oldukları bir gemiyi, menfaat sağlamak amacıyla aralarında yapmış oldukları sözleşme gereğince hepsi nam ve hesabına suda kullanmaları hâlinde donatma iştiraki söz konusu olacaktır¹⁸⁵. Donatma iştirakinin tüzel kişiliği olmaması nedeniyle müşterek donatanlardan her biri DİŞK m. 2/1.A uyarınca işverene karşılık gelecektir¹⁸⁶. Dolayısıyla işveren olan gemi maliki, gerçek veya tüzel kişi olabileceği gibi tüzel kişiliği olmayan kamu veya özel kurum ve kuruluş da olabilir¹⁸⁷.

¹⁸¹ Gökçe, s. 750 vd; Yürekli, s. 620 vd; Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 24; Emir / Tepe, s. 146; Aydemir, s. 25.

¹⁸² Atamer, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 790-791; Süzek, İş Hukuku, s. 219; Öktem Songu, İaşe, s. 41; Yürekli, s. 624.

¹⁸³ Gökçe, s. 752.

¹⁸⁴ Kar, Deniz İş Hukuku, s. 163.

¹⁸⁵ Donatma iştiraki hakkında detaylı bilgi için bkz. İkinci Bölüm, IV, B, 3.

¹⁸⁶ Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, 24; Emir / Tepe, s. 146; Aydemir, s. 28.

¹⁸⁷ Öktem Songu, İaşe, s. 40.

DİŞK m. 2/A.1 hükmüne göre işverenin mutlaka geminin maliki olması gerekmez¹⁸⁸. Kanuna göre işveren olarak tanımlanan bir diğer kişi de kendisinin olmayan bir gemiyi kendi nam ve hesabına işleten kişidir¹⁸⁹. Bu kişi, TTK m. 1061/2 hükmündeki işletene karşılık gelmektedir¹⁹⁰. TTK m.1061/2'ye göre kendisinin olmayan bir gemiyi menfaat sağlamak amacıyla suda kendi adına bizzat veya kaptan aracılığıyla kullanan kişinin, üçüncü kişilerle olan ilişkilerinde donatan sayılacağı ifade edilmiştir¹⁹¹. Belirtilmelidir ki, kendisinin olmayan bir gemiyi ticari bir amaç dışında eğitim, eğlence, spor vb. gibi amaçlar için kullanan kişiler de DİŞK m. 2/A.1'e göre işveren olarak tanımlanmıştır¹⁹².

Sonuç olarak DİŞK m. 2/A.1 hükmünde işveren kavramı, TTK m.1061/1'deki donatanı, TTK m.1061/2'deki donatan sayılan kişiyi ve TTK m. 1064'teki donatma iştirakini kapsamakta olup, ticari amaç dışından kullanılan gemileri de içermesi sebebiyle daha geniş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

IV. Deniz İş Hukukunda İşveren Sıfatının Tespiti

A. Genel Olarak

Yukarıda Deniz İş Hukuku'nda bazı düzenlemelerde işveren tanımına yer verilmiş ise de bu tanımlar, kapsam bakımından gemi ile ilgili kişiler özelinde tek tek değerlendirilip somutlaştırılmadığı taktirde teorik zeminden öteye geçememektedir. Dolayısıyla tanımların yanında o tanımların vücut bulacağı kişilerin de tespit edilmesi gerekir. Yapılacak olan bu tespit, karmaşık hukuki ilişkilerin ve çok katmanlı tüzel kişilik ve temsil ilişkilerinin bulunduğu deniz ticareti alanında sorumlulukların ve yükümlülüklerin kimde olduğunu anlamamızı sağlayacaktır.

¹⁸⁸ Süzek, İş Hukuku, s. 142; Kar, Deniz İş Hukuku, s. 162; Emir / Tepe, s. 145; Süzek, İşveren s. 17.

¹⁸⁹ Öktem Songu, Sona Erme, 838; Emir / Tepe, s. 146.

¹⁹⁰ Süzek, Kaptan, 444; Gökçe, s. 752-753.

¹⁹¹ İşleten hakkında detaylı bilgi için bkz. İkinci Bölüm, IV, B, 5.

¹⁹² Emir / Tepe, s. 146, Öktem Songu, Sona Erme, s. 838.

Bu açıdan Deniz İş Hukuku’nda işveren sıfatının tespitine yönelik olarak sırasıyla gemi maliki, donatan, donatma iştiraki, yönetici, işleten, çarterer ve kaptan olmak üzere gemi ile ilgili kişilerin açıklanması ve işveren sıfatlarının değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

B. Gemiyle İlgili Kişilerin İşveren Sıfatlarının Değerlendirilmesi

1. Gemi Maliki

a. Genel Olarak

Deniz İş Hukuku bağlamında işveren sıfatının tespiti için ilk olarak gemi malikinin anlaşılması ve değerlendirilmesi gerekir. Gemi maliki terimi, “malik olma” ifadesinden türetilmiştir¹⁹³. Mülkiyet hakkı, sahibine hukuk düzeninin sınırları içinde hakka konu şeyi dilediği şekilde kullanma, yararlanma ve tasarrufta bulunması yetkisi veren bir mutlak haktır ve TMK’de düzenlenmiştir¹⁹⁴. Gemi üzerinde mülkiyet hakkı da genel anlamda mülkiyet hakkından farklı değildir¹⁹⁵. Hem gerçek hem de tüzel kişiler (özel hukuk veya kamu tüzel kişisi olması fark etmeksizin) gemi mülkiyeti edinebilmektedir¹⁹⁶. Geminin mülkiyeti hukuki işlem(devren) ile veya hukuki işlem dışı(aslen) kazanılabilir¹⁹⁷.

¹⁹³ **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 770.

¹⁹⁴ Mülkiyet hakkına ilişkin detaylı bilgi için bkz. ; **Fikret Eren**, Mülkiyet Hukuku, Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara, 2023; **M. Kemal Oğuzman / Özer Seliçi / Saibe Oktay-Özdemir**, Eşya Hukuku, Güncellenmiş ve Eklemeler Yapılmış 24. Baskı, Filiz Yayınevi, İstanbul, 2022; **Lale Sirmen**, Eşya Hukuku, 10. Baskı, Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara, 2022; **Hüseyin Hatemi / Rona Serozan / Abdülkadir Arpacı**, Eşya Hukuku, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1991; **Belgin Erdoğan**, Roma Eşya Hukuku, 9. Baskı, Der Yayınları, 2022, s. 36 vd.; **Hıfzı Veldet Velidedeoğlu**, Mülkiyetin ve Menfaatin Mukaddesleşmesi ve Hukuk Kaideleri, Sosyal Hukuk, Sayı: 10, 1949, s. 433 vd; **Selâhattin Sulh Tekinay / Sermet Akman / Halûk Burcuoğlu / Atilla Altop**, Tekinay Eşya Hukuku, Cilt I, Zilyetlik - Tapu Sicili - Mülkiyet, 5. Bası, Filiz Kitabevi, 1989, s. 30 vd.

¹⁹⁵ **Yazıcıoğlu**, s. 153-154; **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 769.

¹⁹⁶ **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 765.

¹⁹⁷ **Yazıcıoğlu**, s. 154.

TTK m. 974/1 gereğince gemi sicilinde malik olarak kayıtlı bulunan kişi, geminin maliki sayılır¹⁹⁸. Gemi siciline tescilli olmayan gemiler açısından ise malik sıfatıyla geminin zilyetliğine sahip olan kişi veya kişiler TMK m. 973/1 uyarınca o geminin maliki sayılır.

b. İşveren Olup Olmaması

Her ne kadar gemi maliki DİŞK m. 2/1.A bendindeki tanım içerisinde yer alsa da yalnızca geminin mülkiyetine sahip olmak işveren sıfatını kazanmak için yeterli değildir. Gemi maliki kendi gemisini işlettiği takdirde işveren olarak nitelendirilebilecektir. Buna ilişkin detaylı açıklamalara yukarıda yer verilmiştir¹⁹⁹.

2. Donatan

a. Genel Olarak

Deniz İş Hukuku bakımından değerlendirilmesi gereken kişilerden diğeri ise donatandır. Donatan, kanunda tarif edilen bir kavram olarak karşımıza çıkar. TTK m. 1061'e göre gemisini menfaat sağlamak amacıyla suda kullanan gemi malikine donatan denir²⁰⁰. Bu tanıma göre donatan olabilmek için bir ticaret gemisi söz konusu olmalı, geminin mülkiyet hakkına sahip olunmalı ve geminin malik veya müşterek malikleri tarafından menfaat sağlamak amacıyla suda kullanılmaya tahsis edilmesi gerekir²⁰¹.

¹⁹⁸ **Hacı Kara**, Deniz Ticareti Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 119.

¹⁹⁹ Bknz. İkinci Bölüm, III, B.

²⁰⁰ **Çağa / Kender**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 133; **Adil İzveren / Nisim Franko / Ahmet Çalık**, Deniz Ticareti Hukuku, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, Cilt: 294, Ankara, 1994, s. 99.

²⁰¹ **Tamer Bozkurt**, Deniz Ticareti Hukuku, Yeniden Kaleme Alınmış 1. Baskı, Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara, 2021, s. 81-82; **Yazıcıoğlu**, s. 245; **Turgut Kalpsüz**, Donatanın Akid Dışı Mesuliyeti ve Bunun Sınırlandırılması(Başlıca Modeller ve Türk Hukuku'ndaki Durum), Sorumluluk ile Sigorta Hukuku ve Uygulama Açısından Türkiye'de Deniz Kazaları Sempozyumu-Bildiriler – Tartışmalar, Sigorta Hukuku Türk Derneği, Ankara, 1983, s. 45.

Donatan olabilmek için ilk şart bir ticaret gemisinin söz konusu olmasıdır. Gemi tanımının yer aldığı TTK m. 931/1'e göre tahsis edildiği amaç, suda hareket etmesini gerektiren, yüzme özelliği bulunan ve pek küçük olmayan her araç, kendiliğinden hareket etmesi imkânı bulunmasa da gemi olarak sayılmaktadır²⁰². Ticaret gemisi kavramı ise TTK m. 931/2'de kimin tarafından ve kimin adına veya hesabına kullanıldığına bakılmaksızın, suda ekonomik menfaat sağlama amacına tahsis edilen veya fiilen böyle bir amaç için kullanılan her gemi olarak tanımlanmıştır²⁰³.

Donatan olmanın diğer şartı ticaret gemisi üzerinde mülkiyet hakkına sahip olunmasıdır²⁰⁴. TTK m. 974 gereğince gemi sicilinde malik olarak kayıtlı bulunan kişi, geminin maliki sayılır. Sicile kayıtlı olmayan gemiler açısından ise malik sıfatıyla geminin zilyetliğine sahip olan kişi TMK. m. 973/1 uyarınca o geminin maliki sayılacaktır²⁰⁵. Ek olarak gerçek veya tüzel kişiler gibi devletler de mülkiyet hakkına sahip olarak donatan olabilir²⁰⁶.

Donatan sıfatına sahip olabilmek için üçüncü şart ise geminin menfaat sağlamak amacıyla suda kullanılmasıdır²⁰⁷. Menfaat sağlamak; geminin kazanç sağlamak maksadıyla eşya ve yolcu taşımacılığı, römorkaj, kılavuzluk, kurtarma, balıkçılık, deniz temizleme, kazı, boru ve kablo döşeme, sondaj, atık temizleme gibi gelir sağlamaya yönelik her türlü faaliyeti gerçekleştirmek amacıyla işletilmesi veya kullanılması anlamına gelir²⁰⁸.

²⁰² **Bülent Sözer**, Deniz Ticareti Hukuku – I: Giriş – Gemi – Donatan ve Navlun Sözleşmeleri, Genişletilmiş 6. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2022, s. 198; **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 784.

²⁰³ TTK'daki gemi ve ticaret gemisi tanımları hakkında detaylı bilgi için bkz. dn. 100.

²⁰⁴ **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 785; **Sözer**, s. 196-197; **Çağa / Kender**, s. 134; **Kara**, s. 119.

²⁰⁵ Mülkiyet hakkına dair açıklamalar için bkz. dn. 194.

²⁰⁶ **Yazıcıoğlu**, s. 245; **Bozkurt**, s. 81.

²⁰⁷ **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 785; **Yazıcıoğlu**, s. 246.

²⁰⁸ **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 786-787; **Sözer**, s. 198.

Öte yandan gemi maliki intifa, kira gibi sözleşmeler gereğince geminin zilyetliğini devredip yalnızca bu sözleşmeler uyarınca gelir elde ediyorsa, işletme unsuru ortadan kalktığından donatan sıfatı taşımayacaktır²⁰⁹. Dolayısıyla bir kişi, gemiyi emir ve idaresi altında tutması yani geminin zilyetliğine sahip olması şartıyla donatan olarak tanımlanabilecektir. Zilyetlik ise fiili olarak kaptan aracılığıyla ifa edilmektedir.

Sonuç olarak, donatan sıfatını kazanabilmek için maliki olunan ticaret gemisinin suda menfaat sağlamak amacıyla kullanılması gerekir. Buna göre her gemi maliki donatan olarak nitelendirilemez lakin her donatan gemi malikidir.

b. İşveren Olup Olmaması

Yukarıdaki tariflere göre TTK m. 1061/1 maddesinde yer alan donatan, MLC 2006 m. II/1.j ve DİŞK m. 2/1.A hükmünde işveren olarak tanımlanan kişilerden biridir. DİŞK'teki işveren tanımı TTK'daki donatan tanımına göre daha kapsayıcı olup, ticaret gemilerine ek olarak eğitim, araştırma ve eğlence amacıyla kullanılan diğer gemileri de içermektedir. Dolayısıyla ticaret gemisi dışındaki gemilerin malikleri de DİŞK birinci maddedeki şartları taşıyorsa işveren sayılacaktır²¹⁰.

Öte yandan MLC 2006 ve DİŞK'teki tanımlar olmasaydı bile donatanı işveren olarak kabul etmek mümkündür. Bunun sebebi donatanın kaptan ve gemi çalışanları ile iş sözleşmesi yapıp, onlara en üst düzeyde emir ve talimat vererek gemiye zilyet olmasıdır. Buna bağlı olarak donatan, kaptan aracılığıyla gemiyi ve gemideki gemi çalışanlarını emir ve idaresi altında istihdam edecek, gemi çalışanları ile akdedilen iş sözleşmelerinin tarafı olarak sadakat ve iş görme ediminin alacaklısı, kanun ve sözleşmedeki yükümlülüklerin borçlusu haline gelecektir.

²⁰⁹ **Can**, s. 186; **Okay**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 220 vd; **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 787.

²¹⁰ DİŞK m.2/1.A'daki işveren tanımı ve bu tanımın donatanı kapsadığına dair detaylı açıklama için bknz. İkinci Bölüm, III, A ve B.

3. Donatma İştiraki

a. Genel Olarak

Deniz İş Hukuku'nda işveren sıfatı açısından değerlendirilmesi gereken bir diğer kişi de donatma iştirakidir. Deniz Ticareti Hukuku'na has bu oluşum bir çeşit ortaklık olup, TTK m. 1064'e göre birden çok kişinin paylı mülkiyet şeklinde malik oldukları bir gemiyi, menfaat sağlamak amacıyla aralarında yapmış oldukları sözleşme gereğince, hepsi adına ve hesabına suda kullanmaları hâli şeklinde tanımlanmıştır²¹¹.

Tüzel kişiliği bulunmayan donatma iştiraki TTK m. 17 hükmüne göre tacir olarak tanımlanmış olup, tacir hakkındaki hükümlere ve iflasa tabidir.

Gemiyi işleten birden çok kişinin bulunması, gemi üzerinde paylı mülkiyet bulunması, geminin tüm paydaşlar nam ve hesabına ticari bir amaçla suda işletilmesi donatma iştirakinin şartlarıdır. TTK m. 1066 gereğince yönetim, iç ilişki ve temsil kural olarak paydaşlar arasındaki sözleşme hükümlerine tabidir. Sözleşmede hüküm bulunmayan durumlarda, TTK'nın 1067 ila 1087 maddeleri uygulama alanı bulacaktır.

Esasen donatma iştiraki paylı mülkiyet ve kazanç sağlama amacının birleştiği özel bir oluşumdur. Dolayısıyla TTK'da herhangi bir özel hüküm bulunmasa dahi, TMK m. 688 vd. maddesinde düzenlenen paylı mülkiyet ile TBK m. 620 vd. maddelerinde yer alan adi ortaklık sözleşmesi hükümleri paylı maliklerin iç ve dış ilişkilerini detaylı bir şekilde düzenlemek için yeterlidir²¹².

²¹¹ Donatma İştiraki hakkında detaylı bilgi için bkz. **Çağa / Kender**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 176-186; **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 832-871; **Yazıcıoğlu**, s. 293-300; **İnci Kaner**, Deniz Ticareti Hukuku:(Giriş-Gemi-Donatan ve Donatma İştiraki-Kaptan), Filiz Kitabevi, İstanbul, 2016, s. 98.

²¹² **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 870.

Uygulamadan tümüyle kalkması ve artık herhangi bir örneğinin olmaması sebebiyle donatma iştiraki hakkında bu kadar bilgi vermekle yetinilecektir.

b. İşveren Olup Olmaması

Donatma iştirakindeki paydaşların paylı mülkiyet şeklinde maliki oldukları gemiyi menfaat sağlamak amacıyla hepsi adına ve hesabına suda kullanmaları aslında her birinin payları oranında donatan olduğunu göstermektedir. Donatma iştirakini oluşturan paydaşlar kaptanı ile iş sözleşmesi kurup ona talimat vererek geminin zilyetliğine sahip olur ve gemiyi işletirler. Bu sebeple tüzel kişiliğe sahip olmayan donatma iştirakinde paydaşlardan her biri işveren sıfatına sahip olacaktır.

Öte yandan donatma iştiraki paydaşlarının işveren sıfatından kaynaklanan sorumluluğunun kapsamı ve niteliğinin belirlenmesinde TMK m. 688 vd. maddesinde düzenlenen paylı mülkiyet ile TBK m. 620 vd. maddelerinde yer alan adi ortaklık sözleşmesi hükümleri kıyasen uygulama alanı bulacaktır. Bu bağlamda aynı adi ortaklıkta olduğu gibi donatma iştirakinde de paydaşlardan her biri, işveren olarak gemi çalışanlarına karşı kanundan ve iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerden müştereken ve müteselsilen sorumludur²¹³.

4. Yönetici (Manager)

a. Genel Olarak

Deniz ticaretinde çokça görülen kişilerden bir diğeri de yöneticidir. Yönetici sıfatı gemi yönetiminin başka bir kişiye devrini konu alan gemi yönetim sözleşmeleriyle kazanılmaktadır. Gemi yönetimi; teknik, ticari ve personel

²¹³ **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 24; Adi ortaklıkta ortakların borçtan sorumlulukları hakkında bknz. **Fikret Eren**, Borçlar Hukuku, Özel Hükümler, 10. Baskı, Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara, 2022, s. 840 vd.

yönetimi olmak üzere geminin işletilmesine yönelik üç ana faaliyet grubunu kapsayan şemsiye bir ifadedir²¹⁴. Milletlerarası ve ulusal mevzuatta açık bir tanımı olmayan gemi yönetim sözleşmelerinin içeriği ve kapsamı tarafların iradesine ve devre konu olan işin niteliğine göre farklılık göstermektedir.

Gemi yönetim sözleşmesi, yöneticinin bir ücret karşılığında, sözleşme şartlarına göre sözleşme konusu gemiyi kısmen ya da tamamen yönetmesini konu alan sözleşmedir²¹⁵.

Gemi yönetimi sözleşmesinin tarafları gemi yöneticisi ve donatandır²¹⁶. Gemi yönetim sözleşmesinin konusunu çok çeşitli işler oluşturmakta, bu işlerin niteliği donatanın ihtiyaçlarına göre değişmektedir²¹⁷. Sözleşmeye konu işler geminin teknik, ticari ve personel yönetimine ilişkin faaliyetleri kapsamaktadır²¹⁸. Buna göre donatan; geminin teknik, ticari ve personel yönetimini alanlarından birini veya ikisini veya tamamını bir ücret karşılığında, yöneticiye bırakmaktadır²¹⁹.

Gemi yönetimi bir iş görme edimidir ve gemi yönetim sözleşmesi iş görme sözleşmelerinin özel bir biçimidir²²⁰. Gemi yöneticisinin asli borcu kendisine bırakılan işi özenle görmesi, donatanın asli borcu ise ücret ödemektir²²¹. Bunun yanında yönetici, kural olarak donatandan emir ve talimat almamaktadır²²².

²¹⁴ **Serap Amasya**, Gemi Yönetimi Sözleşmesinin Hukuki Niteliği, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı: 1, 2003, s. 170.

²¹⁵ **Amasya**, Gemi Yönetim Sözleşmesi, s.171; **Malcolm Willingale**, Ship Management. 3rd Edition, LLP, 1998, s. 11; **Zehra Şeker Ögüz**, Gemi Yönetimi Sözleşmesi, 2. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2013, s. 8.

²¹⁶ **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 823.

²¹⁷ **Amasya**, Gemi Yönetim Sözleşmesi, s. 176.

²¹⁸ **Willingale**, s. 14.

²¹⁹ **Willingale**, s. 14.

²²⁰ **Turgut Öz**, Yönetim Sözleşmesi, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1997, s. 38; **Şeker Ögüz**, s. 38.

²²¹ **Amasya**, Gemi Yönetim Sözleşmesi, s. 177.

²²² **Şeker Ögüz**, s. 51; **Öz**, s. 40-50.

Gemi yönetim sözleşmesinin hukuksal niteliği temsil ilişkisini dayanmaktadır. Bu açıdan yönetici, donatanın temsilcisi konumundadır²²³. Temsil ilişkisinin doğal bir sonucu olarak yönetici, donatan nam ve hesabına hareket eder ve yaptığı hukuki işlemler donatan üzerinde sonuç doğurur. Bir temsilci olarak hareket eden yönetici, donatan veya işleten sıfatını kazanmaz, hiçbir zaman gemiyi kendi adına kullanmaz, gemiye zilyet olmaz ve geminin mülkiyetine sahip olmaz²²⁴.

Öğretide gemi yönetim sözleşmelerinin niteliği diğer sözleşmeler ile karşılaştırılmıştır²²⁵. Gemi yöneticisi gemiyi donatan nam ve hesabına yönetmesi ve bunun karşılığında kar değil donatandan ücret alması sebebiyle işletme kirası sözleşmesinden²²⁶, donatan ile bir bağımlılık ilişkisi olmaması ve donatandan, bazı istisnalar dışında emir ve talimat almaması sebebiyle iş sözleşmesinden²²⁷, ortada bir sonuç taahhüdü olmaması sebebiyle eser sözleşmesinden²²⁸ ayrıldığı ifade edilmiştir. Gemi yönetim sözleşmesinin özenle iş görmeyi kapsaması nedeniyle, vekalet sözleşmesi niteliğinde olduğu²²⁹ veya kanunda düzenlenen sözleşme tiplerinden olmadığı ve bu sebeple sui generis bir sözleşme olduğu²³⁰ öğretide değerlendirilmektedir.

Uygulamada BIMCO tarafından hazırlanan SHIPMAN 98, SHIPMAN 2009 ve CREWMAN A ve CREWMAN B sözleşmeleri gibi standart gemi yönetimi sözleşmelerinin sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. SHIPMAN 98 ve SHIPMAN 2009 geminin teknik, ticari gibi birçok yönetim faaliyetini yöneticiye devredilmesini düzenlemekle birlikte, personel yönetiminin de yöneticiye devredilmesini sağlayabilmektedir. CREWMAN A ve CREWMAN B sözleşmeleri

²²³ Willingale, s. 125; Atamer, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 824; Şeker Ögüz, s. 46.

²²⁴ Atamer, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 822-824.

²²⁵ Amasya, Gemi Yönetim Sözleşmesi, s. 182.

²²⁶ Öz, s. 45-48; Şeker Ögüz, s. 54; Amasya, Gemi Yönetim Sözleşmesi, s. 189.

²²⁷ Öz, s. 41-43; Amasya, Gemi Yönetim Sözleşmesi, s. 189-190.

²²⁸ Öz, s. 44-45, Amasya, Gemi Yönetim Sözleşmesi, s. 190-191.

²²⁹ Amasya, Gemi Yönetim Sözleşmesi, 192-198; Öz, 49.

²³⁰ Şeker Ögüz, s. 39-40; Öz, 38.

ise yalnızca personel yönetiminin yöneticiye devredilmesi ve bu devrin şartlarını düzenlemektedir²³¹.

b. Yönetici Çeşitleri

aa. Teknik Yönetici

Yöneticinin özel bir türü olan teknik yönetici, geminin teknik yönetimini üstlenen kişidir. Geminin denize, yola ve yüke elverişli halde bulundurulması, ISM Kodu çerçevesince güvenli yönetim sisteminin kurulması ve işlevsel hale getirilerek denetlenmesi, geminin bayrak devleti ve sefer yapacağı ülkenin kurallarına uygunluğunun sağlanması, klasın muhafazasının sağlanması, gemi için gerekli stokların, yedek parçaların ve malzemelerin temini, gemiye ilişkin muhafaza tedbirlerinin alınması, geminin bakımı ve onarımının organize edilmesi ve sağlanması, gemiye ait evrakın ve sertifikaların sağlanması ve gemide bulundurulması ve sigorta yaptırılması geminin teknik yönetimini ilişkin faaliyetlerdir²³².

bb. Ticari Yönetici

Gemi yönetim sözleşmesi geminin yalnızca ticari yönetiminin devrini de konu alabilir. Bu durumda yönetici, ticari yönetici olacaktır. Ticari yönetim, donatanın talimatlarına uygun olarak geminin işletilmesi ve kazanç elde edilmesi için gerçekleştirilen faaliyetler bütünü olarak ifade edilir²³³.

Gemi için iş(navlun) arama, geminin işletilmesi ile ilgili her türlü sözleşmenin akdedilmesi, kira veya navlun gelirleri veya gemi kullanımı sonucu elde edilen her türlü gelirin donatana ödenmesi, navlun ücretinin, kira bedelinin,

²³¹ **Amasya**, Gemi Yönetim Sözleşmesi, s. 180-183; **Willingale**, s. 14-15.

²³² **Amasya**, Gemi Yönetim Sözleşmesi, s. 180, **Willingale**, s. 14.

²³³ **Amasya**, Gemi Yönetim Sözleşmesi, s. 181.

sürastarya ücretinin ve/veya hızlandırma priminin hesaplanması ve bu hesapların tutulması, acentelerin atanması gibi faaliyetler ticari yöneticinin görevleri arasında sayılmaktadır²³⁴.

cc. Personel Yöneticisi

Donatanın gemi yönetim sözleşmesi kapsamında yöneticiye devredebileceği işlerden bir diğeri ise personel yönetimidir. Geminin personel yönetimi işini üstlenen yönetici, personel yöneticisi sıfatıyla gemi çalışanlarının seçilmesi, işe alınması, sertifikalarının kontrolü, sağlık durumlarının denetlenmesi, seyahat etmesi, alkol ve uyuşturucu kullanıp kullanmadıklarının kontrolü, sigorta işlemlerinin gerçekleştirilmesi gibi işlemleri donatan nam ve hesabına gerçekleştirir²³⁵.

c. İşveren Olup Olmaması

Yukarıdaki açıklamalar ışığında teknik, ticari veya personel yöneticisi olması fark etmeksizin yönetici, Deniz İş Hukuku kapsamında işveren değildir. Bunun sebebi yöneticinin temsilci sıfatıyla donatan nam ve hesabına hareket etmesi ve geminin zilyetliğine sahip olmamasıdır. Gemi yönetim sözleşmesinin kapsamı ne olursa olsun kaptan ile iş sözleşmesi kuran ve gemi çalışanlarına en yüksek düzeyde emir ve talimat veren donatandır. Bu durum gemi yönetim sözleşmesinin niteliğinin bir sonucudur.

Öte yandan özellikle gemi çalışanlarının seçilmesi, işe alınması, denetimi, eğitimi gibi birçok konunun personel yönetimi kapsamında yöneticiye devredildiği durumlarda yönetici, işveren adına bu işleri yürüten ve personel yönetimi görevini

²³⁴ Şeker Ögüz, s. 42; Amasya, Gemi Yönetim Sözleşmesi, s. 181, 182.

²³⁵ Şeker Ögüz, s. 91; Willingale, s. 19.

bir temsilci olarak donatan nam ve hesabına ifa eden işveren vekili konumunda olacaktır.

Uygulamada şirketlerin Panama, Malta, Liberya, Marşal Adaları gibi elverişli bayrak devletlerinde başka şirketler kurdukları, gemileri bu şirketler üzerine kaydettirip kendilerini yönetici ve/veya tahsis olunan(zaman chartereri) olarak atadıkları görülmektedir. Bu durumlarda elverişli bayrak devletinde kurulu ve geminin üzerine kayıtlı olduğu şirket herhangi bir ticari faaliyeti sahip olmayıp, tamamıyla diğer şirketin hakimiyeti altında olan, yalnızca bir posta kutusu niteliğindedir. Bu sebeple işveren sıfatı elverişli bayrak devletinde kurulu şirket değil, bu şirketin arkasına saklanan ve kendisini yönetici ve/veya tahsis olunan olarak tanıtan şirket olacaktır.

5. İşleten (Donatan Sayılan Kişi, Gemi İşletme Müteahhidi)

a. Genel Olarak

Gemiyle ilgili kişilerin işveren sıfatı kapsamında incelenmesi gereken diğer kişi ise işletendir. TTK m. 1061/2 hükmünde kendisinin olmayan bir gemiyi menfaat sağlamak amacıyla suda kendi adına bizzat veya kaptan aracılığıyla kullanan kişinin üçüncü kişilerle olan ilişkilerinde donatan sayılacağı ifade edilmiştir²³⁶. Mevzuatta donatan sayılan kişi, öğretide işleten olarak adlandırılan bu kişi, uygulamada gemi işletme müteahhidi²³⁷ olarak ifade edilmektedir²³⁸.

²³⁶ İşleten hakkında detaylı bilgi için bkz. **Yazıcıoğlu**, s. 246; **Çağa / Kender**, s. 133; **İzveren / Franko / Çalık**, s. 99; **Turgut Kalpsüz**, Deniz Ticareti Hukuku, Birinci Cilt (Giriş-Gemi). Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 1971, s. 101-104;

²³⁷ Gemi işletme müteahhidi ifadesinin ilk kullanan kişi Mazhar Nedim Göknil'dir. Bilgi için bkz. **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 800 dn 267.

²³⁸ **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 797, 800; **Didem Algantürk Light**, CMI Tarafından Gemi İşletme Müteahhidinin (Bareboat Charterer) Tesciline İlişkin Yapılan Çalışmalar ve Değerlendirme, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 8, 2005, s.150; **M. Fehmi Ülgener**, Çarter Sözleşmeleri I: Genel Hükümler, Sefer Çarter Sözleşmeleri, Der Yayınları, İstanbul, 2000, s. 34-36; **Can**, s. 185.

Kanundaki tanımdan yola çıkılarak, işleten olabilmek için bu kişinin başkasına ait bir gemiyi kendi adına menfaat sağlamak amacıyla suda kullanması ve gemiyi, bizzat kendisi veya kaptan aracılığıyla kendi emir ve idaresi altında bulundurması gerekmektedir²³⁹.

Buna göre ilk şart başkasına ait bir geminin kendi adına menfaat sağlamak amacıyla suda kullanılmasıdır²⁴⁰. İşleten, gemiyi teknik ve ticari olarak kendi hesabına çalıştırarak geminin işletimi ve yönetimi sorumluluğunu üstlenmektedir²⁴¹.

İşleten ile donatan arasındaki fark gemi üzerindeki mülkiyetin durumdan anlaşılabilmektedir. Nitekim işleten, işlettiği geminin maliki değil ancak zilyedir²⁴². Bu sebeple işletene malik olmayan donatan da denilmektedir. Donatan ise bizzat maliki olduğu geminin zilyedi konumundadır²⁴³. İşleten ile malik arasındaki iç ilişki, intifa hakkı, finansal kiralama sözleşmesi, gemi kira sözleşmesi gibi hukuki bir sözleşmeye dayanmaktadır²⁴⁴. İşletenin gemiye zilyet olma durumu da bu sözleşmelerden kaynaklanmaktadır. Öte yandan zilyetlik hali bir çalma, gasp gibi haksız bir sebebe de dayanabilir²⁴⁵.

İkinci şart olarak, geminin bizzat veya kaptan aracılığıyla emir ve idare altında bulundurulmasıdır. Bu husus kaptan ile iş sözleşmesi yaparak ona en üst düzeyde emir ve talimat vermek, kaptanın da bu talimatlar doğrultusunda gemiyi yönetip idare etmesi anlamına gelmektedir²⁴⁶.

²³⁹ **Gülfer Meriç**, Donatanın Petrol Kirliliğinden Doğan Sorumluluğu ve Sınırlandırılması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 2014 (yayınlanmamış doktora tezi), s. 30.

²⁴⁰ Menfaat sağlamak amacıyla suda kullanma şartı hakkında detaylar için bkz. İkinci Bölüm, IV, B, 2, a.

²⁴¹ **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 798; **Sözer**, s. 204-205.

²⁴² **Yazıcıoğlu** s. 246; **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 801.

²⁴³ **Fehmi Ülgener**, Gemi İşletme Müteahhidi, Gemi Yönetimi ve Zaman Çartereri Kavramları, Deniz Hukuku Dergisi, Yıl: 6-7, Sayı 1-4, (2001-2002), 2004, s. 10-11.

²⁴⁴ **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 797 vd.; **Bozkurt**, s. 82.

²⁴⁵ **Yazıcıoğlu**, s. 248.

²⁴⁶ **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 801.

Buna göre yukarıdaki şartları sağlayan kişi, üçüncü kişilere karşı donatan sayılarak donatan sıfatının getirdiği hak ve borçlara sahip olacaktır. Bu itibarla geminin işletilmesinden ve/veya geminin işletilmesiyle ilgili olarak yapılan sözleşmelerden doğan hak ve borçlar ile sorumluluklar bu kişi, yani işleten üzerinde doğacaktır²⁴⁷.

Dolayısıyla kendi adına işlettiği gemiden doğan (çatmada geminin üzerine düşen pay veya hak kazanılan kurtarma ücreti gibi) alacaklar işletene ait olacağı gibi sözleşmeye (istihdam edilen gemi çalışanları, yolcu, gemi ve eşyayla ilgili olarak) ve haksız fiile dayanan (kaptanın ve diğer gemi çalışanlarının kusuruyla üçüncü kişiye verdikleri zarar, çatma tazminatı gibi) taleplerin muhatabı da işleten olacaktır²⁴⁸.

Ayrıca geminin işletilmesinden dolayı ortaya çıkan edimlerin (navlun, kurtarma ücreti, boşaltmanın gecikmesi halinde ortaya çıkan kazanç kaybı gibi) alacaklısı ve borçlusu da işleten olacaktır²⁴⁹.

Bu bakımdan geminin teknik ve ticari yönetimi, geminin işletimi ve yönetimi sorumluluğu, deniz emniyeti ve deniz kirliliğinin önlenmesi ile ISM Kodu'nda düzenlenen tüm görev ve sorumluluklar işleten üzerindedir²⁵⁰.

b. İşveren Olup Olmaması

Yukarıdaki açıklamalara göre TTK m. 1061/2 maddesinde yer alan işleten, MLC 2006 m. II/1.j'de ve DİŞK m. 2/1.A hükmünde işveren olarak tanımlanan

²⁴⁷ **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 784; **Yazıcıoğlu** s. 247; **Sözer**, s. 208; **İzveren / Franko / Çalık**, s. 98-99; **Tekil**, s. 147-148.

²⁴⁸ **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 784-786; **Yazıcıoğlu** s. 247.

²⁴⁹ **Çağa / Kender**, Deniz Ticareti I, s. 136; **Mazhar Nedim Göknil**, Deniz Ticareti Hukuku, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1946, s. 72; **Sözer**, s. 208; **Tekil**, s. 147-148.

²⁵⁰ **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 799.

kişilerden biridir. İşleten, kaptan ile iş sözleşmesi kurarak ona verdiği emir ve talimatlar aracılığıyla geminin zilyedi olur ve geminin yönetimini ifa eder. Bu durum işletenin Deniz İş Hukuku açısından işveren konumunda olduğunu ortaya koyar. Bu sebeple işleten, gemi çalışanlarının iş sözleşmesinin tarafı olarak kanundan ve sözleşmeden kaynaklı yükümlülüklerin borçlusu, gemi çalışanlarının sadakat ve iş görme ediminin alacaklısı konumundadır.

6. Çarterer

a. Genel Olarak

Deniz İş Hukuku bağlamında işveren sıfatının tespiti için değerlendirilmesi gereken bir diğer gemi ilgilisi ise çartererdir. İngiliz Hukuku'ndaki “charterer” kelimesinden türetilen çartererin mevzuatta herhangi açık bir tanımı yoktur²⁵¹. Uygulamada çarterer yerine kiracı ifadesinin de kullanıldığı görülmektedir. Çarterer ifadesi, üç tür sözleşme (bareboat, time, voyage) için de kullanılmakta, başına geldiği ek ile anlamı farklılaşmakta, sözleşmenin türünü de değiştirmektedir²⁵². Buna göre çarterer; gemi kira sözleşmesinde gemi kiracısı (bareboat charterer), zaman çarteri sözleşmesinde zaman çartereri veya tahsis olunan (time charterer), yolculuk çarteri sözleşmesinde ise taşıtan veya yolculuk çartereridir (voyage charterer).

Tüm bu sözleşmelerdeki çarterer sıfatının konumu farklı olduğundan ilk olarak bu çarter sözleşmeleri incelenecek, ardından bu sözleşmelerdeki çarterer kişisi işveren sıfatı bakımında ayrı ayrı değerlendirilecektir.

b. Gemi Kiracısı (Bareboat Charterer)

²⁵¹ **Jason Chuah**, Law of International Trade, Sweet&Maxwell, London, 1998, s. 163.

²⁵² **Atamer**, Deniz Ticaret Hukuku I, s. 813; **Mark Davis**, Bareboat Charters, Second Edition, Informa Law from Routledge, London – Singapore, 2005, s. 2.

aa. Genel Olarak

Çarterer ifadesinin kullanıldığı sözleşmelerin başında gemi kira sözleşmesi yer alır. TTK m. 1119 hükmü gemi kira sözleşmesini “...kiraya verenin belirli bir süre için geminin kullanılmasını, kira bedeli karşılığında, kiracıya bırakmayı üstlendiği bir sözleşme” olarak tanımlamıştır²⁵³. TTK m. 1119/2 hükmü kiraya verenin, gemi ile birlikte gemi çalışanlarını da kiracının emrine vermeyi üstlenmesinin sözleşmenin niteliğini değiştirmeyeceği düzenlenmiştir. Buna göre kira sözleşmesi kapsamında gemi ile birlikte gemi çalışanlarının da kiracıya devri kararlaştırılabilir²⁵⁴.

Gemi kira sözleşmesinin tarafları kiraya veren ve kiracıdır. Kiraya veren sözleşmeye konu geminin kullanımını kiracıya bırakmaktadır²⁵⁵. Kiracı ise geminin zilyetlik ve kontrolünü devralmakta, gemiyi dilediği gibi kullanmakta ve işletmektedir²⁵⁶. Karşılığında ise kiraya verene belli bir miktar para ödemekle yükümlüdür²⁵⁷. Gemi kira sözleşmesinde kiracı işleten²⁵⁸, kiraya veren ise gemi malikidir²⁵⁹. Gemi kira sözleşmesinin şartları ve özellikleri TTK m. 1119-1130 hükümleri arasında detaylı olarak açıklanmıştır.

Gemi kira sözleşmesine göre kiracı gemi üzerindeki kaptan ile iş sözleşmesi kurup onu tayin ederek zilyetliği elde etmekte ve başkasına ait gemiyi kendi nam ve hesabına deniz ticaretinde dilediği gibi kullanmaktadır²⁶⁰. Gemi kiracısı, bu sebeple işleten konumundadır²⁶¹.

²⁵³ Serap Amasya, Gemi Kira Sözleşmesinin Niteliği ve Özellikleri, Borçlar Kanunu’ndaki Değişiklikler “Kira Hukukundaki Güncel Gelişmeler”, İstanbul, 2017, s. 96 vd.

²⁵⁴ Yazıcıoğlu, s. 317.

²⁵⁵ Sözer, s. 358; Yazıcıoğlu, s. 320.

²⁵⁶ Atamer, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 815; Yazıcıoğlu, s. 318.

²⁵⁷ Yazıcıoğlu, s. 322.

²⁵⁸ Atamer, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 818.

²⁵⁹ Yazıcıoğlu, s. 318.

²⁶⁰ Bknz. TTK 1125; Amasya, Gemi Kira Sözleşmesi, s. 100-103.

²⁶¹ Fehmi Ülgener, Deniz Hukuku Derneği Tarafından 1 Haziran 1996 Tarihinde Düzenlenen Deniz Hukukuna İlişkin Yargıtay Kararları Sempozyumunda Verilen Tebliğlerin Özetleri – IV. Tebliğ:

Öte yandan belirtilmelidir ki, gemi kira sözleşmeleri günümüz ticari hayatının ve uygulamanın gereksinimlerine göre hazırlanmış olan ve sürekli yenilenen BARECON, DEMISE CHARTER PARTY, SUPPLYTIME gibi standart sözleşmeler üzerinden akdedilmektedir. Bu bakımdan gemi kirasına ilişkin TTK m. 1119-1130 arasındaki düzenlemelere neredeyse hiç başvurulmamaktadır.

bb. İşveren Olup Olmaması

Gemi kira sözleşmesinde gemi kiracısı kaptan ile kurulan iş sözleşmesi üzerinden kaptanı doğrudan tayin ederek ona emir ve talimat verir. Bu şekilde geminin zilyetliğine ve hâkimiyetine sahip olur. Bunun sonucu olarak gemi kiracısı işveren sıfatını haizdir ve gemi çalışanlarına karşı sözleşmeden ve kanundan kaynaklanan tüm borç ve yükümlülüklerden sorumludur²⁶². Gemi çalışanlarından doğan tüm borç ve yükümlülüklerin kiracı üzerinde olduğuna dair TTK m. 1127 hükmü de gemi kiracısının Deniz İş Hukuku anlamında işveren olduğunu teyit etmektedir.

TTK m. 1127 hükmü ikinci cümlede, geminin gemi çalışanları ile birlikte kiracının emrine verildiği kira sözleşmelerinde, gemi çalışanlarının çalıştırılmasından doğan bütün borç ve yükümlülüklerden kiraya veren ile kiracının birlikte ve müteselsilen sorumlu olacağı hüküm altına alınmıştır. Bu durumda gemi kiracısı hala geminin zilyedi olduğundan işveren kalmaya devam edecektir.

c. Tahsis Olunan / Zaman Çartereri (Time Charterer)

aa. Genel Olarak

Gemi Tahsis Sözleşmelerinin Hukuki Mahiyetleri ve Taraflarının Vasıfları ile İlgili Yargıtay Kararlarının İncelenmesi, Deniz Hukuku Dergisi, Yıl: 1, Sayı: 3-4, 1996, s. 53.

²⁶² **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 815 dn 361.

Çarterlerin yer aldığı bir diğer sözleşme ise zaman çarteri sözleşmesidir. Türk Hukuku'nda TTK m. 1131 ila 1137 hükümlerinde düzenlenmiştir. TTK m. 1131 hükmünde yer alan tanıma göre zaman çarteri sözleşmesi "...tahsis edenin, donatılmış bir geminin ticari yönetimini belli bir süre için ve bir ücret karşılığında tahsis olunana bırakmayı üstlendiği" sözleşmedir²⁶³.

Bu sözleşmeye göre tahsis olunan yani zaman çartereri, geminin ticari yönetimini belli bir süre boyunca tahsis edenden devralmaktadır²⁶⁴. Karşılığında ise tahsis edene belli bir ücret ödemekle yükümlüdür. Tahsis olunan geminin ticari yönetimini elde ederken, tahsis eden geminin zilyedi olarak kalmaya devam eder ve teknik yönetimi üstlenir²⁶⁵.

TTK m. 1131/2'de geminin teknik yönetimini elinde bulunduran tahsis edenin, geminin zilyedi olduğu açıkça ortaya konulmuştur. TTK m. 1133 hükmü tahsis edenin geminin teknik yönetimi üstleneceğini, TTK m. 1134 ise geminin ticari yönetiminin tahsis olunana ait olacağını ifade etmiştir.

Zaman çarteri sözleşmesinde tahsis olunan gemiye zilyet olmaması sebebiyle işleten sıfatı kazanamayacaktır²⁶⁶.

Geminin teknik yönetimini elinde bulunduran tahsis eden, gemiyi anlaşılan tarihte ve yerde hazır bulundurmak, sözleşme süresi boyunca gemiyi denize, yola ve yüke elverişli halde bulundurmak ve tahsis olunanın geminin ticari yönetimine ilişkin talimatlarına uymakla yükümlüdür²⁶⁷.

²⁶³ **Tahir Çağa / Rayegan Kender**, Deniz Ticareti Hukuku II, 9. Bası, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2009, s. 8; **Fehmi Ülgener**, Çarter Sözleşmeleri II: Zaman Çarteri Sözleşmeleri, Der Yayınları, İstanbul, 2016, s. 10; **Numan Tekelioğlu**, Zaman Çarteri Sözleşmesinin Hukuki Niteliği Tartışması ve Ürün Kirası Açısından Sözleşmeye Bir Bakış, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 11, 2018, s. 126 vd.

²⁶⁴ Tahsis eden ve tahsis olunan ifadelerine yönelik eleştiriler için bkz. **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 819 dn. 393, 394, 395, 396; **Çetingil / Kender / Ünan / Yazıcıoğlu**, s. 123.

²⁶⁵ **Yazıcıoğlu**, s. 326-328; **Tekelioğlu**, s. 124-126.

²⁶⁶ **Çağa / Kender**, Deniz Ticareti I, s. 136; **Ülgener**, Zaman Çarteri Sözleşmeleri, s. 36.

²⁶⁷ **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 820; **Ülgener**, Zaman Çarteri Sözleşmeleri, s. 354; **Yazıcıoğlu**, s. 326-327.

Zaman charteri sözleşmesinde tahsis olunanın borcu ise gemiyi ticari olarak yönetme hakkının karşılığı olarak sözleşmede kararlaştırılan tahsis ücretini ve geminin ticari yönetiminin gerektirdiği giderleri ödemektir²⁶⁸.

Belirtilmelidir ki, günümüzde zaman charteri sözleşmeleri güncel ticari gereksinimler uyarınca uygulamanın ihtiyaçları doğrultusunda hazırlanan ve sıklıkla revize edilen GENTIME, BALTIME, NYPE (New York Produce Exchange), SHELLTIME gibi standart sözleşmeler ile yapılmaktadır²⁶⁹. TTK m. 1131-1137 arasındaki düzenlemeler bu hükümlere kıyasla çok daha genel niteliklidir ve uygulamada neredeyse hiç kullanılmamaktadır²⁷⁰.

bb. İşveren Olup Olmaması

Zaman charteri sözleşmesinde tahsis eden geminin zilyedidir ve bu durum, kaptan ile iş sözleşmesi yapıp, ona doğrudan emir ve talimat vermenin sonucudur. Dolayısıyla zaman charteri sözleşmesinde tahsis eden, kaptan ve gemi çalışanlarını istihdam edip, geminin teknik yönetimini ifa etmektedir. Buna karşın tahsis olunan geminin yalnızca ticari yönetimini elinde bulundurmaktadır. Bu da zaman charteri sözleşmesinde Deniz İş Hukuku anlamında işveren sıfatının tahsis olunana değil tahsis edene ait olduğu ortaya koyar²⁷¹. Zaman charteri sözleşmesine konu gemide çalışan gemi çalışanlarına karşı sözleşmeden ve kanundan kaynaklanan tüm borç ve yükümlülüklerden Deniz İş Hukuku anlamında işveren olan tahsis eden sorumludur.

²⁶⁸ Yazıcıoğlu, s. 328-329; Ülgener, Zaman Charteri Sözleşmeleri, s. 10;

²⁶⁹ Melda Taşkın, COVID-19 Pandemisinin Zaman Charteri Sözleşmeleri Üzerindeki Etkilerinin “Off-Hire” Klozu Bağlamında İncelenmesi, İÜHFM, Cilt: 78, Sayı: 2, 2020, s. 339.

²⁷⁰ Taşkın, s. 339.

²⁷¹ Atamer, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 819.

Belirtilmelidir ki, tahsis edenin zilyetliği başkasına devretmesi durumunda (örneğin gemi kira sözleşmesi ile) zilyetliği devralan bu kişi işveren olacak, tahsis olunan geminin zilyetliğine sahip olmadığı için her halükârda işveren olarak nitelendirilemeyecektir.

d. Taşıtan/Yolculuk Çartereri (Voyage Charterer)

aa. Genel Olarak

Taşıtan veya yolculuk çartereri sıfatı, yolculuk çarteri sözleşmesinden gelmektedir. Sözleşme türü, İngiliz Hukuku kaynaklıdır ve voyage charter olarak isimlendirilmektedir²⁷². Navlun karşılığında eşya taşınmayı konu alan bu sözleşme navlun sözleşmesini bir çeşididir ve yolculuk çartereri Türk Hukuku'nda taşıtan olarak isimlendirilmektedir²⁷³. TTK m. 1138 vd. maddelerinde navlun sözleşmesi başlığı altından düzenlenen yolculuk çarteri sözleşmesi uyarınca taşıtan, taşıyan ile navlun sözleşmesi kurmakta ve eşyanın taşınması için taşıyana navlun ödeme borcu altına girmektedir.

bb. İşveren Olup Olmaması

Taşıtan sıfatı eşya taşımayı ilgilendiren bir sıfat olup, kaptan ve gemi çalışanları ile sözleşmesi yapmaz ve bu sebeple gemiye zilyet olmaz. Diğer bir ifadeyle taşıtan işleten konumunda değildir²⁷⁴. Bu sebeple taşıtan veya yolculuk çartereri Deniz İş Hukuku anlamında işveren sıfatını haiz değildir.

²⁷² Yolculuk çartereri hakkında temel bilgiler için bkz. **Julian Cooke / Tim Young / Michael Ashcroft / Andrew Taylor / John Kimball / David Martowski / Le Roy Lambert / Michael Sturley**, Voyage Charters, Informa Law from Routledge, 4th Edition, London, 2014.

²⁷³ Taşıtan hakkında detaylı bilgi için bkz. **Cüneyt Süzel**, Deniz Ticareti Hukukunda Taşıtan ve Yükleten, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2014, s. 99.

²⁷⁴ **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 821.

7. Kaptan

a. Genel Olarak

İşbu çalışma bakımından işveren sıfatına sahip olup olmadığının değerlendirilmesi gereken son kişi ise kaptandır²⁷⁵. Kaptan, geminin seferdeki en yetkili kişisidir ve geminin sevk ve idaresinden sorumludur. DİŞK m. 2/1.C bendinde “gemiye sevk ve idare eden kişi” olarak tanımlanmıştır²⁷⁶.

Öğretide kaptanın gemi çalışanı olup olmadığı tartışılmıştır. Bu tartışmanın sebebi DİŞK m. 27’de yer alan “birden fazla kaptan” kavramıdır²⁷⁷. Ancak DİŞK m. 2/1.B hükmünde de açıkça ifade olunduğu üzere kaptan, gemi çalışanlarından biridir²⁷⁸.

Kaptan ayrıca DİŞK m. 2/1.Ç uyarınca işveren vekili olarak tanımlanmıştır. DİŞK’te işveren vekiline birçok yetki ve sorumluluk verilmiştir. Bunlardan bazıları iş sözleşmesini imzalama, sefer süreli ve belirli süreli iş sözleşmesinde sözleşme süresinin uzaması için onay verme, çalışma belgesi verme, iş sözleşmesini derhal feshetme, gemi çalışanını yurda iadedir. Ayrıca gemi bağlama limanındayken gemi çalışanı işe alma, bağlama limanı dışında üçüncü kişilerle geminin donatılmasına, geminin sefere elverişli halde tutulmasına ve genel olarak yolculuğun güvenli bir şekilde sürdürülmesine ilişkin tasarruflarda bulunma, eşya ve yolcu taşıma sözleşmesi kurma, kaptanın TTK’da düzenlenen yetkilerinden bazılarıdır²⁷⁹.

²⁷⁵ Kaptan kavramı için bkz. **Kender**, Konferans, s. 129 vd; **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 825, 831; **Sevimli**, s. 17 vd.

²⁷⁶ **Süzel**, Kaptan, s. 444; **Sevimli**, s. 17 vd., 34 vd.; **Akyiğit**, Deniz İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin, s. 10.

²⁷⁷ Tartışmalar için bkz. **Ulucan**, Temel Bilgiler, s. 21; **Sevimli**, s. 77; **Süzel**, Kaptan, s. 440-443; **Akyiğit**, Deniz İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin, s. 10-11.

²⁷⁸ **Süzel**, Kaptan, 443; **Koyuncu**, s. 79; **Ulucan**, Temel Bilgiler, s. 22-23; **Sevimli**, s. 76; **Kender**, Konferans, s. 155-156; **Özbek**, s. 308 vd; **Akyiğit**, Deniz İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin, s. 10-11.

²⁷⁹ **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 792.

Kaptan, üçüncü kişilerle olan ilişkilerinde donatanın temsilcisi konumundadır ve TTK m. 1103 uyarınca donatanı kanuni temsil yetkisine sahiptir²⁸⁰. Kanundaki düzenlemelerden ötürü kaptan, en geniş yetkilerle donatılmış Deniz Ticareti temsilcisidir²⁸¹.

b. İşveren Olup Olmaması

DİŞK m. 2/1.Ç bendine göre kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseye işveren vekili denir. DİŞK m. 2/2, işveren vekilinin yani kaptanın, bu sıfatla gemi çalışanlarına karşı muamele ve taahhütlerinden doğrudan doğruya işverenin sorumlu olacağını belirtmiştir. Madde, kaptanın işveren vekili olduğunu açıkça belirtse de işveren vekili tanımına DİŞK’te yer verilmemiştir. İŞK m. 2/4 gereğince işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur²⁸².

Öte yandan TTK m. 1099 ila 1118 maddelerinde düzenlenen ve kaptanın donatanı temsil yetkisini de içeren hak ve yükümlülükler, kaptanın gemi çalışanı ve işveren vekili sıfatına hâle getirmemektedir.

Buna göre kaptan DİŞK uyarınca hem gemi çalışanı hem de işveren vekilidir²⁸³. Bu açıdan kaptanın işveren olmadığı ancak işveren nam ve hesabına hareket eden ve işlem yapan işveren vekili olduğu sonucuna varılacaktır.

²⁸⁰ **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 791.

²⁸¹ **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 825.

²⁸² İŞK kapsamında işveren vekili hakkında detaylı bilgi için bkz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 235-241; **Çelik**, s. 43; **Murat Demircioğlu / Tankut Centel**, İş Hukuku, Yenilenmiş 10. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2005, s. 53.

²⁸³ **Akyiğit**, Deniz İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin, s. 11; **Kender**, Konferans, s. 155-156; **Özbek**, s. 308 vd; **Ulucan**, Temel Bilgiler, s. 23.

V. İşveren Sıfatının Tespitinde Varılan Sonuç

Yukarıda hem MLC 2006 ve DİŞK hem de gemi ile ilgili kişilerin değerlendirilmesi akabinde Deniz İş Hukuku'nda işveren sıfatı için şöyle bir sonuca varmak mümkün gözükmemektedir. Sıfatı ne olursa olsun, Deniz İş Hukuku'nda işveren en nihayetinde Deniz Ticareti Hukuku'nda geminin zilyedine tekabül etmektedir.

Geminin zilyedi, geminin fiili hakimiyetini ve kontrolünü elinde bulunduran kişidir²⁸⁴. Geminin hakimiyeti ve kontrolü ise kaptan ile iş sözleşmesi kurarak ve ona emir ve talimat vererek sağlanır. Kaptan, iş sözleşmesi uyarınca kendisine verilen emir ve talimat ile gemiyi sevk ve idare eder²⁸⁵. Böylelikle geminin zilyedi, iş sözleşmesi yaptığı kaptan aracılığıyla kendisinin veya başkasının gemisini kendi nam ve hesabına deniz ticaretinde kullanarak doğrudan menfaat sağlamaktadır²⁸⁶.

MLC 2006'daki²⁸⁷ ve DİŞK'teki işveren tanımı²⁸⁸ da esasen gemiye zilyet olan kişiyi işaret etmektedir. Yukarıda işveren oldukları tespit edilen donatan²⁸⁹, donatma iştirakindeki paydaşlar²⁹⁰, işleten²⁹¹, gemi kiracısının²⁹² ortak yanı hepsinin kaptan ile iş sözleşmesi yaparak onu doğrudan tayin etme, ona emir ve talimat verme yetkisini elinde bulundurarak geminin zilyetliğine sahip olmasıdır.

²⁸⁴ **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 770, 801.

²⁸⁵ **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 802.

²⁸⁶ **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 785; **Atamer**, Cebri İcra, s. 152;

²⁸⁷ MLC 2006'daki gemi maliki tanımı için bkz. İkinci Bölüm, II.

²⁸⁸ DİŞK'teki işveren tanımı için bkz. İkinci Bölüm, III.

²⁸⁹ İkinci Bölüm, IV, B, 2.

²⁹⁰ İkinci Bölüm, IV, B, 3.

²⁹¹ İkinci Bölüm, IV, B, 5.

²⁹² İkinci Bölüm, IV, B, 6, b

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DENİZ İŞ HUKUKU'NDA İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I. Genel Olarak

İş Hukuku'nda olduğu gibi Deniz İş Hukuku'nda da işverenin çeşitli yükümlülükleri bulunmaktadır. İş Hukuku'ndaki işverenin ücret, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti ile sosyal güvenlikle yararlandırma, koruma ve gözetim ve eşit davranma gibi yükümlülükleri Deniz İş Hukuku için de geçerlidir. İşverenin, bunlara ek olarak Deniz İş Hukuku'na özgü barındırma, iye sağlama, yurda iade gibi borçları da bulunmaktadır. Bu borçlar birçok ulusal ve milletlerarası düzenlemeye konu olmuştur²⁹³. Dolayısıyla Deniz İş Hukuku'nda işverenin yükümlülüklerini ortaya koyabilmek için ulusal düzenlemelerle birlikte milletlerarası düzenlemeleri de incelemek gerekmektedir.

Deniz İş Hukuku'nda işverenin gemi çalışanına karşı yükümlülükleri mali yükümlülükler ve diğer yükümlülükler olarak iki ayrı başlıkla incelenebilir. Mali yükümlülükler altında gemi çalışanın ücreti, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ölüm tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti yer almaktadır.

Mali yükümlülüklerin yanında işverenin gemi çalışanına karşı barındırma, iye sağlama, sosyal güvenlikle yararlandırma, koruma ve gözetim, yurda iade, işe uygun gemi çalışanı çalıştırma, eşit davranma borçları da diğer yükümlülükler başlığı altında yer almaktadır.

²⁹³ Kar, Deniz İş Hukuku, s. 39.

II. Mali Yükümlülükler

A. Ücret

1. Genel Olarak

İşverenin gemi çalışanına karşı mali yükümlülüklerinin başında ücret gelir. İş Hukuku'nda olduğu gibi Deniz İş Hukuku'nda da ücret, işçinin iş görme ediminin karşılığı, işverenin asli borcu ve iş sözleşmesinin kurucu unsurudur²⁹⁴. Taraflar ödenecek ücreti yasal sınırlar içerisinde serbestçe kararlaştırmakta özgürdür. Ücret miktarı kararlaştırılmasa da iş sözleşmesi kurulmuş olur. Ancak bir kimsenin ücret karşılığı olmaksızın, hatır ve ahlaki amaçlı çalışması halinde iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez²⁹⁵.

Ücret, işçinin hayatını idame ettirebilmesi için asli ihtiyaçtır²⁹⁶. İşçinin ve ailesinin yegâne geçim kaynağı olması sebebiyle ücretin "sosyal" bir karakteri de bulunmaktadır²⁹⁷. Anayasa m. 55 hükmü “Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.” şeklinde düzenlenmiştir²⁹⁸. Bu düzenleme gemi çalışanlarının emeğinin karşılığı olarak daha adaletli ücretler alması çalışma şartlarının iyileştirilmesine yönelik adımların atılması için yol göstericidir.

²⁹⁴ **Narmanhoğlu**, Ferdi İş, s. 280, **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 617; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 132 vd; Yargıtay HGK., 18.11.2020 T., 2016/1866 E., 2020/920 K.; Yargıtay HGK., 07.11.2019 T., 2016/920 E., 2019/1143 K.

(<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>) (Erişim Tarihi: 21.03.2023)
²⁹⁵ **Narmanhoğlu**, Ferdi İş, s. 173; **Seza Reisoğlu**, Hizmet Akdi Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri, Ankara, 1968, s. 41; **Tankut Centel**, İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988, s. 56.

²⁹⁶ **Ali Çubuk**, Ücret ve Ücret Hakkının Korunması, Ayyıldız Matbaası, Ankara, 1970, s. 15.

²⁹⁷ **Ferit Hakkı Saymen**, Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954, s.487; **Dilek Dulay**, İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Yaptırımı, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Programı Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Programı, 2011 (yayınlanmamış yüksek lisans tezi), s. 6.

²⁹⁸ **Centel**, Ücret, s. 56, **Dulay**, s. 6, 26.

Ücret, Deniz İş Hukuku'nda işverenlerin gemi çalışanlarına karşı temel yükümlülüğü olarak birçok milletlerarası ve ulusal düzenlemeye konu olmuştur²⁹⁹.

2. ILO Sözleşmeleri

a. MLC 2006 öncesi ILO Sözleşmeleri uyarınca

Ücret konusundaki dikkate değer ilk ILO düzenlemesi 1926 tarihli ve 22 No'lu Gemi Çalışanlarının İş Akti Hükümleri Sözleşmesi'dir³⁰⁰. ILO'nun 1926 yılında gerçekleşen 9'uncu oturumda kabul edilen ve 04.04.1928 tarihinde yürürlüğe giren sözleşmeye taraf devlet sayısı, MLC 2006'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte günümüzde 15'tir³⁰¹.

Sözleşme genel olarak gemi çalışanlarının iş sözleşmesine ilişkin gereklilikleri düzenlemektedir. Sözleşmenin üçüncü maddesinde gemi çalışanının iş sözleşmesinde yer alması zorunlu olan hususlar öngörülmüştür ve ücret bunlardan bir tanesidir. Sözleşme ücrete dair detaylı bir düzenleme yapmamış, yalnızca ücretin sözleşmede yer alması gerekliliğini ortaya koymuştur.

1946 tarihli ve 76 No'lu Ücretler, Çalışma Saatleri ve Mürettebat Tedariki Sözleşmesi ise ILO'nun ücrete dair bir diğer düzenlemesidir³⁰². Çalışma saatleri hakkında detaylı düzenlemelerin yanında gemi çalışanlarına verilen ücrete asgari

²⁹⁹ Ücret konusundaki milletlerarası düzenlemeler için bkz. **Dulay**, s. 6-8.

³⁰⁰ Seamen's Articles of Agreement Convention, 1926 (No. 22). Sözleşme hakkında bilgi için bkz. **Christodoulou Varotsi / Pentsov**, s. 125.

³⁰¹ ILO'nun resmi internet sayfasında yer alan taraf devlet sayısı için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312167:NO (Erişim tarihi: 06.09.2022)

³⁰² Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1946 (No. 76). Sözleşme hakkında detaylar için bkz. **Joseph P. Goldberg**, Seamen and the International Labor Organization. Monthly Labour Review, 1958, s. 974 vd.

bir sınır getirmesi bakımından önem arz eden sözleşme, ILO'nun 2021 yılında gerçekleşen 109'uncu oturumunda yürürlükten kaldırılmıştır³⁰³.

1949 tarihli ve 93 No'lu Ücretler, Çalışma Saatleri ve Mürettebat Tedariki Sözleşmesi(Revize) ile 1958 tarihli ve 109 No'lu Ücretler, Çalışma Saatleri ve Mürettebat Tedariki Sözleşmesi(Revize) de 1946 tarihli aynı isimli ILO sözleşmesinin ufak değişiklikler yapılmış halidir³⁰⁴. Ücrete dair yine aynı nitelikteki düzenlemeleri içeren bu sözleşmeler de ILO'nun 2021 yılında gerçekleşen 109'uncu oturumunda yürürlükten kaldırılmıştır.

Ücret konusundaki geçmiş düzenlemelerin yetersizliği ve gözden geçirilmesi ihtiyacı üzerine 1996 tarihli ve 187 No'lu Gemi Çalışanlarının Ücretleri, Çalışma Saatleri ve Tedariki Tavsiye Kararı kabul edilmiştir³⁰⁵. Bu tavsiye kararı taraf devletler bakımından bağlayıcı olmayıp, rehber niteliğindedir³⁰⁶. Önceki sözleşmelerden farklı olarak gemi çalışanlarının ücretlerinin ve asgari ücretin belirlenme şartları ve usulü gibi ücreti daha geniş bir bakış açısıyla ele alan hükümleri içermesinin yanı sıra usta gemicilerin alması gereken aylık çıplak ücret gibi konuları da düzenleyen sözleşme, diğer üç sözleşme gibi ILO'nun 109'uncu oturumunda yürürlükten kaldırılmıştır.

1949 tarihli ve 95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi ise ILO'nun tüm işçileri kapsayan, ücrete ilişkin genel düzenlemesidir³⁰⁷. 1949 yılında gerçekleşen

³⁰³ Yürürlükten kaldırılma ILO'nun terminolojisiyle "withdrawal" şeklinde ifade edilmiştir. "Withdrawal", "Abrogation" ifadesinden farklı olarak hiç yürürlüğe girmeyen sözleşmeler için kullanılmaktadır. Bu konu hakkında bkzn. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/jur/legal-instruments/WCMS_700941/lang--en/index.htm (Erişim tarihi: 19.08.2023). Sözleşmenin yürürlükten kaldırılması dair ILO kararı için bkzn. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:6724486344622::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y: (Erişim tarihi: 21.06.2023)

³⁰⁴ Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1949 (No. 93); Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1958 (No. 109).

³⁰⁵ The Seafarers' Wages, Hours of Work and the Manning of Ships Recommendation, 1996 (No. 187).

³⁰⁶ Tavsiye kararı hakkında detaylı bilgi için bkzn. **Christodoulou-Varotsi / Pentsov**, s, 134.

³⁰⁷ Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95).

32'inci ILO oturumunda kabul edilen, 24.09.1952 tarihinde yürürlüğe giren ve halen yürürlükte olan sözleşmeye taraf devlet sayısı günümüzde doksan sekizdir³⁰⁸. Türkiye de bu sözleşmeye taraf olmuştur³⁰⁹.

Ücrete dair birçok düzenleme öngören sözleşmenin birinci maddesine göre sözleşme hükümlerinin ücret ile çalışan tüm kişilere uygulanacağı öngörülmüştür.

Öte yandan üçüncü madde uyarınca ücretin emre muharrer senetle, bono ile, kuponla ödenmesi yasaklanmış olup, tedavülde olan para ile nakit olarak ödenmesi gerekli kılınmış ve beşinci madde ücretin doğrudan işçiye ödenmesini zorunlu tutmuştur.

Altıncı madde işverenlerin, işçilerin kendi ücretleri üzerinde tasarruf etme özgürlüğünü herhangi bir şekilde sınırlamasını yasaklamış, sekizinci madde ücretten ancak ulusal mevzuatın izin verdiği veya bir toplu iş sözleşmesinin veya bir hakem kararının belirttiği şartlarla ve miktarlarda kesintiler yapılabileceğini ve işçilerin bu kesintilerin hangi şartlar ve miktarlar için yapılacağından haberdar edilmesi gerektiğini düzenlemiştir.

Sözleşmenin onuncu maddesi ücretin, yalnızca ulusal mevzuatın belirttiği şartlar ve miktarlarla sınırlı olarak haciz veya temlik edilebileceği, haciz ve temlike karşı ücretin bir kısmının korunması gerektiği düzenlemiştir. Ücretin düzenli aralıklarla ödenmesinin zorunluluğu on ikinci maddede ve bu ödemenin yalnız iş günlerinde ve iş yerinde yahut işyerine yakın bir yerde yapılması gerektiği ise on üçüncü maddede yer almıştır.

³⁰⁸ Taraf devlet sayısı ve detaylar için bkz. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312240:NO (Erişim tarihi: 02.04.2023).

³⁰⁹ Ücretin Korunması Hakkında 95 Sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin Tasdikına ve Bu Sözleşmeye Katılmamıza Dair Kanun, T: 24/10/1960, No: 109; RG T: 28/10/1960, Sayı: 10641

b. MLC 2006 uyarınca

Ücrete dair yukarıda bahsedilen ILO sözleşmelerini tek bir çatı altında toplayan MLC 2006, ücretin ödenme aralıkları, ödenme şekli, hesaplanması, asgari ücret gibi birçok konuya dair iyileştirici ek düzenlemeler yapmış, 1996 tarihli ve 187 No’lu Gemi Çalışanlarının Ücretleri, Çalışma Saatleri ve Tedariki Tavsiye Kararı’nda yer alan bazı hükümleri tavsiye niteliğinden çıkarıp zorunlu hale getirmiştir³¹⁰.

Standart A2.2.1 hükmüne göre taraf devletler, gemi çalışanlarının ücretlerini bir ayı aşmayan sürelerle ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre ödenmesini sağlamakla sorumludur. Öte yandan Standart A2.2.3 ve 4 hükmü işverenleri, gemi çalışanlarının ücretlerini ailelerine, bakmakla yükümlü oldukları kişilere veya hak sahiplerine göndermelerine imkân sağlamakla yükümlü kılmıştır.

Öte yandan sözleşmenin Yönerge 2.2.2 ila 4 hükümlerinde ücretin hesaplanması ve ödenmesi, asgari ücret, usta gemi çalışanları için asgari ücret gibi hususlarla ilgili tavsiyeler yer almıştır.

3. Türk Hukuku

DİŞK m. 29 hükmüne göre ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak gemi çalışanına işi karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından ödenen bir meblağdır. İŞK m. 32 uyarınca genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır³¹¹. Görüldüğü üzere İŞK’deki düzenlemenin aksine DİŞK’te

³¹⁰ Christodoulou-Varotsi/ Pentsov, s. 308.

³¹¹ İŞK’deki ücret düzenlemesi, dar anlamda ücret, giydirilmiş ücret, ücret ekleri hakkında detaylı bilgi için bkz. Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 619-637; Centel, Ücret, s. 115; Narmanhoğlu, Ferdi İş, s. 215; Faruk Andaç, İş Hukuku Ders Kitabı, Yargı Yayınları, Ankara, 2001, s. 156-160; Öner Eyrenci / Savaş Taşkent / Devrim Ulucan / Esra Baskan, İş Hukuku, 10. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2020, s. 137-161; Saymen, s.487; Esener, s. 163-165; Şahin

dar anlamda ücrete (temel ücret, asıl ücret) değil geniş anlamda ücrete (giydirmiş ücret) yer verildiği anlaşılmaktadır³¹². O halde ek ödemeler ile diğer aynı ödemeler dahil kanundan, iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmesinden doğan ve para ile ölçülebilen her türlü menfaat (ücret ekleri) DİŞK'teki ücret kavramının içinde yer almaktadır³¹³.

DİŞK m. 6 uyarınca işveren veya işveren vekili ile gemi çalışanı arasında yazılı olarak yapılması öngörülen sözleşmede ücret esas ve gemi çalışanına ödenecek ücretin belirtilmesi gerektiğinden ücretin miktarı konusunda taraflar arasında bir belirsizlik söz konusu olmayacaktır³¹⁴. Taraflar ücretin miktarını, asgari ücretten az olmamak üzere, sözleşme serbestisi kapsamında özgürce belirleyebilirler³¹⁵. DİŞK m. 37 uyarınca gemi çalışanlarının asgari ücretlerinin İŞK hükümlerine göre belirleneceği ifade edilmiştir. İŞK m. 39'da asgari ücret düzenlemesi yer almaktadır³¹⁶. Sözleşmede ve toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunmayan hallerde ücret işçinin ve işin niteliği, iş yerindeki uygulamalar, mesleki örf adetlere göre belirlenecektir³¹⁷. Her halükarda işveren, TBK m. 401 uyarınca asgari ücretten az olmamak üzere emsal bir ücret ödemekle yükümlüdür³¹⁸.

Çil, Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 15, 2009, s.70 vd.; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 128 vd.

³¹² **Kar**, s. 221.

³¹³ **Oğuz Özbek**, Yorumları ve Yargıtay Kararları ile Deniz İş Kanunu, İstanbul 2003, s. 126.

³¹⁴ **Dulay**, s. 25.

³¹⁵ **Şahin Çil**, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Turhan Kitabevi, 2010, s. 68; **Beril Özgen Kanıvar**, İşçinin Ücretinin Süresinde Ödenmemesi ve Sonuçları, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2022, s. 31.

³¹⁶ Asgari ücret hakkında detaylı bilgi için bkz. **Tunçomağ / Centel**, s. 118-121; **Mesut Ulusoy**, Asgari Ücret, Mercek, 2004, s. 25-44; **Centel**, Ücret, s.182-186; **Süzek**, İş Hukuku, s.319; **Dulay**, s. 26-29.

³¹⁷ **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s.146-147; **Kanıvar**, s. 31; İş sözleşmesinde ücretin belirlenmemiş olması halinde asgari ücretten az olmamak üzere emsal işlerde çalışan işçilerin ücretleri göz önünde tutularak tespit edileceğine dair bkz. Yargıtay İBK, 18.11.1964 T., 1964/2 E., 1964/4 K.; Yargıtay 9. HD., 12.02.2009 T., 2007/34495 E., 2009/2359 K. (www.karararama.yargitay.gov.tr) (Erişim Tarihi: 24.05.2023)

³¹⁸ **Tunçomağ / Centel**, s. 118; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 638; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 146; **Bektaş Kar**, İş Yargılamasına Hâkim Olan İlkeler, DEÜHFD, Cilt: 15, Özel Sayı, 2013, s. 882.

Her ne kadar parça başına ücret³¹⁹, götürü ücret³²⁰ ve yüzde usulü ücret³²¹ gibi ücret çeşitleri mevcut ise de Deniz İş Hukuku'nda işin niteliğine daha uygun olması sebebiyle genel olarak zamana göre³²² ve sefer başına ücret türleri kullanılmakta olup, diğer ücret türlerine rastlanmamaktadır³²³.

Uygulamada gemi çalışanlarının ücretlerinin sözleşmede veya bordroda farklı gösterilerek yatırıldığı görülmektedir. Sadece deniz iş piyasasında değil Türkiye'deki her sektörde birçok işveren tarafından gerçekleştirilen bu uygulama ile SGK primlerini daha düşük ödemek veya daha düşük vergi ödemek amacıyla gerçek ücret sözleşmeye veya bordroya yansıtılmamakta ve görünüşte asgari ücret veya asgari ücrete yakın bir ücret belirlenmektedir³²⁴. Bu durum devletin ücret üzerinden sağladığı vergi kazancını azaltmakla kalmayıp, işçiler bakımından ileride kısa ve uzun vadeli sigorta kollarından sağlanacak gelir ve aylıkların da azalmasına sebep olmaktadır. Bu uygulama hukuka aykırıdır ve işveren eksik yatan primler bakımından hem devlete hem de gemi çalışanlarına karşı sorumludur³²⁵.

DİŞK m. 29 hükmündeki ücret tanımından gemi çalışanına ayni ödeme yapılamayacağı, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın para ile nakden ödenmesinin zorunlu olduğu anlaşılmaktadır. İşK m. 32 gereğince de ücretin para ile nakden ödenmesi esas olup, emre muharrer senet (bono), kupon

³¹⁹ Parça başına ücret için bkz. **Centel**, Ücret, s.105; **Narmanlıoğlu**, Ferdi İş, s. 222; **Nuri Çelik / Nurşen Caniklioğlu / Talat Canbolat / Ercüment Özkaraca**, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2022, s. 324-325; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 622-623; **Süzek**, İş Hukuku, s. 365-366; **M. Fehmi Uşan**, Parça Başına Ücret, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003, s.15-20; **Senyen Kaplan**, s. 176;

³²⁰ Götürü ücret için bkz. **Centel**, Ücret, s. 106; **Esener**, s. 174; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 326; **Senyen Kaplan**, s. 177; **Süzek**, İş Hukuku, s. 365.

³²¹ Yüzde usulü ücret için bkz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 624-627; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 326-327, **Centel**, Ücret, s. 107-109; **Çenberci**, s. 634-636; **Senyen Kaplan**, s. 177; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 136; **Süzek**, İş Hukuku, s. 366.

³²² Zamana göre ücret için bkz. **Tunçomağ / Centel**, s. 115; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 324; **Centel**, Ücret, s. 97-98. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 620-622; **Sümer**, s. 78-80; **Kazım Yücel Dönmez**, İşçi Ücreti Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2018, s. 42-47; **Çil**, İşçinin Ücreti, s. 287-288.

³²³ **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 224.

³²⁴ **Dulay**, s. 24; **Kanıvar**, s. 32; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 147.

³²⁵ **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 125; **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 223.

veya yurttta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senet gibi para dışında ve aynı olarak kararlaştırılması mümkün değildir³²⁶. Görüldüğü üzere İŞK'te olduğu gibi DİŞK kapsamında da ücretin aynı olarak ödenmesi yasak olup, nakit olarak ödenmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Belirtilmelidir ki, aynı ödeme yasağı yalnızca dar anlamda ücret için geçerlidir ve işverenin sağladığı yeme-içme, giyecek, aydınlanma, ısınma ve barınma gibi yan hak, menfaat ve yardımların aynı olarak ödenmesi mümkündür³²⁷. DİŞK m. 33 ve 34 kapsamında gemi çalışanına verilen bedelsiz iâşe ve barınma hakkı işverenin yaptığı aynı ödemeler kapsamındadır³²⁸.

İŞK m. 32/2 uyarınca ücret, Türk lirası veya yabancı para üzerinden ödenebilecektir³²⁹. DİŞK'te ise bu yönde herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Öte yandan Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin Tebliğ'de (Tebliğ No: 2008-32/34) yapılan değişiklik³³⁰ ile madde 8/6 uyarınca Türkiye'de yerleşik kişilerin kendi aralarında akdedecekleri; yurt dışında ifa edilecekler ile gemi adamlarının taraf oldukları dışında kalan iş sözleşmelerinde sözleşme bedelini ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülüklerini döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştıramayacakları düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile işçilerin ücretlerinin yabancı para ile ödenmesinin kararlaştırılması engellenmiş, 13.09.2018 tarihinden önce veya bu tarih itibarıyla iş sözleşmelerindeki ücret yabancı paraya endeksli kararlaştırılmışsa, Türk Lirası olarak yeniden belirlenmesi zorunlu tutulmuştur³³¹.

³²⁶ **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 122; **Mehmet Uçum**, Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul, 2003, s.60; **Polat Soyer**, 4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş Yayını, Ankara, 2003, s. 14; **Senyen Kaplan**, s. 170; **Saymen**, s. 505.

³²⁷ **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 149-151; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 130; **Narmanlioğlu**, Ferdi İş, s. 232; **Centel**, Ücret, s.324; **Sümer**, s. 83; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 645.

³²⁸ **Dulay**, s. 49; **Centel**, Ücret, s. 325.

³²⁹ **Dulay**, s. 45.

³³⁰ Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin Tebliğ (Tebliğ No: 2008-32/34)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (No: 2018-32/52), RG T: 16/11/2018, No: 30597).

³³¹ **Murat Demircioğlu / Tankut Centel / Hasan Ali Kaplan**, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 21. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2021, s. 114-115; **Kanıvar**, s. 34; **Ercüment**

Ancak maddedeki açık istisna gereğince gemi çalışanlarının ücretlerinin yabancı para üzerinden ödenmesinde bir engel bulunmamaktadır³³².

DİŞK m. 29/2’de gemi çalışanlarının ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının iş sözleşmesinde gösterilen yerde tam olarak ödenmesi, işverenler ile işveren vekillerinin belli şartları karşılması halinde ise özel olarak açılan banka hesabına yatırılması mecburidir³³³. TBK. 407’de aynı nitelikte bir düzenleme yer almaktadır ve İŞK m.32/2 düzenlemesi de bu hükme paraleldir³³⁴.

DİŞK m. 6’ya göre ücretin ödeme zamanı iş sözleşmesinde yer almalıdır. DİŞK m. 29/3 gereğince ücretin ödeme aralığı en fazla bir aydır³³⁵. İŞK m. 32/4 ve TBK m. 406 uyarınca da ücretin en geç ayda bir ödeneceği ve iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresinin bir haftaya kadar indirilebileceği düzenlenmiştir³³⁶.

Ücret, üçüncü kişiler tarafından da ödenebilir³³⁷. Her ne kadar DİŞK kapsamında bu yönde açık bir hüküm bulunmamakta ise de gemi çalışanının

Özkaraca; Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararın İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı, MÜHFHAD, Cilt: 25, Sayı: 1, 2019, s. 185-202.

³³² Detaylı bilgi için bkz. **Cüneyt Süzel**, Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karardaki Değişikliklerin Deniz Ticareti Hukukuna Etkisi, Deniz Ticareti Hukukunda Yeni Sorunlar Sempozyumu I, Editör: Cüneyt Süzel, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2019, s. 97-144.

³³³ Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik, RG. 18.11.2008, No.27058. Yönetmelik madde 8 uyarınca Deniz İş Kanunu’na tabi olarak Türkiye genelinde en az beş gemiadamı çalıştıran işverenler veya işveren vekilleri, çalıştırdıkları gemi adamına, o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler; **Kar**, Deniz İş Hukuku, 235.

³³⁴ **Süzek**, İş Hukuku, s. 377-380; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 133; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 651-652; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 151; **Senyen Kaplan**, s. 172-173; **Dulay**, s. 43-44

³³⁵ **Dulay**, s. 38.

³³⁶ **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 152; **Tunçomağ / Centel**, s. 130; **Centel**, Ücret, s. 300; **Çenberci**, s. 478; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 647-648; **Süzek**, İş Hukuku, s. 378-379.

³³⁷ **Centel**, Ücret, s. 70; **Demircioğlu / Centel / Kaplan**, s. 111; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 139; **Fevzi Demir**, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4.Bası, İzmir, 2005, s.101; **Mehmet Nusret Bedük**, İş Hukukunda Eşit Ücret Hakkı ve Uygulaması, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Konya, 2004 (yayınlanmamış doktora tezi), s. 27.

ücretinin üçüncü kişi tarafından ödenmesinde bir engel yoktur. Bu hallerde gemi çalışanına yapılan ödeme işverenin ödemeye ilgili yükümlülüğünü de sona erdirir³³⁸. Ayrıca ücret kural olarak işçiye ödenmelidir. Ancak işçinin rızası ile ücretin üçüncü kişiye ödenmesi de mümkündür³³⁹.

DİŞK m. 30'da işveren ve işveren vekilinin avans isteyen gemi çalışanlarına, iş sözleşmesindeki esaslara göre avans ödemek zorunda olduğu belirtilmiştir. Verilecek olan avans, tarafların serbest iradeleri çerçevesinde tayin edilecektir³⁴⁰. TBK m. 406/son hükmüne göre de işveren işçiye avans vermekle yükümlü kılınmıştır³⁴¹.

DİŞK m. 31 uyarınca her gemide noterlikçe tasdikli bir ücret ödeme defteri tutulması, iş sözleşmeleri gereğince gemi çalışanlarına yapılacak her çeşit ödemelerin bu deftere kaydedilmesi ve kayıtların imza veya makbuzla belgelenmesi zorunlu tutulmuştur. Belgeye dayanmayan ödeme iddialarının geçerli olmayacağı belirtilmiştir. Benzer bir düzenleme İŞK m. 37'de ücret hesap pusulası adı altında yer almaktadır. DİŞK'teki ücret defteri ve İŞK'teki ücret hesap pusulası gerçek ücretin miktarı, ücretin ödendiğinin ispatı ve işçinin maaşının düşük gösterilmesinin engellenmesi bakımından önem arz etmektedir³⁴².

Ücret, işçinin kendisinin, işverenin veya üçüncü kişilerin işlemlerine karşı korunmaktadır³⁴³. İŞK m. 62 uyarınca yasal çalışma sınırının aşağıya indirilmesi ve eğitim verme, SGK primi yatırma, önlem alma gibi yasal yükümlülükler sebebiyle işçinin ücretinde indirim yapılamayacağı hüküm altına alınmıştır³⁴⁴. DİŞK'te bu

³³⁸ **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 232; Yargıtay 9. HD., 11.04.2006 T., 2005/30365 E., 2006/9503 K. (<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>).

³³⁹ **Centel**, Ücret, s. 313-315; **Çenberci**, s. 479; **Reisoğlu**, s. 192.

³⁴⁰ **Saymen**, s.509; **Dulay**, s. 43.

³⁴¹ **Süzek**, İş Hukuku; s. 380.

³⁴² **Şahin Çil**, 6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller, İÜHFM, Cilt: 72, Sayı: 2, 2014, s. 90 vd.; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 658-659; **Kanıvar**, s. 43-44;

³⁴³ **Kanıvar**, s. 58.

³⁴⁴ **Kanıvar**, s. 59.

yönden bir düzenleme yer almasa da DİŞK m. 48 gereğince bu hükmün DİŞK bakımından da uygulanacağı söylenebilir.

DİŞK m. 32 uyarınca gemi çalışanın ücretinin belli miktarının (240 lira) haczedilemeyeceği, başkasına devir ve temlik edilemeyeceği düzenlenmiştir. Ancak gemi çalışanın bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktarın bu paraya dahil olmadığı ve nafaka borcu alacaklılarının haklarının saklı olduğu da ifade edilmiştir. İŞK m. 35 ve TBK m. 410'da benzer nitelikte düzenlemeler yer almıştır³⁴⁵. Öte yandan DİŞK'teki hükümden farklı olarak İŞK ve TBK düzenlemelerinde haczedilemeyecek miktarın ücretin dörtte biri olduğu ve TBK m. 410/2 uyarınca gelecekteki ücret alacaklarının devredilmesi veya rehnedilmesinin geçersiz olduğu ifade edilmiştir³⁴⁶.

DİŞK m. 29/son gereğince haklı bir sebep olmaksızın işini yapmayan gemi çalışanı, durum gemi jurnaline kaydedilmek ve gemi journali yoksa bir tutanakla belgelenmek şartıyla bu süreye ait ücretten mahrum edilir. İŞK m. 38'de de iş sözleşmesinde gösterilen sebeplerle sınırlı olarak ve sebebin işçiye derhal bildirilmesi şartıyla bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancına kadar ücret kesme cezası verilebileceği düzenlenmiştir³⁴⁷.

DİŞK m. 29/4 uyarınca iş sözleşmesinin sona ermesi veya bozulması halinde işveren veya işveren vekili gemi çalışanın ücretini derhal ve tam olarak ödemek zorunda olduğu hüküm altına alınmıştır. İŞK m. 32/5 ve TBK m. 442'de de benzer düzenlemeler yer almaktadır. Bu düzenlemelerde anılan ücret, giydirilmiş ücret olup, temel ücretin yanında ücret eklerini kapsamaktadır³⁴⁸.

³⁴⁵ **Süzek**, İş Hukuku, 388-390; **Çenberci**, s. 765; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 149; **Senyen Kaplan**, s. 180.

³⁴⁶ **Kanıvar**, s. 70.

³⁴⁷ **Süzek**, İş Hukuku, 396; **Çil**, İşçinin Ücreti, s. 736.

³⁴⁸ **Narmanhoğlu**, Ferdi İş, s. 224; **Kenan Tunçomağ**, İş Hukuku, 3.Bası, Cilt: 1, İstanbul, 1984, s. 123.

İşK m. 34/1 hükmüne göre gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanacağı ifade edilmiştir³⁴⁹. Gemi çalışanlarının ücret alacaklarına uygulanacak faize ilişkin DİŞK’te bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple Yargıtay, DİŞK kapsamında gemi çalışanlarının ücret alacağına mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanmasının mümkün olmadığına ve yasal faiz uygulanması gerektiğine karar vermiştir³⁵⁰.

İşK m. 32/7 uyarınca ücret alacaklarında zamanaşımının beş yıl olduğu düzenlenmiştir. Bu hüküm hem aynı hem de nakdi ödemeleri kapsamaktadır³⁵¹. TBK m. 147’de de ücret alacaklarının beş yıllık zamanaşımına tabi olacağı düzenlenmiştir. DİŞK’te ise zamanaşımına dair herhangi bir düzenleme yer almamıştır. Gemi çalışanlarının ücret alacağı aynı zamandan TTK m.1320 vd. uyarınca gemi alacağı niteliğinde olduğu için Yargıtay, gemi çalışanının ücret alacağı için bazı kararlarında TTK m.1327’deki bir yıllık zamanaşımının, bazı kararlarında ise TBK’daki zamanaşımının uygulanması gerektiği yönünde birbiriyle çelişen kararlar vermiştir³⁵². Öte yandan DİŞK kapsamındaki ücret alacakları için beş yıllık zamanaşımının uygulanması en makul çözüm olarak gözükmektedir³⁵³.

Son olarak, giydirilmiş ücretin tam ödenmemesi ve eksik ödenmesi, iş sözleşmesinin ve kanun hükümlerinin ihlali anlamına gelmektedir. Bu durumda

³⁴⁹ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 660-661.

³⁵⁰ Kar, Deniz İş Hukuku, s. 238-239; Yargıtay 9. HD., 13.06.2022 T., 2022/5688 E., 2022/7530 K.; (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>); Yargıtay 9. HD., 04.02.2020 T., 2016/12349 E., 2020/1312 K. (<https://karararama.Yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>).

³⁵¹ Dönmez, s. 191; Kanıvar, s. 48.

³⁵² Gemi çalışanları alacakları için özel bir zamanaşımı düzenlenmesi gerektiği hakkında bkz. Süzel, Gemi Alacaklısı hakkı, 295-296; Gemi çalışanlarının ücret alacağı için TTK hükümlerinin uygulanacağı yönünde bkz. Yargıtay 9. HD, 1971/12562 E., 1971/13460 K.; TBK hükümlerinin uygulanacağı yönünde aksi karar için bkz. Yargıtay 9. HD., 23.01.2007 T., 2007/93 E., 2007/663 K.; Ücret alacağına ilişkin gemi alacağı hakkı için detaylı bilgi için bkz. Atamer, Deniz Ticareti Hukuku IV, s. 172 vd.; Çağa / Kender, Deniz Ticareti Hukuku II, s. 176; Atamer, Cebri İcra, s. 185; Kara, s. 363.

³⁵³ Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 134.

gemi çalışanı, DİŞK m. 14/II.a hükmü uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Düzenleme içerik olarak İŞK m. 24'teki hüküm ile benzerdir³⁵⁴.

B. Kıdem Tazminatı

1. Genel Olarak

İşverenin gemi çalışanına karşı mali yükümlülüklerinden biri olan kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin sona ermesinin bir sonucu olarak ortaya çıkar. İş ilişkisinin sona ermesiyle tarafların hak ve borçlarının sona erdiği düşünülse dahi bazı şartların karşılanması halinde işverenin kendisine uzun yıllar emeğini sunan işçiye karşı kanundan doğan bir borç altında olduğu kabul edilmektedir. Ekonomik ve sosyal açıdan işverenden daha güçsüz durumda olan işçinin korunması amacıyla işverenlere yüklenen bu borç “kıdem tazminatı” olarak adlandırılmaktadır³⁵⁵. Bu bakımdan kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin kanunda sayılan nedenlerden biri sebebiyle sona ermesi halinde, işveren tarafından işçiye veya ölümü halinde mirasçılara ödenen paradır³⁵⁶.

2. ILO Sözleşmeleri

a. MLC 2006 öncesi ILO Sözleşmeleri uyarınca

Gemi çalışanlarının kıdem tazminatı hakkına ilişkin özel bir ILO düzenlemesi bulunmamaktadır. İşçilerin kıdem tazminatı hakkına dair temel ILO düzenlemesi

³⁵⁴ İŞK uyarınca işçinin haklı nedenle feshi sebepleri için bkz. **Centel**, Ücret, s. 376; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 834-854; **Tunçomağ / Centel**, s. 191 vd.; **Narmanlıoğlu**, Ferdi İş, s. 332 vd.; **Çenberci**, s. 368-369; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 183 vd.; **Mehmet Nusret Bedük**, İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 27, Sayı: 2, 2019, s.675-680; **Süzek**, İş Hukuku, s. 680.

³⁵⁵ **Ünal Narmanlıoğlu**, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1973, s. 4; **Süzek**, İş Hukuku, s. 726.

³⁵⁶ **Süzek**, İş Hukuku, s. 746; **Sümer**, s. 117; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1166; **Şahin Çil**, Açıklamalı ve İçtihatlı Kıdem Tazminatı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009, s. 3 vd; **Ercan Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 1999, s. 26 vd.

1982 tarihli ve 158 No'lu İş İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi'dir³⁵⁷. ILO'nun 1982 yılında gerçekleşen 68'inci oturumunda kabul edilen, 23.11.1985 tarihinde yürürlüğe giren ve halen yürürlükte sözleşmeye taraf devlet sayısı otuz altıdır. Türkiye bu sözleşmeye taraftır³⁵⁸.

İş ilişkisine son verilmesinin şartları, fesihte uygulanacak usuller ve itiraz, bildirim süresi ve kıdem tazminatı gibi konuları içeren sözleşme, ikinci maddesinde sözleşme hükümlerinin tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve tüm işçilere uygulanacağını düzenlemiştir. Bu kapsamda gemi çalışanları da bu sözleşme hükümlerine tabidir. Sözleşmenin on ikinci maddesinde iş ilişkisine son verilen işçinin; miktarı, hizmet süresine ve ücret seviyesine göre belirlenecek ve doğrudan işveren tarafından ödenecek kıdem tazminatı hakkında yararlanacağı öngörülmüştür.

Öte yandan, kıdem tazminatı konusunda 1982 tarihli ve 166 No'lu İş İlişkisine Son Verilmesi Tavsiye Kararı kabul edilmiştir³⁵⁹. Bu tavsiye kararı taraf devletler bakımından bağlayıcı olmayıp, 1982 tarihli ve 158 No'lu İş İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi'nin uygulanması bakımından taraf devletlere yol gösteren bir

³⁵⁷ Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158). Sözleşme hakkında bilgi için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm (Erişim tarihi: 19.04.2023).

³⁵⁸ Hizmet İlişkisine işveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna İlişkin Kanun, T: 9/6/1994, No: 3999; RG T: 18/06/1994, Sayı: 21964. ILO'nun yetkili denetim organı, sözleşmenin uygulanmasına ve iç hukuktaki eksikliklere dair Türkiye'ye 2011 ve 2016 tarihli iki adet doğrudan talep (Direct Request) yöneltmiştir. Gemi çalışanları ve DIŞK'e dair soruları da içeren bu talepler için bkz. (2011 tarihli doğrudan talep)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:2700327,102893 (Erişim tarihi: 15.07.2023)

(2016 tarihli doğrudan talep)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:3300779,102893 (Erişim tarihi: 17.07.2023)

³⁵⁹ Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166).

rehber niteliğindedir³⁶⁰. Sözleşmenin kıdem tazminatına dair düzenlemesine ek bir düzenleme getirmemiştir.

b. MLC 2006 uyarınca

MLC 2006'da kıdem tazminatına ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak, yukarıda da açıklandığı üzere ILO'nun 1982 tarihli ve 158 No'lu İş İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi gemi çalışanlarını da kapsamaktadır.

3. Türk Hukuku

Gemi çalışanlarının kıdem tazminatı DİŞK m. 20'de düzenlenmiştir. Madde, 1475 sayılı Kanun m. 14'teki kıdem tazminatı düzenlemesiyle³⁶¹ birçok yönden benzerlikler içerse de fesih halleri, faiz ve faiz başlangıç gibi bazı hususlarda farklılıklar barındırmaktadır³⁶². Gemi çalışanı, DİŞK m.20'de öngörülen şartların sağlanması halinde kıdem tazminatına hak kazanacaktır³⁶³.

Şartlarda ilki, kişinin iş sözleşmesiyle bir gemide gemi çalışanı olarak çalışıyor olmasıdır³⁶⁴. Bu husus DİŞK'te doğrudan doğruya yer almasa da kanunun ve düzenlemenin doğal bir sonucudur.

İkinci şart ise, gemi çalışanın DİŞK kapsamına giren bir gemide çalışmasıdır³⁶⁵. Kıdem tazminatı münhasıran DİŞK'te düzenlendiğinden, gemi

³⁶⁰ Tavsiye karar hakkında detaylı bilgi için bkz. https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/employment-security/WCMS_127380/lang-en/index.htm (Erişim tarihi: 13.04.2023)

³⁶¹ İşK'te kıdem tazminatına dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. İşK Geçici m.6 uyarınca kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı Kanun m.14 hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır. Bu konu hakkında; **Süzek**, İş Hukuku, s. 748 vd; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1166 vd.

³⁶² **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 283.

³⁶³ **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, s. 896 vd; **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 351; **Çil**, Kıdem tazminatı, s. 81-83.

³⁶⁴ **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 283.

³⁶⁵ DİŞK kapsamındaki gemi hakkında açıklamalar için bkz. Birinci Bölüm, III, B.

çalışanı ancak DİŞK kapsamında bir gemide çalışıyorsa kıdem tazminatına hak kazanabilecektir³⁶⁶. TBK’da kıdem tazminatına ilişkin bir düzenleme bulunmadığından yabancı bayraklı gemilerde çalışan gemi çalışanları açısından kıdem tazminatına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak tarafların aralarındaki sözleşme ile kıdem tazminatı öngörmesi mümkündür³⁶⁷.

Üçüncü şart, gemi çalışanın iş sözleşmesinin sona erdiği tarih itibarıyla en az bir yıllık kıdeme sahip olması gerektiğidir³⁶⁸. Kıdem süresinin başlangıcı, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil gemi çalışanın fiilen işe başladığı tarihtir³⁶⁹. Kıdem süresinin sonu ise iş sözleşmesinin sonlandığı tarihtir. Bu tarih bildirimli fesihlerde bildirim süresinin sonu, derhal fesihlerde ise fesih bildiriminin yapıldığı tarih, ölüm halinde ise ölüm tarihidir³⁷⁰.

Dördüncü koşul ise, gemi çalışanın iş sözleşmesi DİŞK m. 20’de sayılan nedenlerden biri ile sona ermesidir³⁷¹.

DİŞK m. 20’de sayılan nedenler 1475 sayılı Kanun m. 14’teki sebeplerle belli ölçüde benzerlik göstermekle birlikte gemi ve denizde çalışmadan kaynaklı farklı sebepleri de barındırmaktadır³⁷². DİŞK m. 20 hükmünde sırasıyla yer alan

³⁶⁶ **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 352; **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, s. 859; **Duygu Moral / Hakkı Kişi**, Deniz Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi. DEÜ Denizcilik Fakültesi Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, 2010, s. 33; **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 283-284.

³⁶⁷ **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 282; **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, s. 30.

³⁶⁸ **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, s. 910; **Bedük**, Deniz İş Hukuku, s. 285, 295; **Nuri Çelik**, İş Hukuku Dersleri. İstanbul, s. 44 vd.; **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 352.

³⁶⁹ **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 352; 1475 sayılı İş Kanun’daki kıdem süresi hakkında bkz. **Süzek**, İş Hukuku, s. 770; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1199-1208; **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, s. 536; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 268 vd; **Senyen Kaplan**, s. 358; **Çelik / Caniklioglu / Canbolat / Özkaraca**, s. 742 vd.; **Sümer**, s. 130.

³⁷⁰ **Tunçomağ / Centel**, s. 263; **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 353; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1208-1209.

³⁷¹ **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, s. 870; **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 351-353.

³⁷² **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 285; **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 352; 1475 sayılı İş Kanunu uyarınca kıdem tazminatına hak kazandıran fesih halleri için bkz. **Süzek**, İş Hukuku, s. 729 vd.; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1171-1194; **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, s. 177; **Çelik / Caniklioglu / Canbolat / Özkaraca**, s. 671 vd.; **Senyel Kaplan**, s. 351; **Demircioğlu / Centel / Kaplan**, s. 200 vd; **Ünal Narmanlioğlu**, Yaş Dışında, Yaşlılık Aylığı Alma Koşullarını Dolduran

maddelere göre iş sözleşmesi; işveren tarafından DİŞK m. 14/1.I hükmünde gösterilen haklı sebepler dışındaki nedenlerle³⁷³, gemi çalışanı tarafından DİŞK m. 14/II ve III hükümleri uyarınca³⁷⁴, muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla³⁷⁵, bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla³⁷⁶ feshedilmesi veya gemi çalışanın ölmesi³⁷⁷ veya iş sözleşmesinin DİŞK m. 14/4 hükmünde belirtilen sebeplerle³⁷⁸ son bulması halinde kıdem tazminatına hak kazanılacaktır.

İşçinin Kıdem Tazminatı Talebinde Yapacağı Feshin Türü, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 46, 2015, s. 21-46.

³⁷³ **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 286; **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 352; **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, s. 902.

³⁷⁴ **Akyiğit**, Kıdem tazminatı, s. 903-905; **Narmanhoğlu**, Kıdem Tazminatı, s. 256-257; **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 352; **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 286-287; **Özbek**, s. 54.

³⁷⁵ **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 289; **Kar**, Deniz İş Hukuku, 352; Muvazzaf askerlik ve kıdem tazminatı ilişkisi hakkında detaylı bilgi için bkz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1181-1182; **Süzek**, İş Hukuku, s.769-771; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 673-674; **Narmanhoğlu**, Kıdem Tazminatı, s. 435-437; **Kenan Tunçomağ**, Türk İş Hukuku, Cilt: 1, İstanbul, 1975, s. 462; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 251 vd; **Mehmet Şükrü Yıldız**, 7179 Sayılı Kanun ile Sürekli Hale Getirilen Bedelli Askerlik Düzenlemesinin İş Hukukuna Yansımaları, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 1, 2021, s. 195-226; **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, s. 178-179; **Ercan Akyiğit**, 7146 Sayılı Kanun’la Gelen Bedelli Askerlik ve Kıdem Tazminatı, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 146, 2018, s. 62-71; **Ercan Akyiğit**, Bedelli Askerlik ve Kıdem Tazminatı Problemi, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 67, 2012, s. 71-74; **Yasemin Taşdemir**, 7146 Sayılı Kanun Kapsamındaki Bedelli Askerlik Uygulaması Bağlamında Kıdem Tazminatına Hak Kazanılıp Kazanılmamasına İlişkin Değerlendirme, ÇÜHFD, Cilt: 5, Sayı: 1, 2020, s. 3083-3103; **Eda Manav Özdemir / Seracettin Göktaş**, Bedelli Askerliğin İş Sözleşmesine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 40, 2018, s. 59-61.

³⁷⁶ **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 290; **Kar**, Deniz İş Hukuku, 352; Yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme ve kıdem tazminatı ilişkisi hakkında detaylı bilgi için bkz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1182-1185; **Narmanhoğlu**, Kıdem Tazminatı, s. 562; **Durmuş Özcan**, Uygulamalı İş Davaları, Adalet Yayınevi, 7. Baskı, Ankara, 2023, s. 765 vd.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 735; **Sümer**, s. 359; **Akyiğit**, Kıdem tazminatı, s. 186-194; **Ercüment Özkaraca**, Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebeple Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi, Çalışma ve Toplum, Cilt: 1, Sayı: 36, 2013, s. 149-186; **Hakan Keser**, İş Sözleşmesinin Emekliliğe Hak Kazanma Sebebiyle Feshinde İşçinin Kıdem Tazminatı Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 21, 2011, s. 46; **Efe Yamakoğlu**, Emekliliğe Hak Kazanmanın İş İlişikisine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 40, 2018, s. 153 vd; **Çil**, Kıdem Tazminatı; s. 684-687.

³⁷⁷ **Bedük**, s. 291; **Kar**, 352; Ölüm ve ve kıdem tazminatı ilişkisi hakkında detaylı bilgi için bkz. **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 683; **Süzek**, İş Hukuku, s. 781; **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, s. 108-110; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1194-1196 vd; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 23-238; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 258-259 vd; **Sümer**, s. 117-119.

³⁷⁸ **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 292; **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 352;

DİŞK m. 16'daki gemi çalışanın bildirimli feshi, DİŞK m.14/I'deki işverenin haklı nedenle feshi, sözleşmenin tarafların anlaşması ile sona ermesi, belirli süreli sözleşmede sürenin dolması ve sefer için yapılan sözleşmede seferin tamamlanması halleri DİŞK m. 20'de sayılmadığından, bu durumlarda gemi çalışanı kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır³⁷⁹.

Ayrıca 1475 sayılı Kanun m. 14'te kıdem tazminatı hakkı veren bazı haller DİŞK'te yer almamıştır. Bunlar yaş hariç diğer emeklilik koşullarını sağlayarak işten ayrılma ve evliliktir³⁸⁰.

1475 sayılı Kanun m. 14/1.5 hükmüne benzer bir hüküm³⁸¹ DİŞK m. 20'de yer almadığından gemi çalışanın yaş hariç diğer emeklilik koşullarını sağlayarak işten ayrılması halinde kıdem tazminatına hak kazanılamayacaktır.

1475 sayılı Kanun m. 14 kapsamında kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sonlandırması halinde kıdem tazminatı öngörüldüğü halde³⁸², DİŞK'te bu yönde bir düzenleme bulunmadığından kadın gemi çalışanlarına böyle bir hak verilmemiştir³⁸³.

Kıdem tazminatı hesabında DİŞK m. 20 uyarınca iş sözleşmesinin devam ettiği süre dikkate alınmaktadır. Yargıtay'ın görüşüne göre kıdem süresinin hesaplanmasında hizmet süresi değil, yalnızca fiilen çalışılan ve çalışılmış sayılan süreler dikkate alınmalı, iş sözleşmesinin askıda kaldığı süreler (örneğin ücretsiz

³⁷⁹ **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 352; **Süzek**, İş Hukuku, s.733; **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 293-294.

³⁸⁰ **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 294-295

³⁸¹ Yaş hariç diğer emeklilik koşullarını sağlayarak işten ayrılması halinde kıdem tazminatına dair bkz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1185-1189; **Çil**, Kıdem Tazminatı, s. 78 vd.; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 677-679; **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, s. 198-200.

³⁸² Evlilik ve kıdem tazminatı ilişkisi hakkında detaylı bilgi için bkz. **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 679-681; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1189-1192; **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, s. 282 vd. **Süzek**, İş hukuku, s. 737 vd.; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan**, s. 257-258 vd.; **Kadriye Bakırcı**, Anayasa Mahkemesi'nin Evlilik Sonrası İşten Ayrılan Kadın İşçilerin Kıdem Tazminatı Haklarına İlişkin Kararı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 12, 2008, s. 112-124.

³⁸³ **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 295; **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 352.

izin, tutukluluk, hükümlülük vb.) ise kıdem süresinden sayılmamalıdır³⁸⁴. Açık kanun hükmüyle bağdaşmayan Yargıtay'ın bu görüşü öğretide eleştirilmektedir³⁸⁵.

DİŞK m. 20/1 hükmüne göre hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için gemi çalışanına 30 günlük ücreti üzerinden kıdem tazminatı ödenecektir. Bir yılı aşan süreler için buna göre oranlama yapılmaktadır. DİŞK m. 20/12 gereğince bu 30 günlük süre, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile gemi çalışanı lehine değiştirilebilmektedir³⁸⁶.

DİŞK m. 20/2 hükmüne göre gemi çalışanlarının kıdemleri iş sözleşmesinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik gemilerinde ve hizmetinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. Kıdem süresinin belirlenmesinde gemi çalışanının işverenin aynı ve değişik gemilerinde çalışmalarının birleştirileceği düzenlenmiştir³⁸⁷. Benzer bir hüküm, işvereni kamu kuruluşları olan gemi çalışanları için de düzenlenmiştir.

Gemi çalışanının iş sözleşmesi daha önceki çalışma dönemlerinde kıdem tazminatına hak kazandırmayacak şekilde sona ermişse veya kıdem tazminatı ödenmiş ise bu süreler sonraki çalışma ile birleştirilemez³⁸⁸. DİŞK m. 20/9 uyarınca aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmesi mümkün

³⁸⁴ **Narmanlıoğlu**, Ferdi İş, s. 556; İş sözleşmenin askıda olduğu, ücretsiz izinde, grev ve lokavtta, tutuklulukta ve hükümlülükte geçen sürelerin kıdemden sayılmayacağına ilişkin bkz. Yargıtay HGK., 10.04.2013 T., 2012/1372 E., 2013/500 K.; Yargıtay HGK., 11.04.2012 T., 2012/275 E., 2012/301 K.; Yargıtay 9. HD., 02.02.2012 T., 2009/38847 E., 2012/2895 K. (www.lexpera.com.tr); Yargıtay HGK., 16.11.1983 T., 1983/9-1067 E., 1983/1169 K.; Yargıtay 9. HD., 24.02.2016 T., 2014/30839 E., 2016/3851 K.

(<https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/anaindex.html>)

³⁸⁵ **Sarper Süzek**, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara, 2001, s. 23 vd.; **Kübra Doğan Yenisey**, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, Ankara, 2016, s. 550 vd.; **Kar**, s. 353.

³⁸⁶ **Bedük**, s. 295; **Kar**, s. 356.

³⁸⁷ **Kar**, s. 354; **Bedük**, s. 296; **Çil**, Kıdem Tazminatı, s. 684-687; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1210-1216; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 247.

³⁸⁸ **Bedük**, s. 297-298; **Süzek**, s. 770-772; **Sümer**, s. 120-121; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 747; **Tunçomağ/Centel**, s. 214. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1213.

değildir. Şartları oluşmamasına rağmen işveren tarafından kıdem tazminatı adı altında ödeme yapılmış olsa bile bu, avans olarak kabul edilir³⁸⁹. DİŞK m. 20/16 hükmü işverenin, kıdem tazminatından doğan sorumluluğunun özel şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremeyeceğini düzenlemiştir³⁹⁰.

DİŞK m.20/3 gereğince geminin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde gemi çalışanın kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki iş sözleşmeleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12/7/1975 tarihinden itibaren geminin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları gemi çalışanın çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki gemi çalışanın aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. Ancak geminin devri ile Türk Bayrağı taşıma hakkı kaybediliyorsa, iş sözleşmesi sona erecektir ve devirden sonraki hizmetler kıdem hesabında dikkate alınmayacaktır.

DİŞK m. 20/10, 1475 sayılı Kanun ile benzer şekilde kıdem tazminatı hesabında gemi çalışanın son ücretinin dikkate alınacağını hüküm altına almıştır³⁹¹. Sefer, parça başına akord, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret, kıdem tazminatının hesabına esas tutulur. Yine 1475 sayılı Kanun m. 14 ile paralel şekilde DİŞK m. 20/14 uyarınca kıdem tazminatı hesabı giydirilmiş ücret yani asıl ücrete ilaveten sözleşme ve kanundan tarafından gemi çalışanına sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün menfaatler üzerinden yapılır³⁹². Bu bakımdan gemi çalışanına işverence

³⁸⁹ **Bedük**, s. 296; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1213. Bu konu hakkında bkznz. Yargıtay 9. HD., 26.12.1995 T., 1995/31226 E., 1995/36502 K. (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

³⁹⁰ **Özbek**, s. 87; **Bedük**, s. 299.

³⁹¹ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1215-1216.

³⁹² **Senyen Kaplan**, s. 167; **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı s. 913; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1231; **Münir Ekonomi**, Kıdem Tazminatında Esas Alınacak Ücret ve Ekleri, Kamu-İş, Cilt: 1, 1988, s. 3 vd.

sağlanan ücret ekleri ve aynı yardımlar da kıdem tazminatının hesabında dikkate alınacaktır.

1475 sayılı Kanun m. 14 ile benzer şekilde DİŞK'te de kıdem tazminatına üst sınır getirilmiştir. DİŞK m. 20/13 düzenlemesi gereğince kıdem tazminatı Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek düzeyde Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemeyecektir³⁹³.

1475 sayılı Kanun m. 14'te yer alan, kıdem tazminatına bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağına ilişkin düzenleme DİŞK'te yer almadığından, Yargıtay uygulamaları gereğince gemi çalışanlarının kıdem tazminatına yasal faiz işletilmektedir³⁹⁴. Bu husus kanun boşluğundan kaynaklanmakta olup, kanun koyucu tarafından giderilmesi gereken bir eksikliktir.

Öte yandan Yargıtay'ın yerleşik içtihadına göre DİŞK'te fesih tarihine ilişkin bir hükmün yer almaması gerekçesiyle kıdem tazminatına temerrüt tarihinden, işveren temerrüde düşürülmemişse dava ve ıslah tarihinden itibaren yasal faiz uygulanması kabul edilmektedir³⁹⁵. DİŞK kapsamında olan gemi çalışanları için de faiz başlangıç tarihi fesih tarihi olmalıdır³⁹⁶.

DİŞK'te kıdem tazminatı için özel bir zamanaşımı süresi öngörülmemiştir³⁹⁷. TBK m. 146 gereğince on yıllık genel zamanaşımı öngörülmüştür. Öte yandan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu³⁹⁸ ("İş Mahkemeleri Kanunu") m. 15 ile İşK. EK m.

³⁹³ **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 356; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1239-1242.

³⁹⁴ **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s.300; **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 358; İstanbul BAM 31. HD., 04.04.2019 T., 2017/2975 E., 2019/660 K.; Aynı doğrultuda Yargıtay 9. HD., 26.12.2011 T., 2009/35409 E., 2011/49321 K.; Yargıtay 9. HD., 24.01.2017 T., 2015/6875 E., 2017/634 K.; Yargıtay 22. HD., 11.04.2017 T., 2017/17001 E., 2017/8207 K. (www.e-uyar.com.tr); Yargıtay 9. HD., 13.06.2022 T., 2022/5688 E., 2022/7530 K.; (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama>).

³⁹⁵ **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 359; Yargıtay 9. HD., 08.09.2015 T., 2014/11008 E., 2015/24923 K. (www.kazanci.com.tr).

³⁹⁶ **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, s.914; **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 301; **Çil**, Kıdem Tazminatı, s. 82.

³⁹⁷ **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi. 301; **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, s. 915.

³⁹⁸ İş Mahkemeleri Kanunu, T: 12/10/2017, No: 7036; RG T: 25/10/2017, Sayı: 30221.

3 uyarınca iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun kıdem tazminatı beş yıllık zamanaşımına tabidir. İşK Geçici m. 8 uyarınca 12/10/2017 tarihinden önceki kıdem tazminatları için on, bu tarihten sonraki kıdem tazminatları için beş yıllık zamanaşımı uygulanacaktır³⁹⁹.

C. İhbar Tazminatı

1. Genel Olarak

İşverenin gemi çalışanına karşı mali yükümlülüklerinden bir diğeri ihbar tazminatıdır. İş Hukuku'nda, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı fesih sebepleri dışında bir sebeple fesheden tarafın, karşı tarafa çalışma süresinin uzunluğuna göre değişen bildirim süreleri tanınması gerektiği öngörülmüştür⁴⁰⁰. İş sözleşmesinin kanunda öngörülen bu bildirim sürelerine uyulmadan feshi halinde usulsüz fesih söz konusu olur⁴⁰¹. Usulsüz feshi gerçekleştiren tarafın, bu feshe maruz kalan diğer tarafa ödemekle yükümlü olduğu tazminata ihbar tazminatı denmektedir⁴⁰².

İhbar tazminatı, sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerin usulsüz feshinde söz konusu olur⁴⁰³. Hukuki niteliği öğretide tartışmalı olan ihbar tazminatı bir görüşe göre ücret niteliğinde⁴⁰⁴, diğer bir görüşe göre işçi için bir ücret alacağı iken işveren bakımından tazminat yükümlülüğü⁴⁰⁵, başka bir görüşe göre müeyyide⁴⁰⁶ veya medeni ceza⁴⁰⁷, baskın olan diğer görüşe göre ise götürü tazminattır⁴⁰⁸. Baskın

³⁹⁹ Kar, Deniz İş Hukuku, s. 360.

⁴⁰⁰ Mollamahmutoğlu / Baysal / Astarlı, s. 955; Tunçomağ/Centel, s. 217; Süzek, İş Hukuku, s. 533.

⁴⁰¹ Bedük, Fesih, s. 689.

⁴⁰² Süzek, İş Hukuku, s. 532-534; Mollamahmutoğlu / Baysal / Astarlı, s. 957-958.

⁴⁰³ Süzek, İş Hukuku, s. 539.

⁴⁰⁴ İhbar tazminatının ücret niteliğinde olduğuna dair görüş için bkz. Tunçomağ / Centel, s. 222. vd. Yargıtay'ın bu görüşe katılmadığına dair bkz. Esener, s. 224.

⁴⁰⁵ Saymen, s. 659-661.

⁴⁰⁶ Senyen Kaplan, s. 275; Ekonomi, İş Hukuku, s. 183.

⁴⁰⁷ Çenberci, s. 335 vd.

⁴⁰⁸ Süzek, İş Hukuku, s.534 vd.; Narmanhoğlu, Ferdi İş, s. 389; Yürekli, s. 288; Tuba Birinci Uzun, Götürü Tazminat, Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara, 2015, s. 110 vd; Berk Kapancı, Götürü Tazminat Anlaşması ve Bunun Ceza Koşulundan Ayırt Edilmesi, Prof. Dr. Mustafa Dural'a

görüŖe göre ihbar tazminatı için belirsiz süreli sözleşmenin, bildirim sürelerine uyulmadan usulsüz bir şekilde sonlandırılması yeterli olup, ayrıca kusur veya zararın ispatına gerek yoktur⁴⁰⁹.

2. ILO Sözleşmeleri

a. MLC 2006 öncesi ILO Sözleşmeleri uyarınca

İhbar tazminatı bakımından ilk bakılması gereken ILO düzenlemesi 1926 tarihli ve 22 No'lu Gemi Çalışanlarının İş Akti Hükümleri Sözleşmesi'dir⁴¹⁰. 1926 yılında gerçekleşen 9'uncu ILO oturumunda kabul edilen, 23.11.1985 tarihinde yürürlüğe giren ve halen yürürlükte sözleşmeye taraf devlet sayısı otuz altıdır. Türkiye bu sözleşmeye taraftır

Sözleşmenin dokuzuncu maddesine göre belirsiz süreli iş sözleşmesinin, iş sözleşmesinde yer alan bildirim süresine uymak kaydıyla her iki tarafça yük bindirme veya boşaltma yapılan herhangi bir limanda sonlandırılabilceğı, bu bildirim süresinin yirmi dört saatten az olamayacağı, yazılı olması gerektiğı, ulusal kanunların bildirim yapma yöntemini belirleyeceğı düzenlenmiştir. Belirtmek gerekir ki, bildirim süresini düzenleyen sözleşme, ihbar tazminatına dair bir hüküm öngörmemiştir.

İhbar tazminatını konu alan temel ILO düzenlemesi ise 1982 tarihli ve 158 No'lu İş İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesi'dir⁴¹¹.

Armağan, İstanbul, 2013, s. 656 vd.; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 958; Yargıtay'ın da bu görüşte olduğuna dair bkz. Yargıtay 9. HD. 10.02.2014, E.2011/54410 K.2014/3699; Yargıtay 9. HD. 3.3.2014, E.2013/11540 K.2014/6681; Yargıtay 22. HD. 2016/17110 E. 2019/13901 K. 24.06.2019 T. (www.e-uyar.com.tr)

⁴⁰⁹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 540; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 183.

⁴¹⁰ Seamen's Articles of Agreement Convention, 1926 (No. 22).

⁴¹¹ Detaylı açıklama için bkz. dn. 357, 358.

Sözleşmenin onuncu maddesine göre iş ilişkisine son verilecek bir işçi, işverenin kendisini bildirim süresi zarfında çalıştırmaya devam etmesini istemenin makul sayılamayacağı türden bir hizmet kusuru atfedilmedikçe, makul bir bildirim süresine veya onun yerine bir tazminata hak kazanacaktır. Birinci madde uyarınca sözleşme hükümleri gemi çalışanları açısından da geçerlidir ve taraf devletler gemi çalışanlarının ihbar tazminatı hakkı için gerekli iç hukuk düzenlemelerini yapmakla yükümlü kılınmıştır.

b. MLC 2006 uyarınca

MLC 2006’da doğrudan ihbar tazminatını düzenleyen bir hüküm yer almamaktadır. MLC 2006, önceki ILO sözleşmelerindeki düzenlemelerde iyileştirmeler öngörmüş, 1926 tarihli ve 22 No’lu Gemi Çalışanlarının İş Akti Hükümleri Sözleşmesi’ndeki mevcut bildirim süresini artırmıştır.

Standart A2.1’deki gemi çalışanlarının iş sözleşmeleri başlığı altında bildirim süresine dair bazı hükümler yer almış, bu hükümler iş sözleşmesinin sona ermesi bağlamında bildirim süresi ele almıştır.

Standart A2.1.4’e göre gemi çalışanının iş sözleşmesinde, iş sözleşmesi belirsiz süreli yapıldıysa tarafların sözleşmeyi hangi şartlarda sona erdirebileceği ve süresi işveren için gemi çalışanından daha az olmayan bildirim süresi yer almalıdır. Her taraf devletin gemi çalışanı iş sözleşmesini önceden sona erdirmek için taraflarca verilen asgari bildirim sürelerini iç hukukta düzenlemekle yükümlü olduğu, bu bildirim süresinin yedi günden az olmaması gerektiği Standart A2.1/5 hükmünde yer almıştır.

3. Türk Hukuku

İhbar tazminatı DİŞK m. 16 hükmünde yer almaktadır. DİŞK m.16/A hükmüne göre belirsiz süreli iş sözleşmesi, DİŞK m. 14’te yer alan durumlar dışında

gemi çalışanının işe alınmasından itibaren altı ay geçmedikçe bozulamaz. İlgili hüküm, asgari süreli iş sözleşmesinin yasal bir örneğidir⁴¹². Asgari süreli iş sözleşmesi, tarafların olağan fesih haklarının belirli bir süre ile askıya alındığı belirsiz süreli iş sözleşmesidir⁴¹³. Böylelikle iş sözleşmesinin bildirimli fesih yoluyla sona erdirilmesi ancak sürenin dolmasından sonra mümkün olacaktır⁴¹⁴. İşK'da böyle bir asgari süre öngörülmemiştir.

DİŞK m. 16/B hükmü uyarınca belirsiz süreli iş sözleşmesini sonlandırmak isteyen taraf, DİŞK m. 14'te öngörülen haklı fesih halleri hariç olmak üzere, karşı tarafa bildirim süresi vermelidir⁴¹⁵. Bu süre hem gemi çalışanı hem de işveren açısından bağlayıcıdır. İşK m. 17 ve TBK m. 431'de de belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerektiği ifade edilmiştir⁴¹⁶.

DİŞK m. 16/B düzenlemesinde bildirim süreleri; işi altı ay sürmüş olan gemi çalışanı için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta, işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan gemi çalışanı için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta, işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan gemi çalışanı için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta, işi üç yıldan fazla sürmüş olan gemi çalışanı için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta olarak öngörülmüştür. İşK m. 17'da da aynı süreler yer almış olup, TBK m. 432'da ise hizmet süresi bir yıla kadar sürmüş olan işçi için iki hafta, bir yıldan beş yıla kadar sürmüş işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla sürmüş işçi

⁴¹² Mollamahmutoğlu / Baysal / Astarlı, s. 451-452.

⁴¹³ Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Yetkin Hukuk Yayınları, İstanbul, 2012, s. 21-23; Asgari süreli iş sözleşmeleri hakkında detaylı bilgi için bkz. Gülsevil Alpagut, İşçinin Ediminin Güvence Altına Alınması Aracı Olarak Asgari Süreli Sözleşme ve Belirsiz Süreli Sözleşmede Cezai Şart, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 8, 2007, s. 13-21; Ebru Erener, Türk İş Hukukunda Asgari Süreli İş Sözleşmesi, On İki Levha Yayıncılık, Ankara, 2017.

⁴¹⁴ Esener, s. 134.

⁴¹⁵ Bedük, Deniz İş Sözleşmesi s. 251; Kar, Deniz İş Hukuku, s. 326 vd.

⁴¹⁶ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 455; Süzek, İş Hukuku, s.517 vd.; Senyen Kaplan, s. 259; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 934.

için altı haftalık bildirim süresi düzenlenmiştir⁴¹⁷. Tüm bu düzenlemelerde çalışma süresi dikkate alınmakta olup, bu süre belirlenirken işçinin fiilen işe başladığı tarihten, fesih bildiriminin karşı tarafa ulaştığı tarihe kadar deneme süresi, askı süreleri dahil olmak üzere geçen süre, bildirim süresine esas alınacak çalışma süresi olarak kabul edilmektedir⁴¹⁸.

Özel bir düzenleme olarak DİŞK m. 17'ye göre fesih gemi seyir halinde ise, kararlaştırılmış limanda ve kararlaştırılmış liman değiştirildiği takdirde ilk uğrayacağı limanda geminin emniyet altına alınmasına kadar uzatılmış sayılır. Buna göre göre gemi seferdeyken iş sözleşmesi bildirimli olarak feshedilirse, fesih gemi limana vardktan sonra sonuç doğuracak ve bildirim süreleri bundan sonra işlemeye başlayacaktır⁴¹⁹.

DİŞK m. 16/D uyarınca bu bildirim sürelerine uymadan veya DİŞK m. 14 hükmündeki haklı fesih sebeplerine dayanmadan iş sözleşmesini sonlandıran taraf karşı tarafa ilgili bildirim süresi kadar tazminat ödemekle yükümlüdür. Yine haklı fesih sebebine rağmen DİŞK m. 15'te öngörülen süre içinde fesih yoluna gitmeyen tarafın karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar. Bir başka anlatımla sözleşmenin usulsüz feshi halinde diğer tarafa karşı ihbar tazminatı söz konusu olur⁴²⁰. İŞK m. 17/2'de de bildirim şartına uymayan tarafın bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorunda olduğu ifade edilmiştir⁴²¹. TBK m. 438/1 hükmünde işveren bakımından⁴²², TBK m. 439'da işçi bakımından usulsüz feshin yaptırımını düzenlenmiştir⁴²³.

⁴¹⁷ Narmanlioğlu, Ferdi İş, s. 362 vd; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 181-182; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 939-941.

⁴¹⁸ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 940; Süzek, s. 524; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkara, s. 466 vd.; Narmanlioğlu, Ferdi İş, s. 363 vd.

⁴¹⁹ Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 257.

⁴²⁰ Sümer, s.95.

⁴²¹ Süzek, İş Hukuku, s. 537.

⁴²² Meltem Vural, İhbar Tazminat, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Antalya, 2021 (yayınlanmamış yüksek lisans tezi), s. 62.

⁴²³ Yürekli, s. 209-212; Bu konu hakkında detaylı bilgi için bkz. Doruk Utku, Türk Borçlar Kanununun 439. Maddesi ve İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin İhbar Tazminatı Sorumluluğuna Etkisi, MÜHFHAD, Cilt: 22, Sayı:3, 2016, s. 2757-2790.

İhbar süresine uymayan tarafın ödeyeceği ihbar tazminatının miktarı, bildirim sürelerine ilişkin ücret kadar olup, hesabında DİŞK m. 20/12 uyarınca giydirilmiş ücret yani ücrete ek olarak sözleşme ve kanun uyarınca gemi çalışanına sağlanmış para veya para ile ölçülebilir tüm menfaatler dikkate alınmalıdır⁴²⁴. İŞK m. 17/son hükmünde de ihbar tazminatı bakımından işçinin son giydirilmiş ücretinin dikkate alınacağı hükme bağlanmıştır⁴²⁵. Öte yandan ihbar tazminatında işçinin son giydirilmiş ücreti esas alınır⁴²⁶.

Belirtmek gerekir ki, DİŞK m. 16/C hükmüne göre bildirim süreleri asgaridir ve iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi yoluyla artırılabilmesi mümkündür⁴²⁷. İŞK m. 17/3 ve TBK m. 432/2 hükmünde de benzer şekilde yer alan bu düzenlemeler nispi emredici niteliktedir ve kanunen yalnızca arttırılabileceği düzenlenen bildirim sürelerinin kısaltılması mümkün değildir⁴²⁸. Bildirim süreleri sözleşme ile artırılmışsa, buna bağlı olarak tarafların ödeyeceği ihbar tazminatı da artacaktır. Ayrıca TBK m. 432/5 hükmünde fesih bildirim sürelerinin her iki taraf için de aynı olması gerektiği, sözleşmede farklı sürelerin öngörülmesi halinde, her iki tarafa da en uzun olan fesih bildirim süresi uygulanacağı düzenlenmiştir⁴²⁹. Öğretide kanuni bildirim sürelerinin yalnızca işverenin feshi bakımından arttırılması veya işveren yönünden daha uzun bir sürenin kararlaştırılması mümkün olduğu değerlendirilmiştir⁴³⁰.

İhbar tazminatı yalnızca usulsüz feshe maruz kalan tarafça talep edilebileceğinden, iş sözleşmesini sonlandıran tarafın ihbar tazminatı talep etme

⁴²⁴ **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 260;

⁴²⁵ **Narmanlioğlu**, Ferdi İş, s. 382 vd; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 962-963.

⁴²⁶ **Süzek**, İş Hukuku, s. 765-768.

⁴²⁷ **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 260.

⁴²⁸ **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 466-467; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 941; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan**, s. 181; **Süzek**, İş Hukuku, s. 529.

⁴²⁹ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 942.

⁴³⁰ Bu yönde görüş için bkz. **Münir Ekonomi**, Bildirim Sürelerinin İşçi Yönünden Sözleşmelerle Artırılması ve İhbar Tazminatı, İHM, İŞK m. 13, Sayı: 25, 1986; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 942-943; **Nuri Çelik**, Toplu İş Sözleşmeleri ile Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Arttırılmasında Karşılaşılan Sorunlar, Çalışma ve Toplum, Cilt: 3, Sayı: 31, 2011, s. 18-19; Aksi görüş için bkz. **Saymen**, s. 558.

hakkı bulunmamaktadır⁴³¹. Bu bakımdan sözleşme haklı bir nedenle feshedilse bile, fesheden taraf ihbar tazminatı talep edemeyecektir.

Kanunda herhangi bir düzenleme yer almadığından ihbar tazminatına kural olarak yasal faiz işletilecektir⁴³².

İş Mahkemeleri Kanunu m. 15 ile yapılan değişiklikle, İşK Ek m. 3 uyarınca iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun ihbar tazminatının beş yıllık zamanaşımına tabi olacağı düzenlenmiştir⁴³³. İşK Geçici m. 8 uyarınca 12/10/2017 tarihinden önceki ihbar tazminatları için on, bu tarihten sonraki kıdem tazminatları için beş yıllık zamanaşımı uygulanacaktır. Zamanaşımı süresi iş sözleşmesinin feshi tarihinde başlar.

D. Ölüm Tazminatı

1. Genel Olarak

İşverenin mali yükümlülüklerinden diğeri ise ölüm tazminatıdır. Ölüm tazminatı, işçinin ölümü ile bağlantılıdır. İşçinin ölümü halinde iş sözleşmesi, başkaca bir işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden sona erer⁴³⁴. Kanun, iş ilişkisi sırasında işçinin ölümü halinde işverene geride kalanlara ödeme yapma yükümlülüğü getirmiştir. Bu yükümlülük ölüm tazminatıdır. Öğretide ölüm tazminatının temelini, işverenin işçiyi gözetme borcunun sözleşme sonrasına etkisi olarak kabul edilmektedir⁴³⁵.

⁴³¹ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 960; Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s.260; Vural, s. 55.

⁴³² Narmanlıoğlu, Feri İş, s. 386; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 960.

⁴³³ Vural, s. 80.

⁴³⁴ Yürekli, s. 129; Ercan Akyiğit, Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 22, 2011, s. 33; Ş. Esra Baskan, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 104, 2013, s. 55-72; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 795.

⁴³⁵ Baskan, s. 59; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1196; Yürekli, s. 34; Akyiğit, Ölüm ve İş İlişkisi, s. 34.

2. ILO Sözleşmeleri

a. MLC 2006 öncesi ILO Sözleşmeleri uyarınca

Ölüm tazminatını içeren ILO düzenlemesi 1936 tarihli ve 55 No'lu Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşmesi'dir⁴³⁶. ILO'nun 1936 yılında gerçekleştirilen 21'inci oturumunda kabul edilen sözleşme, 29.10.1936 tarihinde yürürlüğe girmiştir⁴³⁷. Sözleşmeye taraf devlet sayısı günümüzde altıdır⁴³⁸. Türkiye bu sözleşmeye taraftır⁴³⁹.

Sözleşme, gemi çalışanlarının hastalanması, yaralanması veya ölümü halinde işverenin sorumluluğunu ve bu sorumluluğun koşullarını düzenlemektedir. Sözleşmenin ikinci maddesine göre işveren, işe başlama tarihi olarak iş sözleşmesi maddelerinde belirtilen tarih ile işin sona erdiği tarih arasında meydana gelen

⁴³⁶ Shipowners' Liability (Sick and Injured Seamen) Convention, 1936 (No. 55). Sözleşme hakkında bilgi için bkzn. **Christodoulou-Varotsi/ Pentsov**, s. 257-259.

⁴³⁷ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312200:NO (Erişim tarihi: 08.05.2023).

⁴³⁸ ILO'nun resmi internet sayfasında yer alan taraf devlet sayısı için bkzn. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312200:NO (Erişim tarihi: 30.04.2023)

⁴³⁹ Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin 55 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun, T. 15/7/2003; RG. T: 22/7/2003, Sayı: 25176; ILO'nun yetkili denetim organı, sözleşmenin uygulanmasına ve iç hukuktaki eksikliklere dair Türkiye'ye 2008, 2011, 2016 ve 2021 tarihli beş adet doğrudan talep (Direct Request) yönelmiştir. 2008 ve 2011 tarihli doğrudan talepler DİŞK'in sözleşmede yer alan düzenlemelerle uyumsuzluğunu, 2016 ve 2021 tarihli talepler ise sözleşmenin çağın gereksinimlerini karşılamadığını ve Türkiye'nin MLC 2006'ya taraf olma işlemlerini tamamlaması gerektiği vurgulamaktadır. 2008 tarihli doğrudan talep:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:2297896,102893 (Erişim tarihi: 22.05.2023);

2011 tarihli doğrudan talep:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:2698310,102893 (Erişim tarihi: 22.05.2023).

2016 tarihli doğrudan talep:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:3302494,102893 (Erişim tarihi: 21.05.2023).

2021 tarihli doğrudan talep:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4124273,102893 (Erişim tarihi: 28.05.2023).

hastalık ve yaralanma sonucunda meydana gelen ölümden sorumlu olduğu ancak gemi çalışanın kendi kusurlu davranışı sonucu ölmesi halinde ulusal mevzuatın işverenin sorumluluğuna istisna getirebileceği öngörülmüştür.

Öte yandan beşinci madde uyarınca hastalanma ve yaralanma durumunda işveren tarafından gemi çalışanına ödenecek ücretler öngörülmüş ise de gemi çalışanın ölüm halini düzenleyen benzer bir hüküm bulunmamaktadır.

Görüldüğü üzere işverenin gemi çalışanın ölümü sebebiyle sorumluluğunun boyutları ve şartlarını öngören sözleşme, Türk Hukuku'ndaki ölüm tazminatına ilişkin doğrudan bir hüküm barındırmamaktadır. Ancak sözleşmede belirtilen işveren sorumluluğunun ölüm tazminatını da kapsadığı söylenebilecektir.

b. MLC 2006 uyarınca

MLC 2006, 1936 tarihli ve 55 No'lu Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşmesi'nden farklı olarak yeni bazı düzenlemeler öngörmüştür. Standart A4.2'de işe bağlı olarak meydana gelen ölümün mali sonuçlarına karşı gemi çalışanın ve hak sahiplerini korumak amacıyla gemi çalışanlarının ölümü halinde işverenin tarafından ödenecek olan tazminatın dayanağı ve ödenme koşulları detaylıca açıklanmış ve tazminatı teminat altına alınacak bir mali güvence sistemi getirilmiştir.

Standart A4.2.1/1.b hükmü gereğince işveren, iş kazası ve iş ile ilgili bir riskten kaynaklanan ölüm, kalıcı maluliyet halinde ulusal mevzuat, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde düzenlenen tazminatı sigorta eden mali bir güvenceye sahip olmalıdır. Bu tazminat, sözleşmesel taleplerden oluşur ve sözleşmesel talepler Standart A4.2.2/1 uyarınca ulusal yasa, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle belirlenen ve iş kazası ve iş ile ilgili bir riskten kaynaklanan ölüm, kalıcı maluliyetle ilgili herhangi bir talebi ifade eder. Standart A4.2.1/8 düzenlemesine göre

sözleşmesel talepleri teminat altına alan mali güvence sisteminin sağlanması için taraf devletler gerekli asgari düzenlemeleri yapmakla yükümlüdür.

Anlaşıldığı üzere MLC 2006, gemi çalışanın ölümü halinde ödenmesi gereken tazminatı bir bütün halinde ele almıştır. Sözleşmesel talepler olarak adlandırılan bu tazminat türü, ölüm sonucunda Türk Hukuku uyarınca ödenmesi gereken ölüm tazminatı dahil tüm tazminat kalemlerini (maddi tazminat, manevi tazminat, kıdem tazminatı vs.) içermektedir⁴⁴⁰.

3. Türk Hukuku

Ölüm tazminatı TBK m. 440'ta düzenlenmiş olup, DİŞK'te ölüm tazminatına ilişkin bir hüküm yer almamaktadır.

TBK m. 440 hükmündeki bu düzenlemeye göre işverenin, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlü olduğu ifade edilmiştir⁴⁴¹.

İşçinin bir aylık ödemeye hak kazanabilmesi için belli bir kıdeminin bulunması gerekmeyip iş görmeye başlamış olması ve sözleşmenin işçinin ölümü dolayısıyla sona ermesi yeterlidir⁴⁴². Öte yandan iki aylık ücretin talep edilebilmesi beş yıllık kıdemin bulunması şartı aranmıştır⁴⁴³.

⁴⁴⁰ MLC, 2006, Standart A4.2.2/1'deki ulusal mevzuat atfı uyarınca gemi çalışanın ölümü halinde hak sahiplerine Türk Hukuku uyarınca birçok kalem tazminat ödenir. Ölüm tazminatı bu kalemlerden yalnızca bir tanesidir.

⁴⁴¹ **Yürekli**, s. 133; **Süzek**, İş Hukuku, s. 570 vd; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 796, 1196; **Nihat Yavuz**, Borçlar Hukuku, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, 2018, s. 1196; **Baskan**, s. 62.

⁴⁴² **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1196.

⁴⁴³ **Süzek**, s. 571. **Polat Soyer**, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 22, 2011, s. 18; **Akyiğit**, Ölüm ve İş İlişkisi, s. 35.

Ayrıca işverenin ölüm tazminatı ödeme yükümlülüğü altında olabilmesi için, iş sözleşmesinin belirli, belirsiz veya kısmi süreli olması önem taşımamaktadır⁴⁴⁴.

Öğretide hem kıdem tazminatı hem de ölüm tazminatına hak kazanılıp kazanılmayacağı tartışmalı olmakla, kanımızca şartlar sağlandığı takdirde her iki tazminata da hak kazanılmasında bir engel yoktur⁴⁴⁵. Zira her iki tazminatın niteliği ve amacı farklıdır⁴⁴⁶. Bu fark hak kazanma, kimlere ödeneceği ve miktar noktasında da görülmektedir.

Tartışılan başka bir konu ise TBK’da düzenlenen bu tazminat türünün diğer iş kanunları kapsamındaki işçilere uygulanıp uygulanamayacağıdır. Öğretideki baskın görüş, genel kanun olan TBK’daki bu düzenlemenin DİŞK ve İŞK kapsamındaki işçilere de uygulanması gerektiğidir⁴⁴⁷.

Ölüm tazminatına dair özel bir faiz ve zamanaşımı düzenlemesi bulunmamaktadır. Bu sebeple ölüm tazminatına yasal faiz uygulanacaktır ve ölüm tazminatı alacağı TBK m. 147 uyarınca on yıllık zamanaşımına tabi olacaktır.

⁴⁴⁴ **Erdem Özdemir**, Yeni Borçlar Kanununun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 7, Sayı: 27, 2012, s. 32; **Akyiğit**, Ölüm ve İş İlişkisi, s. 35; **Baskan**, s. 62; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1196; **Yürekli**, s. 133.

⁴⁴⁵ Hem ölüm tazminatı hem kıdem tazminatına hak kazanılabileceğine ilişkin bkz. **Kübra Doğan Yenisey**, Hizmet Sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu: Makaleler-Tebliğler, İstanbul, 2012, s. 322 vd.; **Baskan**, s. 65-66; **Akyiğit**, Ölüm ve İş İlişkisi, s. 37-38; **Yürekli**, s.133-134; **Ertürk**, s. 107. Aksi görüş için **Alpagut**, s. 130; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1198.

⁴⁴⁶ **Süzek**, İş Hukuku, 757-760; **Yürekli**, s.133-134; **Akyiğit**, Ölüm ve İş İlişkisi, s. 37-38.

⁴⁴⁷ **Baskan**, s. 61; **Akyiğit**, Ölüm ve İş İlişkisi, s. 39; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1198.

E. Yıllık İzin Ücreti

1. Genel Olarak

Yıllık izin ücreti, Deniz İş Hukuku'nda işverenin gemi çalışanlarına karşı önemli mali yükümlülüklerinden biridir. Yıllık izin ücreti, gemi çalışanın yıllık ücretli iznine karşılık gelen ücrettir.

Yıllık ücretli izin, işçinin, ücretinden yoksun kalmadan, belirli zaman aralıklarıyla geçici olarak iş yükümlülüğünden kurtulmasını sağlayan izin dönemlerini ifade etmek üzere kullanılan bir kavramdır⁴⁴⁸. İşçilere tanınan yıllık ücretli izin hakkının en önemli amacı, işçinin geçim kaygısı olmaksızın dinlenmesini sağlamak ve böylece sağlığını korumaktır⁴⁴⁹. Dolayısıyla, konunun kamu düzeni ile de yakından ilgisi bulunmaktadır. Bunun yanında yıllık ücretli iznin kökeninde sosyal ve ekonomik nedenler ile dini, ahlaki ve hukuki nedenler de yatmaktadır⁴⁵⁰.

Anayasa m. 50 gereğince “Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.” Görüldüğü üzere yıllık izin hakkı ve izin ücreti anayasal güvence altına alınmış ekonomik ve sosyal bir haktır ve aslında işverenin işçiyi gözetme borcunun bir uzantısıdır⁴⁵¹. Bu bakımdan işveren işçinin yıllık izin hakkını her hal ve şartta tanımakla yükümlü olup, bu haktan feragat edilmesi mümkün değildir⁴⁵².

⁴⁴⁸ **Tunçomağ / Centel**, s. 159; **Centel**, Ücret, s. 228-229; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1382; **Esener**, s. 209, **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 329.

⁴⁴⁹ **M. Taner Çöğenli**, Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, Üçdal Yayınevi, İstanbul, 1983, s. 17 vd.; **Ercan Akyiğit**, Yıllık Ücretli İzin, Ankara, 2000, s. 34 vd.; **Akyiğit**, Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 15.

⁴⁵⁰ **Akyiğit**, Yıllık İzin, 38-46; **Ali Cengiz Köseoğlu**, Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı ve Özellikle Yıllık Ücretli İzin, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Yüksek Lisans Programı, Ankara, 1997 (yayınlanmamış yüksek lisans tezi), s. 17.

⁴⁵¹ **Akyiğit**, Yıllık İzin, s.59; **Mehmet Halis Karaman**, Deniz İş Kanunu Kapsamında Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt: 40, 2018, s. 115.

⁴⁵² **Çöğenli**, 64-65.

2. ILO Sözleşmeleri

a. MLC 2006 öncesi ILO Sözleşmeleri uyarınca

Gemi çalışanın yıllık izni ve izin ücreti ILO’da ilk kez 1926 tarihli ve 22 No’lu Gemi Çalışanlarının İş Akti Hükümleri Sözleşmesi’nde yer almıştır⁴⁵³. Gemi çalışanın iş sözleşmesinde bulunması gereken hususları konu alan sözleşmede, yıllık ücretli izne dair tek düzenleme altıncı maddede yer almıştır. Maddeye göre ulusal mevzuat yıllık ücretli izin öngörüyorsa, aynı işveren altında bir yıl hizmeti sonrası gemi çalışanına verilen yıllık ücretli izin hakkı gemi çalışanın iş sözleşmesinde yer alması zorunlu hususlardan biridir.

ILO’nun gemi çalışanlarının yıllık iznini konu alan ilk düzenlemesi ise 1936 tarihli ve 54 No’lu Ücretli İzin (Deniz) Sözleşmesi’dir⁴⁵⁴. Sözleşme, farklı mevkilerde çalışan gemi çalışanlarının yıllık izinlerinin esaslarını ve sürelerini düzenlemekte olup, ILO’nun 2021 yılında gerçekleşen 109’uncu oturumunda yürürlükten kaldırılmıştır⁴⁵⁵.

Yıllık izne ve izin ücretine dair ILO’nun sonraki düzenlemeleri olan 1946 tarihli ve 72 No’lu Ücretli İzin (Gemi Çalışanları) Sözleşmesi⁴⁵⁶ ile 1949 tarihli ve 91 No’lu Ücretli İzin (Gemi Çalışanları) Sözleşmesi (Revize)⁴⁵⁷, 1936 tarihli ve 54 No’lu Ücretli İzin (Deniz) Sözleşmesi’ne kıyasla gemi çalışanı lehine iyileştirmeler getirmiş ise de bu sözleşmeler de ILO’nun 109’uncu oturumunda yürürlükten kaldırılmıştır.

⁴⁵³ Sözleşme hakkında detaylı bilgi için bkz. Üçüncü Bölüm II/A.2 ve dn. 300, 301.

⁴⁵⁴ Holidays with Pay (Sea) Convention, 1936 (No. 54).

⁴⁵⁵ Sözleşmenin yürürlükten kaldırılması dair ILO kararı için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:6724486344622::NO::P12100_SHOW_TEX
T:Y: (Erişim tarihi: 10.06.2023).

⁴⁵⁶ Paid Vacations (Seafarers) Convention, 1946 (No. 72).

⁴⁵⁷ Paid Vacations (Seafarers) Convention (Revised), 1949 (No. 91).

Yıllık izin ve izin ücretine dair bir diğer ILO sözleşmesi 1976 tarihli ve 146 No'lu Gemi Çalışanlarının Yıllık Ücretli İzinleri Sözleşmesi'dir⁴⁵⁸. MLC 2006'nın yürürlüğe girmesinden sonra MLC 2006'ya taraf devletler bakımından yürürlükten kalkan sözleşmeye günümüzde yalnızca Kamerun ve Türkiye taraftır⁴⁵⁹.

Sözleşmenin üçüncü maddesinde her gemi çalışanın yıllık ücretli izin hakkına sahip olduğu ve bu izin hakkının bir yıllık hizmet süresi için 30 takvim gününden az olmayacağı ifade edilmiştir. Dördüncü maddede ise gemi çalışanın bir yıllık hizmet süresi olmadığı takdirde o yıl içindeki hizmet süresiyle orantılı yıllık ücretli izin hakkına sahip olacağı öngörülmektedir. Ayrıca yedinci maddede yıllık iznini kullanan gemi çalışanın yıllık iznine tekabül eden normal ücretini alacağı, hak kazandığı yıllık iznini kullanmadan işinden ayrılan ya da çıkartılan gemi çalışanın ise yıllık iznine tekabül eden ücrete hak kazanacağı, on birinci maddede ise yıllık izin hakkından feragat edilmesine yol açan sözleşmelerin kesin hükümsüz olduğu hükme bağlanmıştır.

⁴⁵⁸ Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976 (No. 146).

⁴⁵⁹ Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin 146 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun, T: 15/7/2003, No: 4940; RG. T: 22/7/2003, Sayı: 25176. Sözleşmeye taraf devletler için bkz:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312291:NO (Erişim tarihi: 11.03.2023). Sözleşme hakkında detaylı bilgi için bkz. **Christodoulou-Varotsi / Pentsov**, s. 137 vd. ILO'nun yetkili denetim organı, sözleşmenin uygulanmasına ve iç hukuktaki eksikliklere dair Türkiye'ye 2009, 2010, 2011, 2016 ve 2021 tarihli beş adet doğrudan talep(Direct Request) yöneltmiştir. 2009, 2010 ve 2011 tarihli doğrudan talepler DİŞK'in sözleşmedeki yıllık izin ve yıllık izin ücretine ilişkin düzenlemelerle uyumsuzluğunu, 2016 ve 2021 tarihli talepler ise sözleşmenin çağın gereksinimlerini karşılamadığını ve Türkiye'nin MLC 2006'ya taraf olma işlemlerini tamamlaması gerektiği vurgulamaktadır. 2009 tarihli doğrudan talep: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:2295903,102893 (Erişim tarihi: 19.04.2023). 2010 tarihli doğrudan talep: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:2331377,102893 (Erişim tarihi: 14.05.2023). 2011 tarihli doğrudan talep: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:2700157,102893 (Erişim tarihi: 11.05.2023). 2016 tarihli doğrudan talep: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:3302494,102893 (Erişim tarihi: 12.05.2023). 2021 tarihli doğrudan talep: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4124273,102893 (Erişim tarihi: 13.05.2023).

b. MLC 2006 uyarınca

MLC 2006, ILO sözleşmelerinin yıllık ücretli izin ve izin ücretine dair düzenlemelerini tek bir çatı altından toplamış, gemi çalışanlarının yeterli yıllık izne sahip olmasını sağlamak amacıyla bu düzenlemelere ek birçok önemli iyileştirmeler yapmıştır.

Standart A2.4.1 hükmünde taraf devletler, gemi çalışanlarının yıllık ücretli izin haklarına dair ihtiyaçlarını dikkate alan ve asgari şartları belirleyen düzenlemeler yapmakla yükümlü kılınmıştır. Hükmün ikinci fıkrasında gemi çalışanlarının özel ihtiyaçlarını göz önünde bulunduran ulusal mevzuat ve toplu iş sözleşmesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla çalışılan her ay için gemi çalışanına iki buçuk günlük izin hakkı tanınacağı düzenlenmiştir. Bu düzenlemede belirtilen yıllık asgari izin hakkından önceden vazgeçilmesine yönelik sözleşme yapılması Standart A2.4.3 uyarınca yasaklanmıştır.

Öte yandan Yönerge B2.4.1 ila B2.4.4 yıllık iznin hesaplanması, yıllık iznin kullanılması, iznin bölünmesi ve birleştirilmesi ve 18 yaşından küçük gemi çalışanlarının izin hakkına ilişkin tavsiyeler içermektedir.

3. Türk Hukuku

Gemi çalışanlarının yıllık izni DİŞK m. 40 hükmünde düzenlenmiştir. DİŞK m. 40/1 düzenlemesine göre yıllık ücretli izne hak kazanmak için iki şart bulunmaktadır. Bunlar; DİŞK'e tabi bir iş sözleşmesinin bulunması ile gemi çalışanının aynı işveren veya aynı gemide en az altı ay çalışmış olmasıdır⁴⁶⁰. İŞK kapsamında yıllık ücretli izin hakkını düzenleyen m. 53'de yıllık ücretli izin için

⁴⁶⁰ **Akyiğit**, Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 8; **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 311-312; **Bedük**, s. Deniz İş Sözleşmesi, s. 201-202.

şartlar, aynı işverenin aynı veya farklı işyerlerinde bir yıllık çalışma ve işin mevsimlik ya da kampanya işlerinden olmamasıdır⁴⁶¹.

Yıllık ücretli izin hakkı için ilk şart olan DİŞK'e tabi iş sözleşmesi ifadesinden DİŞK'in uygulama alanına giren gemi ve gemi çalışanları anlaşılmalıdır⁴⁶². İŞK'de ise yıllık izin ücretlerine ilişkin düzenlemeler yalnızca İŞK kapsamındaki işyerlerinde uygulanacak olup, istisnalara ilişkin İŞK m. 4 kapsamındaki işyerlerinde uygulanamayacaktır⁴⁶³.

Ayrıca İŞK'de olduğu gibi⁴⁶⁴ DİŞK açısından da yıllık izin ücreti hakkında yararlanma bakımından iş sözleşmesinin belirli, belirsiz, sefer için olup olmamasının bir önemi yoktur.

DİŞK kapsamında gemi çalışanının yıllık izne hak kazanabilmesi için ikinci şart ise gemi çalışanının en az altı ay çalışmış olmasıdır⁴⁶⁵. En altı ay çalışmış olma şartı, aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir takvim yılı içinde bir veya birkaç iş sözleşmesine dayanarak en az altı çalışmayı ifade eder⁴⁶⁶. İŞK'deki bir yıllık çalışma şartı için de aynı işverenin aynı veya farklı işyerlerinde geçirilmiş olma şartı aranır⁴⁶⁷.

Çalışma süresinin başlangıcı fiilen çalışılmaya başlanılan gündür⁴⁶⁸. Çalışmanın kesintisiz olma şartı aranmamış ve çalışmanın hukuken devam ettiği süre esas alınmıştır⁴⁶⁹. Bu sürenin ya "aynı işveren emrinde" yani aynı işverenin

⁴⁶¹ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1383-1384.

⁴⁶² Akyiğit, Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 10; Kar, Deniz İş Kanunu, s. 311; Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 201. DİŞK'in uygulama alanı hakkında bkzn. Birinci Bölüm, III, B.

⁴⁶³ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1384.

⁴⁶⁴ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1385.

⁴⁶⁵ Akyiğit, Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 8; Karaman, s. 116.

⁴⁶⁶ Ulucan, Temel Bilgiler, s. 39; Köseoğlu, s. 91.

⁴⁶⁷ Detaylı bilgi için bkzn. Çöğenli, s. 96 vd.; Ekonomi, İş Hukuku, s. 35-56; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1389-1392.

⁴⁶⁸ Tunçomağ / Centel, s. 161; Ekonomi, İş Hukuku, s. 334.

⁴⁶⁹ Köseoğlu, s. 91; Akyiğit, Yıllık İzin, s. 531, s. 16.

işçisi olarak aynı veya farklı gemilerde ya da "farklı işverenlere bağlı biçimde aynı gemide" geçirilmesi şarttır⁴⁷⁰.

Öğretide kanun hükmünün nisbi emredici niteliği haiz olduğu ve tarafların yıllık ücretli izin için altı aydan daha kısa bir süre kararlaştırabileceği kabul edilmektedir⁴⁷¹.

Öğretide yer alan ve eleştirilen bir diğer husus ise DİŞK'te yer alan madde hükmünde takvim yılının esas alınmış olmasıdır⁴⁷². Bir takvim yılı, 1 Ocak – 31 Aralık tarihleri arasındaki bir yıllık dönemi ifade etmektedir.⁴⁷³ Gemi çalışanın çalışması iki takvim yılına dağıldıysa, bu süreler toplanmayacak ve yıllık ücretli izin hakkı doğmayacaktır⁴⁷⁴. Bu durum, DİŞK'in yasal süreden az süresi bulunanlara orantılı yıllık izin hakkı tanınmayışından kaynaklanmaktadır⁴⁷⁵. Oysa gemi çalışanın kanunen asgari süre olan altı aylık çalışma süresini doldurması halinde yıllık ücretli izne hak kazanması gerekmektedir.

DİŞK m. 40/2 hükmüne göre izin süresi, altı aydan bir yıla kadar hizmeti olan gemi çalışanları için 15 günden ve bir yıl ve daha fazla hizmeti olanlar için yılda bir aydan az olamayacaktır. Buna göre bir yıllık hizmeti olan gemi çalışanı en az bir ay yıllık ücretli izne hak kazanacaktır⁴⁷⁶. Görüldüğü gibi DİŞK düzenlemesinde İŞK m. 53'teki kıdeme göre kademeli artan yıllık ücretli izin rejimi⁴⁷⁷ yerine, iki alt sınır belirlenmiştir. DİŞK'te 18 yaşından küçükler ve 50 yaşından büyükler için İŞK

⁴⁷⁰ **Akyiğit**, Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 16.

⁴⁷¹ **Çöğenli**, s. 74.

⁴⁷² **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 203; **Hasan Pekdemir**, Uluslararası Boyutları ile Yorumlu Deniz İş Hukuku, Türk-İş Yayınları, Ankara, 2011, s. 78-79.

⁴⁷³ **Çöğenli**, s. 115; **Köseoğlu**, 91; **Kar**, s. 312.

⁴⁷⁴ **Akyiğit**, Yıllık İzin, 531; **Akyiğit**, Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 15.

⁴⁷⁵ **Çöğenli**, s. 116; **Köseoğlu**, s. 91; **Akyiğit**, Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 14.

⁴⁷⁶ **Köseoğlu**, s. 101; **Akyiğit**, Yıllık İzin, 533; **Akyiğit**, Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 17.

⁴⁷⁷ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1395; **Çöğenli**, s. 125.

m. 53/5'te ve TBK m. 422'dekine benzer bir yıllık ücretli izin hakkı düzenlenmemiştir⁴⁷⁸.

DİŞK m. 40/3 gereğince iznin kullanım zamanı konusunda işverenin yönetim yetkisi esastır ve izin, işverenin uygun göreceği bir zamanda kullanılır⁴⁷⁹. İşveren gemi çalışanlarının yıllık izin taleplerini dürüstlük kuralına uygun bir şekilde, gemi çalışanın taleplerine göre ve işin ve geminin gereklerini dikkate alarak değerlendirmelidir⁴⁸⁰. Öte yandan bu haktan feragat edilemeyeceği düzenlenmiş olup, gemi çalışanın herhangi bir bedel karşılığında ya da karşılıksız olarak yıllık ücretli izin hakkından ve onu kullanmaktan vazgeçmesi geçerli değildir⁴⁸¹.

Yıllık ücretli iznin bölünmeden kullanılması esas olsa da DİŞK m. 40/4 gereğince tarafların rızasıyla aynı yıl içinde kullanılmak suretiyle ikiye bölünebilir⁴⁸².

DİŞK m. 40/5 gereğince gemi çalışanı yıllık ücretli iznini yabancı bir memleket limanında veya hizmet akdinin yapılmış bulunduğu mahalden farklı bir yerde kullanmaya zorlanamaz. Bu madde ile işverenin yönetim yetkisini kötüye kullanması engellenmek istenmiştir⁴⁸³.

Gemi çalışanın eğer isterse, işveren veya işveren vekilinden ücretli izne ilişkin olarak yedi güne kadar ücretsiz yol izni de isteyebileceği DİŞK m. 40/6 hükmünde düzenlenmiştir. Bu madde gemi çalışanın koruyan bir madde olmasına rağmen işverenin bu izni vermesi zorunlu değildir⁴⁸⁴.

⁴⁷⁸ **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 315; **Akyiğit**, Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, s. 18; **Çöğenli**, s. 115-116.

⁴⁷⁹ **Berna Öztürk**, İşçinin Talimatlara Uyuma Borcu, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 510 vd.; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1405.

⁴⁸⁰ **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 207-208; **Çöğenli**, s.151; **Akyiğit**, Yıllık İzin, 538.

⁴⁸¹ **Akyiğit**, Yıllık İzin, s. 538; **Akyiğit**, Deniz İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, s. 23; **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 316.

⁴⁸² **Akyiğit**, Yıllık İzin, s. 541; **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 208.

⁴⁸³ **Köseoğlu**, s. 126.

⁴⁸⁴ **Akyiğit**, Yıllık İzin, s. 540; **Akyiğit**, Deniz İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, s. 19, 25-26.

Gemi çalışanının yıllık izin ücreti hesaplanırken yıllık izin günleri sayısının günlük ücret olarak dikkate alınması gerekir. Yıllık izin ücreti çıplak (temel) ücret üzerinden hesaplanmaktadır⁴⁸⁵. Bu bakımdan fazla çalışma, prim, sosyal yardım, ulusal bayram ve genel bayram karşılığı verilen ücretler yıllık izin ücretinde hesaba katılmaz⁴⁸⁶. Ödenecek olan bedelin de iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki son ücret üzerinden hesaplanması gerektiği şüphesizdir⁴⁸⁷.

Yıllık izin ücretine dair DİŞK’te düzenleme yer almadığından TBK m. 425 gereğince yıllık ücretli iznin en geç yıllık izne çıkarken ödenmesi gerekir⁴⁸⁸. Öte yandan iş sözleşmesi sona ermişse, kullandırılmayan yıllık izin ücreti akdin sona erdiği tarihte muaccel olur⁴⁸⁹.

DİŞK m. 40/son maddesinde gemi çalışanının iş sözleşmesi DİŞK m. 14/II, III ve IV bentlerine göre bozulursa, işveren veya işveren vekili izin süresine ait ücretini ödemek zorunda olduğu düzenlenmiştir. Buna göre iş sözleşmesi gemi çalışanı tarafından DİŞK m. 14/II’de yer alan sebepler dışında veya işveren tarafından DİŞK m. 14/I bendinde yer alan haklı nedenle fesih sebeplerinden biri sebebiyle feshedilmesi durumunda yıllık izin ücreti ödenmeyecektir.

Yıllık izin ücreti, İŞK Ek Madde 3 gereğince beş yıllık zamanaşımına tabidir ve zamanaşımı, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar⁴⁹⁰.

DİŞK’te uygulanacak faize dair özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple ödenmemiş yıllık izin ücreti alacaklarına yasal faiz işletilecek olup, faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekir⁴⁹¹.

⁴⁸⁵ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1408.

⁴⁸⁶ Akyiğit, Deniz İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, s. 30; Köseoğlu, s. 148.

⁴⁸⁷ Süzek, İş Hukuku, s. 861.

⁴⁸⁸ Akyiğit, Deniz İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, s. 35.

⁴⁸⁹ Akyiğit, Yıllık İzin, s. 551.

⁴⁹⁰ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1413.

⁴⁹¹ Ercan Akyiğit, Kullandırılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi, TÜHİS, Cilt: 20, Sayı: 3, 2006, s. 11; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1413; Yıllık izin ücreti alacaklarına

İşverenin gemi çalışanına yıllık ücretli izin hakkı tanımaması kanuna ve iş sözleşmesine aykırılık teşkil edecektir. Böyle bir durumda gemi çalışanı DİŞK m. 14/II.b hükmü gereğince iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.

F. Fazla Çalışma Ücreti

1. Genel Olarak

Deniz İş Hukuku'nda işverenin gemi çalışanlarına karşı mali yükümlülüklerinden bir diğeri ise fazla çalışma ücretidir. Fazla çalışma ücreti, fazla çalışmanın sonucu olarak ödenir. Fazla çalışma, normal çalışma süreleri üzerinde yapılan çalışmalar olarak tanımlanmaktadır ve çalışma süresinin işçinin korunması bakımından sınırlandırılması gereğinin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır⁴⁹². Ayrıca, üretimin arttırılması, üretimdeki aksamaların önlenmesi, işletme ve toplumun birtakım acil ihtiyaçlarının karşılanması fazla çalışmanın amaçları arasında sayılmaktadır⁴⁹³.

Çalışma süresi, işçinin işin yerine getirilmesine ilişkin çalışması gereken süreyi ifade eder⁴⁹⁴. Ancak işçinin fiilen çalışmaya da işverenin emrinde, işin ifası için hazır bulunduğu tüm süreler de çalışma süreleri kapsamı içerisindedir⁴⁹⁵.

mevduat uygulanan en yüksek faiz işletilmesi gerektiği hakkında bkz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1413; **Akyiğit**, Gecikme Faizi, s. 12.

⁴⁹² **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1299.

⁴⁹³ **Aravacık**, s. 2065 vd.

⁴⁹⁴ **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 271; **Muhittin Astarlı**, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara, 2008, s. 22 vd; **Esra Dünder Aravacık**, Deniz İş Hukuku'nda Fazla Çalışmaya İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi, DEÜHFD, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, Cilt: 19, 2017, s. 2061

⁴⁹⁵ **Süzek**, İş Hukuku, s. 705; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1269.

2. ILO Sözleşmeleri

a. MLC 2006 öncesi ILO Sözleşmeleri uyarınca

Fazla çalışma ve fazla çalışma ücretlerine ilişkin ilk ILO düzenlemeleri sırasıyla 1936 tarihli ve 57 No'lu Çalışma Saatleri ve Mürettebat Tedariki(Deniz) Sözleşmesi⁴⁹⁶, 1946 tarihli ve 76 No'lu Ücretler, Çalışma Saatleri ve Mürettebat Tedariki Sözleşmesi⁴⁹⁷, 1949 tarihli ve 93 No'lu Ücretler, Çalışma Saatleri ve Mürettebat Tedariki Sözleşmesi (Revize)⁴⁹⁸ ve 1958 tarihli ve 109 No'lu Ücretler, Çalışma Saatleri ve Mürettebat Tedariki Sözleşmesi (Revize)'dir⁴⁹⁹. Bu sözleşmelerin hepsi ILO'nun 2021 yılında gerçekleşen 109'uncu oturumunda yürürlükten kaldırılmıştır.

Önceki ILO sözleşmelerini güncelleyen ve kurallarda iyileştirmeler yapan 1996 tarihli ve 180 No'lu Gemi Çalışanlarının Çalışma Saatleri ve Gemilere Mürettebat Tedariki Sözleşmesi⁵⁰⁰ ile 1996 tarihli ve 187 No'lu Ücretler, Çalışma Saatleri ve Mürettebat Tedariki Tavsiye Kararı⁵⁰¹ da yine aynı oturumda yürürlükten kaldırılmıştır.

Günümüzde ILO'nun, gemi çalışanlarının fazla çalışmasını ve fazla çalışma ücretini düzenleyen yürürlükteki tek sözleşmesi MLC 2006'dır.

b. MLC 2006 uyarınca

MLC 2006, 1996 tarihli ve 180 No'lu Gemi Çalışanlarının Çalışma Saatleri ve Gemilere Mürettebat Tedariki Sözleşmesi'ndeki düzenlemelerin bazılarını

⁴⁹⁶ Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1936 (No. 57).

⁴⁹⁷ Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1946 (No. 76).

⁴⁹⁸ Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1949 (No. 93).

⁴⁹⁹ Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1958 (No. 109).

⁵⁰⁰ Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships Convention, 1996 (No. 180).

⁵⁰¹ Seafarers' Wages, Hours of Work and the Manning of Ships Recommendation, 1996 (No. 187).

tekrarlamış, bazılarında ise iyileştirmeler yapmıştır. MLC 2006’da fazla çalışma ve fazla çalışma ücreti Yönerge B2.2. başlığı altında, çalışma saatleri ise Standart A2.3 başlığı altından düzenlenmiştir.

Sözleşmenin Yönerge B2.2.1/1.b ve c hükmü gereğince temel ücret fazla mesai ücretini kapsamaz iken, birleştirilmiş ücret çalışılmış olan tüm mesailerini kapsamaktadır. Yönerge B2.2.1/1.e’deki düzenlemeye göre fazla mesai normal çalışma süresini aşan çalışma olarak tanımlanmıştır. Yönerge B2.2.2/1.a ve b’de normal çalışma süresinin günde sekiz saati, haftada 48 saati geçmemesi gerektiği ifade edilmiş ve toplu iş sözleşmesi yoluyla gemi çalışanı lehine düzenlemelerin yapılabileceği belirtilmiştir. Bu madde, çalışma saatlerinin 24 saatte 14 saati, 7 günde ise 72 saati geçmemesi gerektiğini belirten Standart A2.3/5 ile birlikte okunmalıdır.

Ayrıca fazla mesailerin kayıtları kaptan veya kaptan tarafından belirlenen bir kişi tarafından tutulması gerektiği şeklindeki düzenleme Yönerge B2.2.2/1.d’de yer almıştır.

Ayrıca Yönerge B2.2.2/1’deki hükümlere göre fazla çalışma ücret oranı, temel saatlik ücretin 1.25 katından az olmamalı ve yerel mevzuat ve toplu iş sözleşmesiyle düzenlenmelidir. Ulusal mevzuat veya toplu iş sözleşmeleri yoluyla fazla çalışma ücreti yerine en az dengi süreli izin verilmesi kararlaştırılabilmektedir.

Sözleşme, geminin, gemideki kişilerin ve gemideki yükün acil güvenliğini sağlamak ya da denizde sıkıntıda olan başka gemilere veya kişilere yardım etmek amacıyla gemi kaptanının gemi çalışanlarından zorla çalışmasını isteyebileceğini, bu sebeple kaptanın normal çalışma saatlerini askıya alabileceğini, durum normale dönene kadar çalışmaya devam edilmesini isteyebileceğini, durum normale dönünce zorla çalışan her gemi çalışanına uygun dinlenme fırsatı vereceğini Standart A2.3/14 hükmüyle düzenlemiştir.

3. Türk Hukuku

DİŞK kapsamında fazla çalışma ücretinin hangi anlama geldiğini ortaya koymak için öncelikle normal çalışma süresi ve fazla çalışmayı değerlendirmek gerekir

DİŞK m. 26/2 uyarınca iş süresi, gemi çalışanın işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süre olarak tanımlanmıştır⁵⁰². Buna göre çalışma süresinin tespitinde gemi çalışanın gemide geçirdiği sürenin tamamı değil, fiilen çalıştığı veya fiilen çalışmasa da iş verilmesi muhtemel sürelerde ifaya hazır bulunduğu süreler dikkate alınacaktır. Gemi çalışanın gemide bulunduğu ve fakat serbestçe tasarruf edebildiği diğer süreler çalışma süresi içinde değerlendirilmeyecektir⁵⁰³. İŞK m. 66 gibi çalışma süresinden sayılan hallere⁵⁰⁴ ilişkin bir hüküm DİŞK’te yer almamaktadır⁵⁰⁵.

DİŞK m. 26/1’e göre gemi çalışanlarının iş süresi günde sekiz, haftada kırk sekiz saattir⁵⁰⁶. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanacaktır. İŞK m. 63’te ise çalışma süresinin kural olarak haftada en çok kırk beş saat olabileceği belirlenmiştir⁵⁰⁷.

⁵⁰² **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1268.

⁵⁰³ **Münir Ekonomi**, Kara, Deniz ve Hava Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri ve Bundan Doğan Başlıca Sorunlar, Türk İş Hukukunun Temel Sorunları Semineri, 6-10 Ekim 1976, Ankara, 1977, s. 71; **Öner Eyrenci**, İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1985 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 1985, Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası Yayını, İstanbul, 1987, s. 113-114; **Ulucan**, Gemi Adamının Fazla Çalışması, s. 1 vd; **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 167; **Esra Dünder Aravacı**, Uluslararası Düzenlemeler ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Deniz İş Hukukunda Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği Anabilim Dalı Avrupa Araştırmaları Programı, 2010 (yayınlanmamış doktora tezi), s. 57; **Kar**, 269; **Ulucan**, Temel Bilgiler, s. 28; **Özge Öztürk**, Deniz İş Hukukunda Fazla Çalışmanın Esasları. İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5.2, 2019, s. 226.

⁵⁰⁴ **Tunçomağ / Centel**, s. 139; **Çenberci**, s. 666; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1263.

⁵⁰⁵ **Fevzi Şahlanan**, Deniz İş Hukukunda İş Süresi, Fazla Çalışma, Yıllık İzin ve Hafta Tatiline İlişkin Sorunlar, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 7, 1988, s. 12.

⁵⁰⁶ **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 270.

⁵⁰⁷ İŞK’deki çalışma süresine dair detaylı bilgi için bkz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1263; 1269-1299; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 276 vd.;

DİŞK m. 26/3 gereğince işveren veya işveren vekili, gemi çalışanlarının vardiyaları ile yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bu çizelgeyi gemi çalışanlarının görebilecekleri bir yere asmakla yükümlüdür⁵⁰⁸.

DİŞK m. 27'te bazı gemi çalışanlarının DİŞK'teki çalışma süreleri kapsamında olmadığı düzenlenmiştir⁵⁰⁹. Bu kişiler, çalışmaları bakımından gemide bulunması yasal olarak zorunlu olan ancak sürekli çalışmayan kişilerdir ve fazla çalışmaları için fazla çalışma ücretine hak kazanıp kazanmayacakları tartışmalıdır⁵¹⁰.

Sürelerin aşılması suretiyle yapılan çalışmaların, fazla saatlerde çalışma olacağı DİŞK m. 28 ile hükme bağlamıştır. Buna göre gemi çalışanının günde sekiz saati aşan çalışmasının fazla çalışma sayılmasının yanı sıra günde sekiz saati aşmayan ama haftada kırk sekiz saati aşan çalışma da fazla çalışma kapsamında sayılacaktır⁵¹¹. İŞK m. 41 uyarınca fazla çalışma haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır⁵¹².

İŞK m. 41'deki düzenlemenin⁵¹³ aksine DİŞK'te fazla çalışma için herhangi bir neden belirtilmemiştir⁵¹⁴. Ayrıca İŞK m. 41/7'den farklı olarak fazla çalışma

⁵⁰⁸ **Aravacık**, Sorunlar, s. 2076; **Müjdat Şakar**, İş Hukuku Uygulaması, 12. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2018, s. 361.

⁵⁰⁹ Birden fazla kaptanın bulunduğu gemilerde birinci kaptan veya kanun gereğince kendisine vekalet eden kimse (kılavuz kaptanlar dahil), birden fazla makinistin bulunduğu gemilerde başmakinist, doktor ve sağlık memurları, hemşire ve hastabakıcılar, asli görevleri can, mal ve gemi kurtarma olan kurtarma gemilerinde çalışan gemiadamları, gemide kendi nam ve hesabına çalışanlar.

⁵¹⁰ **Ulucan**, Temel Bilgiler, s. 31; **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi s. 191; **Şahlanan**, İş Süresi, s. 13; **Aravacık**, Sorunlar, s. 2069; **Kadri Anol**, Çalışma Yaşamının Düzenlenmesi, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan gücü Yönetimi, Kazancı Hukuk Yayınları, No.33, 1985, s.95; **Aravacık**, Doktora, s 161; **Oğuz Özbek**, Deniz İş Kanunu, 2. bası, İstanbul, 2003, s.116; **Ömer Ekmekçi**, Deniz İş Hukukunda İş Süreleri ve Fazla Çalışma, Deniz Hukuku Dergisi, Yıl: 1, Sayı: 34, 1996, s. 44.

⁵¹¹ **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 88; **Ekmekçi**, s.42; **Aravacık**, Sorunlar, s. 2067; **Güner**, s. 19-20.

⁵¹² İŞK'deki fazla çalışma düzenlemesi hakkında bkznz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1299-1302.

⁵¹³ İŞK'deki fazla çalışma türleri ve şartları için bkznz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1302-1332.

⁵¹⁴ **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 179; **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 272-274.

gemi çalışanından bir onay alınmasına gerek bulunmamaktadır⁵¹⁵. Ancak doktrinde fazla çalışmanın çalışma koşullarında geçici de olsa esaslı bir değişiklik yaratması sebebiyle gemi çalışanın izninin alınması gerektiği değerlendirilmiştir⁵¹⁶.

Fazla çalışma için DİŞK'te, İŞK m. 41/8'de yer alan ve fazla çalışmaya iki yüz yetmiş saatlik üst sınır getiren düzenlemeye⁵¹⁷ benzer herhangi bir sınır öngörülmemiştir. Yargıtay kararlarında DİŞK'te bir sınır öngörülmediği için ILO sözleşmelerindeki sınırlamalara atıf yapılmaktadır⁵¹⁸.

DİŞK m. 28/2 hükmüne göre yapılacak fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı %25 oranında artırılmak suretiyle bulunacak miktardan az olamaz⁵¹⁹. Oysa İŞK m. 41/2 ve TBK m. 402 hükmünde bu oran %50 olarak belirlenmiştir⁵²⁰.

DİŞK m. 28/3 gereğince günlük ve haftalık çalışma süresini aşan şu işler fazla çalışma sayılmayacaktır⁵²¹: Geminin, gemideki şahısların veya yükün selameti için kaptanın yapılmasını zaruri gördüğü işler, gümrük, karantina vesair sıhhi formaliteler dolayısıyla yerine getirilmesinde zorunluluk bulunan ilave işler, gemi seyir halinde veya limanda iken gemide yaptırılan (yangın, gemiyi terk etme, denizde çatışma, denizden adam kurtarma ve savunma) talimleri. Bahsedilen durumlarda kaptan mürettebattan çalışma yapılmasını talep edebilecek ve bu çalışmalar kanundaki normal çalışma süresini aşıya bile aşılacak saatler fazla çalışma olarak nitelendirilmeyecektir⁵²².

⁵¹⁵ Öztürk, s. 228-229.

⁵¹⁶ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1305.

⁵¹⁷ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1311.

⁵¹⁸ Aravacı, Sorunlar, s. 2077; Yargıtay 22. H.D. 24.11.2014 tarih ve 2013/22829 E., 2014/32996 K., Yargıtay 22. H.D. nin 29.01.2013 tarih ve 2012/11492 E., 2013/1161 K.

⁵¹⁹ Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 189; Aravacı, Sorunlar, s. 2085

⁵²⁰ İŞK ve TBK'daki fazla çalışma ücreti için bkz. Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1311-1324; Süzek, İş Hukuku, s. 805; Sümer, s. 144, 148; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkara, s. 745-747.

⁵²¹ Anol, s. 97; Aravacı, Sorunlar, s. 2072; Şahlanan, İş Süresi, s. 14.

⁵²² Kar, s. 277.

DİŞK m. 28/2 gereğince fazla saatlerle çalışmaları belgelemek üzere işveren veya işveren vekili noterden tasdikli ayrı bir defter tutmak zorundadır. Bu hususlar fazla çalışmanın ispatı açısından önem arz etmektedir⁵²³.

Fazla çalışma ücretinin tam ödenmemesi veya eksik ödenmesi ile fazla çalışmaya dair kanundaki sınırlara uyulmaması DİŞK m. 14/II.b hükmündeki “...kanuna, hizmet akitlerine veya sair iş şartlarına aykırı hareket...” kapsamında. Bu durumda gemi çalışanı DİŞK m. 14/II.b hükmü gereğince iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.

III. Diğer Yükümlülükler

A. Barındırma Borcu

1. Genel Olarak

İşverenin diğer yükümlülükleri başlığı altında değerlendirilebilecek yükümlülüklerinin başında gemi çalışanını barındırma borcu gelmektedir. Çalıştığı süre boyunca gemide bulunacak gemi çalışanı, işin niteliği gereği gemide konaklamak ve hayatını gemide devam ettirmek durumundadır. Bunun doğal bir sonucu olarak işveren gemi çalışanını iyi, kaliteli, temiz, sağlıklı ve güvenli şartlarda barındırmakla yükümlüdür. İşverenin barındırma borcu yalnızca kalacak yer tahsis etmek olmayıp, dinlenme, yeme-içme ve sağlık ihtiyaçlarını gidermeyi de kapsayan geniş bir çerçevede ele alınır⁵²⁴.

⁵²³ Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 187; Öztürk, s. 227.

⁵²⁴ Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 137.

2. ILO Sözleşmeleri

a. MLC 2006 Öncesi ILO Sözleşmeleri Uyarınca

İşverenin gemi çalışanını barındırma borcuna dair ilk ILO düzenlemesi 1946 tarihli ve 75 No'lu Mürettebatın Barınması Sözleşmesi'dir⁵²⁵. Mürettebatın barınması için ayrılan alanların boyutları, güvenliği, konumu, havalandırması, ses ve ısı yalıtımı, aydınlatması ile sosyal alanlar, tuvaletler, banyolar gibi birçok detaylı düzenlemeyi içeren sözleşme, ILO'nun 2023 yılında gerçekleşen 111'inci oturumunda yürürlükten kaldırılmıştır.

Havalandırma ve ses yalıtımı gibi özel hususlara dair önlemleri içeren 1970 tarihli ve 140 No'lu Mürettebatın Barınması (Havalandırma) Tavsiye Kararı⁵²⁶, 1970 tarihli ve 141 No'lu Mürettebatın Barınması (Ses Yalıtımı) Tavsiye Kararı⁵²⁷ ile gemi çalışanlarının dinlenme ve eğlence alanlarına dair 1987 tarihli ve 163 No'lu Gemi Çalışanlarının Refahı Sözleşmesi⁵²⁸ de ILO'nun aynı kararı sonucu yürürlükten kaldırılmıştır.

Mürettebatın barınmasına ilişkin yürürlükteki ilk ILO düzenlemesi 1949 tarihli ve 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınması Sözleşmesi (Revize)'dir⁵²⁹. ILO'nun 1949 yılında gerçekleşen 32'inci oturumunda kabul edilen ve 29.01.1953 tarihinde yürürlüğe giren ve halen yürürlükte olan sözleşmeye taraf devlet sayısı, MLC 2006'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte günümüzde on dördtür⁵³⁰. Türkiye bu sözleşmeye taraftır⁵³¹.

⁵²⁵ Accommodation of Crews Convention, 1946 (No. 75).

⁵²⁶ Crew Accommodation (Air Conditioning) Recommendation, 1970 (No. 140).

⁵²⁷ Crew Accommodation (Noise Control) Recommendation, 1970 (No. 141).

⁵²⁸ Seafarers' Welfare Convention, 1987 (No. 163).

⁵²⁹ The Accommodation of Crews Convention (Revised), 1949 (No. 92).

⁵³⁰ ILO'nun resmi internet sayfasında yer alan taraf devlet sayısı için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312237:NO (Erişim tarihi: 03.06.2023)

⁵³¹ Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin 92 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, T. 25/6/2003, No: 4907; RG. T: 1/7/2003, Sayı: 25155.

Sözleşmenin dördüncü maddesine göre geminin yapımına başlanmasından önce mürettebatın barınacakları yerlerin konumunu ve genel düzenlemeleri belirli bir ölçekte gösteren plan yetkili makamın onayına sunulmalıdır.

Sözleşmenin altıncı maddesi gereğince mürettebatın barınacakları yerlerin konumu, giriş-çıkış yolları; yapılışı ve düzenlenmesi ile güvenlik, kötü hava ve denize karşı koruma, sıcak, soğuk, uygunsuz gürültü ve kokulara veya geminin diğer kısımlarından gelen sızıntılara karşı yalıtım sağlayacak şekilde olmalıdır.

Gemi çalışanlarının barınması ile ilgili olarak konum, yatakhane ve yemekhanelerin havalandırılması, ısıtma, aydınlatma, uyuma alanlarının büyüklüğü ve donanımı, yeterli tuvalet imkânı, dinlenme ve eğlence alanları, ecza dolabı ve revir, sivrisineklere karşı koruma gibi hususlar, sözleşmenin altı ila on beşinci maddesi arasında detaylı bir şekilde işlenmiştir.

Barındırma borcunu işleyen, yürürlükteki bir başka ILO düzenlemesi ise 1970 tarihli ve 133 No'lu Mürettebatın Gemide Barınması Sözleşmesi(İlave Hükümler)'dir⁵³². Sözleşme, ILO'nun 1970 yılındaki 55'inci oturumunda kabul edilmiş ve 27.08.1991 tarihinde yürürlüğe girmiştir. MLC 2006'nın yürürlüğe girmesi sonrasında günümüzde sözleşmeye 10 devlet taraftır⁵³³. Türkiye taraf devletlerden biridir⁵³⁴.

Sözleşme, 1946 tarihli ve 75 No'lu Mürettebatın Barınması Sözleşmesi'ne kıyasla daha yüksek standartlar belirlemiştir⁵³⁵.

⁵³² Accommodation of Crews (Supplementary Provisions) Convention, 1970 (No. 133).

⁵³³ ILO'nun resmi internet sayfasında yer alan taraf devlet sayısı için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312278 (Erişim tarihi: 15.05.2023).

⁵³⁴ Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin (İlave Hükümler) 133 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun, T: 2/10/2003, No: 4973; RG. T: 9/10/2003, Sayı: 25254.

⁵³⁵ Christodoulou-Varotsi / Pentsov, s. 197.

Üçüncü maddede 1946 tarihli ve 75 No'lu Mürettebatın Barınması Sözleşmesi'nin II. ve III. Bölümlerine uyulması öngörülmüştür. Sözleşmenin beş ila dokuzuncu hükümleri arasında yatakhanelerde ve yemekhanelerde kişi başına düşen metrekare, sosyal ve dinlenme alanları, bazı gemiler için ek tuvalet imkanları, tüm barınma alanları için asgari baş mesafesi(198 cm) ve aydınlatma gibi ek düzenlemeler bulunmaktadır. Bu kurallar önceki sözleşmelere göre birçok iyileştirme içermektedir.

b. MLC 2006 Uyarınca

MLC 2006'daki gemi çalışanlarının barınmasına ilişkin hükümler temel olarak ILO sözleşmelerindeki düzenlemelerden alınmış ancak güncel ihtiyaçlar gereğince güncellenmiştir⁵³⁶.

Örneğin önceki 1970 tarihli ve 133 No'lu Mürettebatın Barınması Sözleşmesi(İlave Hükümler) düzenlemesinde 198 cm olan baş mesafesi MLC 2006 Standart A3.1/6.a'da 203 cm olarak belirlenmiştir. Buna ek olarak Standart A3.1/9.f hükmünde kişi başına düşen metre kare büyük oranda arttırılmıştır.

MLC 2006 Kural 3.1 uyarınca gemi çalışanlarının makul barınma ve dinlenme alanları ve tesislerinin olması amaçlanmıştır. Standart A3.1/1'e göre her taraf devlet, gemi çalışanlarının barınması için güvenli, uygun ve sözleşme hükümleri ile uyumlu asgari standartları sağlamakla ve bu standartlara uyumu denetlemekle yükümlüdür.

Sözleşme, Standart A3.1/6 ile 17 hükümleri arasında barınmaya ilişkin genel gereklilikler, havalandırma ve ısıtma, aydınlatma, yatakhane, yemekhane, tuvalet alanları, tıbbi bakım alanları, çamaşırhane, açık güverte alanları, güverte ve makine

⁵³⁶ Christodoulou-Varotsi / Pentsov, s. 313.

mürettebatının ofisleri, sivrisineklere karşı önlemler, gemi çalışanlarının dinlenme olanaklarına ilişkin oldukça detaylı kurallar yer almaktadır.

Öte yandan, sözleşmenin Yönerge B3.1/1 ila 12 kısmında dizayn ve inşa, havalandırma, ısıtma, aydınlatma, yatakhane, yemekhane, tuvalet, ses ve titreşim gibi hususlara dair rehber niteliğinde ek tedbirler öngörülmüştür.

3. Türk Hukuku

Barındırma borcu DİŞK m. 34 ve 35'te düzenlenmiştir. DİŞK m. 34'te gemi çalışanlarına işe giriş gününden işten çıkış gününe kadar rütbeleri, sayıları ve geminin büyüklüğüne uygun olarak ve yalnız kendileriyle eşyalarına ait olmak üzere gemi içinde ikamet yerlerinin bedelsiz olarak sağlanacağı düzenlenmiştir⁵³⁷. Herhangi bir zorunlu sebep yüzünden gemi çalışanlarının gemide ikametine imkân olmazsa işveren veya işveren vekili tarafından başka bir ikamet imkânı sağlanır.

DİŞK m. 35 hükmüne göre gemi çalışanları için temin edilen yatma, dinlenme ve yemek yerleriyle gemide bulundurulacak ilaç, tıbbi alet ve malzeme ve revirlerde bulunması gereken şartların ve bunlara dair detayların Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Sağlık ve Sosyal Yardım ve Ulaştırma Bakanlıkları tarafından beraberce hazırlanacak bir yönetmelikte düzenleneceği ifade edilmiştir. Kanun hükmünde belirtilen yönetmelik Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmelik (GİYSİ)'tir⁵³⁸. Gemi çalışanın barınmasına dair Türkiye'nin taraf olduğu ILO sözleşmelerinin bir gereği olarak hazırlanan GİYSİ, 33 ila 67'inci maddeleri arasında gürültü yalıtımı, ısı yalıtımı, havalandırma, ısıtma ve soğutma, aydınlatma ve ışık, yatma yerler, yemek yerleri, dinlenme alanları, temizlik alanları, eczane ve revire ilişkin koşulları düzenlemektedir⁵³⁹.

⁵³⁷ Kar, Deniz İş Hukuku, s. 248; Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 138.

⁵³⁸ Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmelik; RG. T: 20/12/1989, Sayı: 20378.

⁵³⁹ Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 138-149

2. ILO Sözleşmeleri

a. MLC 2006 Öncesi ILO Sözleşmeleri Uyarınca

İşeyi dair ilk düzenleme 1936 tarihli ve 48 No'lu Gemi Çalışanlarının Limanda Refahı Tavsiye Kararı'dır⁵⁴⁴. Dokuzuncu maddesinde gemi çalışanlarına limanlarda uygun fiyatlı işe temin edilmesini düzenleyen bu sözleşme, ILO'nun 2023 yılında yapılan 111'inci oturumunda yürürlükten kaldırılmıştır⁵⁴⁵. Daha güncel ve kapsayıcı düzenlemeler içeren 1970 tarihli ve 138 No'lu Gemi Çalışanlarının Refahı Tavsiye Kararı⁵⁴⁶, 1987 tarihli ve 163 No'lu Gemi Çalışanlarının Refahı Sözleşmesi⁵⁴⁷, 1987 tarihli ve 173 No'lu Gemi Çalışanlarının Refahı Tavsiye Kararı⁵⁴⁸ da aynı ILO oturumunda yürürlükten kaldırılmıştır.

ILO'nun işeye dair MLC 2006 dışında yürürlükteki düzenlemesi 1946 tarihli ve 68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme'dir⁵⁴⁹. Sözleşme, 1946 yılında gerçekleşen 28'inci oturumda kabul edilmiş ve 24.03.1957 tarihinde yürürlüğe girmiştir. MLC 2006'nın yürürlüğe girmesinden sonra günümüzde sözleşmeye altı devlet taraftır⁵⁵⁰. Taraf devletlerden biri de Türkiye'dir⁵⁵¹.

Sözleşmenin beşinci maddesine göre taraf devletler, her açık deniz gemisi mürettebatının işesinin ikmali ve yemek hizmetleri için uygun ve gerekli kanuni

⁵⁴⁴ The Seamen's Welfare in Ports Recommendation, 1936 (No. 48).

⁵⁴⁵ Sözleşmenin yürürlükten kaldırılmasına dair ILO kararı için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312386:NO (Erişim tarihi: 27.03.2023). Karar henüz yayınlanmamıştır.

⁵⁴⁶ Seafarers' Welfare Recommendation, 1970 (No. 138).

⁵⁴⁷ Seafarers' Welfare Convention, 1987 (No. 163).

⁵⁴⁸ Seafarers' Welfare Recommendation, 1987 (No. 173).

⁵⁴⁹ Food and Catering (Ships' Crews) Convention, 1946 (No. 68).

⁵⁵⁰ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312213 (Erişim tarihi: 12.05.2023).

⁵⁵¹ Gemilerde Mürettebat İçin İşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin 68 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, T: 15/7/2003, No: 4943; RG. T: 22/7/2003, Sayı: 25176.

düzenlemeleri geliştirmekle yükümlüdür. Bu düzenlemeler; miktarı, besleyici değeri, kalitesi ve çeşitliliği bakımından mürettebatın büyüklüğü, yolculuğun niteliği ve süresi ile uyumlu erzak ve su sağlanmasını ile gemilerdeki yiyecek bölümünün, mürettebata düzgün yemek hizmetleri sunulmasını sağlayacak şekilde düzenlenmesi ve teçhiz edilmesini öngörmelidir.

Altıncı madde uyarınca taraf devletler erzak, su ve yemeğe dair araç ve gereçlerin, stokların, mutfağın ve yemek hazırlanmasında ve sunulmasında kullanılan diğer araç ve gereçlerin ve yemek bölümünde görevli mürettebatın yasa ve yönetmeliklerin öngördüğü vasıflara sahip olup olmadıklarını denetleyecek bir sistem kurmalıdır. Benzer bir denetimin kaptan veya bir başka zabıt tarafından yiyecek bölümünden bir mürettebat ile birlikte açık denizde belirli aralıklarla yapılmasını öngörecektir kuralların bulunması yedinci maddenin bir gereğidir.

Ayrıca, yazılı şikâyeti üzerine yapılacak özel denetime dair sekizinci madde ile gemilerin yemek bölümünde çalışacaklar için eğitim kurslarının düzenlenmesine dair on birinci madde sözleşmede dikkat çeken diğer düzenlemelerdir.

b. MLC 2006 Uyarınca

İşverenin işe yükümlülüğünü detaylı bir şekilde işleyen MLC 2006, işe dair ILO sözleşmelerini güncelleyerek tek bir çatı altında toplamış, bu sözleşmelere birtakım değişiklikler getirmiştir. Dikkat çeken değişikliklerden biri olarak, 1946 tarihli ve 68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme'nin aksine MLC 2006'da hizmet süreleri boyunca gemi çalışanlarına herhangi bir ücret talep edilmeden yiyecek sağlanacağı düzenlenmiştir. Yine aynı sözleşmeden farklı olarak MLC 2006, yiyecek ve içeceklerde gemi çalışanlarının dini ve kültürel gerekliliklerinin dikkate alınmasını düzenlemekte ve 18 yaşından

küçük gemi çalışanlarının gemi aşçısı olarak çalışamayacağına dair ek bir şart öngörmektedir⁵⁵².

MLC 2006'da işverenin gemi çalışanına karşı iâşe yükümlülüğü Standart A3.2 hükmü ve devamında düzenlenmiştir. Maddenin amacı gemi çalışanlarının kaliteli yiyecek ve temiz suya erişiminin sağlanmasıdır. Buna göre, gemi çalışanlarının kültür ve din özellikleri dikkate alınarak, besin değeri ve miktarı uygun nitelikte yiyecek ve suyun bulundurulması ve tedarik edilmesi, gemi çalışanlarının yiyecek ve içecek ihtiyaçlarının istihdamları süresince ücretsiz olarak karşılanması esastır. Standart A3.2/1'e göre genel olarak her bir taraf devlet, kendi bayrağını taşıyan gemilerde gemi çalışanlarına sunulan yemeklerdeki iâşe standartlarını ve yemek ve içme suyunun miktarı ile kalitesi için uygulanacak asgari standartları sağlamak ve buna ilişkin uygulamayı teşvik edecek tedbirler almakla yükümlüdür.

Standart A3.2/2 ila 8 maddelerinde, her taraf devletin gemide bulunan gemi çalışanı sayısı ile gemi çalışanlarının dini ve kültürel gereklilikleri dikkate alınarak yeterli miktar ve çeşitlilikte yiyecek ve içecek temin edilmesi, gemi çalışanlarına temiz, yeterli ve çeşitli yemekler hazırlanması ve sunulması, mutfakta çalışacak kişilerin mesleki açıdan uygun şekilde eğitilmesini sağlayan standartların sağlanması için gerekli düzenlemeleri yapması gerektiği belirtilmiştir.

Öte yandan gemi aşçıların ilgili yasalar ve düzenlemelerde belirtilen gerekliliklere uygun niteliklere sahip olmaları ve gerekli eğitime sahip olmaları ile 18 yaşından küçük gemi çalışanının gemi aşçısı olarak istihdam edilemeyeceği düzenlenen diğer konulardandır.

⁵⁵² Christodoulou-Varotsi / Pentsov, s. 314.

3. Türk Hukuku

İaşe sağlama borcu ve iaşe bedeli DİŞK m. 33 ve 35'te düzenlenmiştir. DİŞK m. 33 gereği DİŞK'e tabi gemilerde iaşe servisi kurulması zorunludur⁵⁵³. Gemi çalışanları hizmete başladığı günden hizmetten çıkış anına kadar gemide işveren tarafından bedelsiz iaşe olunur ve gemi çalışanlarına temiz ve besleyici yiyecek ve içecek, zamanında ve yeterli miktarda sağlanmak zorundadır.

Buna ek olarak tüm mürettebata yeterli, çeşitli, besleyici ve temiz öğünler sunulabilmesi için gerekli ürünlerin ve araç ve gerecin tedariki için gerekli organizasyon yapılmalıdır⁵⁵⁴.

DİŞK m. 35 gereğince çıkarılan GİYSİ⁵⁵⁵ yönetmeliği işverenin iaşe borcunun detaylarını düzenlemektedir. Yönetmeliğin 13 ila 332'ini maddelerinde iaşe kurulunun oluşturulması, yemek listelerinin düzenlenmesi ve uygulanması, iaşe servisinde görevli kişilerin görev ve sorumlulukları, gemi aşçısının görev, sorumluluk ve yetkinlikleri, gemiye uygun iaşe servisi iç talimatının hazırlanması, iaşe servisinde çalışanların sağlık kontrolü, mutfak ve bulaşık yıkama yerinin bakımı ve düzenlenmesi, yemek dağıtımı, yemek numune kontrolü, kumanya alınması, yemek zamanları ve günlük yemek çeşit ve miktarı gibi konular detaylı bir biçimde düzenlenmiştir.

DİŞK m. 33 uyarınca iaşenin zorunlu sebeplerle uygulanamaması halinde işveren tarafından başkaca uygun bir iaşe imkânı sağlanacağı veya nakden ödeme yapılacağı öngörülmüştür⁵⁵⁶. Limanlar içinde, şehir hatlarında, körfezlerde, göllerde ve akarsularda yolcu ve yük taşıyan gemilerde, mavna, şat ve benzerlerinde

⁵⁵³ **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 141; **Öktem Songu**, İaşe, s. 5 vd.

⁵⁵⁴ **Öktem Songu**, İaşe, s. 21.

⁵⁵⁵ Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmelik. Bknz. dn. 414.

⁵⁵⁶ **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 262; **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 141.

iaşe servisi kurulması zorunlu değildir. Bu durumda işveren veya işveren vekili iaşe zorunluluğunu nakden ödemek suretiyle yerine getirir⁵⁵⁷.

İaşe servisi kurulması zorunlu olmayan veya zorunlu sebeplerle iaşenin uygulanamadığı durumlarda gemi çalışanlarına ödenecek iaşe bedeli GİYSİ m.8 ve 9 uyarınca toplanacak olan “Gemi Adamları İaşe Tespit Kurulu” tarafından tespit edilmektedir. Tespit edilen iaşe bedeli Resmi Gazete’de yayımlanır. Bu miktar asgari olup, taraflar toplu iş sözleşmesi ile daha yüksek bir iaşe bedeli kararlaştırabilir⁵⁵⁸.

Belirtmek gerekir ki, iaşe servisinin kurulmaması veya gerekli niteliklere sahip olmaması DİŞK m. 14/II.b, iaşe bedelinin eksik ödenmesi ve hiç ödenmemesi ise DİŞK m. 14/II.a uyarınca gemi çalışanı için iş sözleşmesinin haklı sebeple fesih sebebidir.

C. Sosyal Güvenlikten Yararlandırma Borcu

1. Genel Olarak

Gemi çalışanını sosyal güvenlikten yararlandırma borcu işverenin önemli yükümlülüklerinden biridir.

Sosyal güvenlik, kişilerin gelirlerini ve çalışma becerilerini etkileme ihtimali olan hastalık, yaşlılık, ölüm, işsizlik, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, malullük gibi sosyal risklere karşı korunmaları ve bu risklerden kaynaklı zararların telafi edilmesi için uygulanan çağdaş bir kolektif savunma ve dayanışma sistemidir⁵⁵⁹.

⁵⁵⁷ **Fevzi Şahlanan**, Gemi Adamlarının İaşe Bedeli Hakkında Bazı Düşünceler, İş Hukuku Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, 1991, s. 84-85

⁵⁵⁸ **Şahlanan**, İaşe, s. 86.

⁵⁵⁹ **Ali Güzel / Ali Rıza Okur / Nurşen Caniklioğlu**, Sosyal Güvenlik Hukuku, 19. Bası, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2021, s. 23 vd.; **Tekin Akgeyik**, Sosyal Güvenlikte Reform Eğilimleri: Geleneksel Sistemlerden Bireysel Emeklilik Programlarına Dönüşüm, Sosyal Siyaset Konferansları

Buna göre sosyal güvenlik, bir toplumdaki sağlık hizmetlerini ve gelir garantisini sağlayarak, kişilerin ekonomik yönden güvence altına alınmasını sağlar⁵⁶⁰. Sosyal güvenlik, kişilerin belirli bir geçim düzeyinin garanti altına alınması olarak da ifade edilmektedir⁵⁶¹.

Anayasa'nın 60. maddesine göre "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar".

Sosyal sigorta ilişkisi, hukuki niteliğı itibariyle bir kamu hukuku ilişkisidir ve emredici hukuk kuralları ile düzenlenmiştir. Bu bakımdan sigortalılık sıfatının kazanılması, sosyal sigorta hak ve yükümlölükleri ile sigortalılık sıfatının kaybedilmesi konularında tarafların iradesi önem arz etmemektedir. Yine, sosyal sigorta hak ve yükümlölüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek mümkün değildir. Tüm bu konulara ilişkin olarak yapılacak sözleşmeler hukuken geçersiz olacaktır. Bu durum, sosyal sigortalarda zorunluluk olarak nitelenmektedir

2. ILO Sözleşmeleri

a. MLC 2006 Öncesi ILO Sözleşmeleri Uyarınca

Gemi çalışanlarının sosyal güvenliğıne ilişkin ilk ILO düzenlemesi 1920 tarihli ve 10 No'lu İşsizlik Sigortası(Gemi Çalışanları) Tavsiye Kararı'dır⁵⁶². Deniz kazaları sonucu ortaya çıkan işsizlik riskine karşı bir sosyal güvenlik sistemi kurulmasına ilişkin bu tavsiye kararı, ILO'nun 2023 yılındaki 111'inci oturumunda yürürlükten kaldırılmıştır. Aynı oturumda gemi çalışanlarının sosyal güvenliğıne

Dergisi, Sayı: 51, 2006, s. 48 vd.; **F. Kerim Anadolu**, Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 3, 2003, s. 48 vd.

⁵⁶⁰ **Ertuğrul Yuvalı**, Sosyal Politika Aracı Olarak Sosyal Güvenlik Kavramı, İş ve Hayat, Cilt: 6, Sayı: 11, 2020, s. 62; **Berna Balcı İzgi**, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Son Gelişmeler, Çalışma ve Toplum, Cilt: 1, Sayı: 16, 2008, s. 83 vd.

⁵⁶¹ **Sevda Demirbilek**, Sosyal Güvenlik Sosyolojisi, Legal Yayıncılık, İzmir, 2005, s. 19.

⁵⁶² The Unemployment Insurance (Seamen) Recommendation, 1920 (No. 10).

ilişkin yürürlük kaldırılan diğer ILO düzenlemeleri ise, gemi çalışanlarının emeklilik aylığına ilişkin şartları düzenleyen 1946 tarihli ve 70 No'lu Sosyal Güvenlik(Gemi Çalışanları) Sözleşmesi⁵⁶³, farklı ülke gemisinde istihdam edilen gemi çalışanlarının sosyal güvenlik hakkına ilişkin hükümleri içeren 1946 tarihli ve 75 No'lu Gemi Çalışanlarının Sosyal Güvenliği(Sözleşmeler) Tavsiye Kararı⁵⁶⁴, gemi çalışanlarının hak sahipleri için tıbbi bakım sistemi kurulmasını öngören 1946 tarihli ve 76 No'lu Gemi Çalışanları (Bakmakla Yükümlü Olunanlar için Tıbbi Bakım) Tavsiye Kararı⁵⁶⁵, taraf devletlerce düzenleme yapılması gereken hastalık ödeneği, işsizlik ödeneği, emeklilik ödeneği, iş kazası ödeneği gibi birçok sosyal sigorta kollarına ilişkin şartları düzenleyen 1987 tarihli ve 165 No'lu Sosyal Güvenlik (Gemi Çalışanları) Sözleşmesi (Revize)⁵⁶⁶ dir.

Sosyal güvenliğe ilişkin yürürlükteki ILO sözleşmelerinden ilki 1936 tarihli ve 55 No'lu Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme'dir⁵⁶⁷. 1936 yılındaki 21'inci ILO oturumunda kabul edilen sözleşmeye taraf devlet sayısı, MLC 2006'nın yürürlüğe girmesiyle günümüzde altıdır⁵⁶⁸ ve Türkiye taraf devletlerden biridir⁵⁶⁹.

Genel olarak gemi çalışanlarının hastalığı, yaralanması ve ölümü halinde donatanın sorumluluğu ve bu sorumluluğun şartlarına dair hükümler içeren sözleşmede, sosyal güvenlik dolaylı olarak düzenlenmiştir. Sözleşmenin dördüncü ve beşinci maddesine göre hasta, yaralı veya kalıcı iş göremezliği olan gemi çalışanlarının sosyal güvenlikten faydalanmaları halinde donatanın sorumluluğu ve donatanın yapacağı nakdi yardım, hasta ya da yaralı olan kimse açısından sona

⁵⁶³ Social Security (Seafarers) Convention, 1946 (No. 70).

⁵⁶⁴ The Seafarers' Social Security (Agreements) Recommendation, 1946 (No. 75).

⁵⁶⁵ The Seafarers (Medical Care for Dependents) Recommendation, 1946 (No. 76).

⁵⁶⁶ Social Security (Seafarers) Convention (Revised), 1987 (No. 165).

⁵⁶⁷ The Shipowners' Liability (Sick and Injured Seamen) Convention, 1936 (No. 55).

⁵⁶⁸ Sözleşmeye taraf devletlere ait detaylar için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312200 (Erişim tarihi: 02.05.2023).

⁵⁶⁹ Bknz. dn. 417.

erecektir. Ayrıca yedinci madde, sosyal sigorta düzenlemelerine göre ölen kişi için cenaze yardımı ödenmesi halinde ulusal yasalar veya yönetmelikler, donatan tarafından karşılanan defin masraflarının bir sigorta kurumu tarafından donatana geri ödenebileceğini hükme bağlamıştır.

1936 tarihli ve 56 No'lu Hastalık Sigortası(Deniz) Sözleşmesi, ILO'nun sosyal güvenliğe dair yürürlükteki bir diğer düzenlemesidir⁵⁷⁰. ILO'nun 1936 yılında gerçekleştirilen 21'inci oturumunda kabul edilip, 09.12.1949 tarihinde yürürlüğe giren sözleşme, MLC 2006 tarafından değiştirip tek çatı altında toplanan sözleşmelerden biridir. Günümüzde sözleşmeye taraf devlet sayısı dörttür⁵⁷¹.

Birinci madde gereğince taraf devletlerin bayrakları altında bulunan ve deniz taşıması ve balıkçılık yapan tüm gemilerde(savaş gemileri hariç) çalışan tüm gemi çalışanlarının zorunlu hastalık sigorta kolu altında sigortalanması gerekmektedir. İkinci maddede ise hastalık nedeniyle iş yapamaz duruma gelen ve ücretinden mahrum kalan sigortalı kişi, ilk yirmi altı hafta veya yüz seksen gün boyunca nakit yardım hakkına sahiptir. Bu nakit yardımı, gemi çalışanı gemideyken bakımı başka sosyal güvenlik kurumu veya devlet tarafından sağlanıyorsa veya aynı hastalık için kanunen öngörülen başka bir kaynaktan ödeme alıyorsa kesilebilir.

Sözleşmenin üçüncü maddesi, sigortalı bir gemi çalışanının hastalığının başlamasından ve hastalık yardımının verilmesi için belirlenen sürenin sona ermesine kadar ücretsiz olarak nitelikli bir hekim tarafından tıbbi tedavi ve uygun yeterli ilaç hakkına sahip olacağını öngörmektedir. Sigortalı kadının, taraf devletin topraklarında iken doğum yardımından yararlanma koşullarının da ulusal yasalar veya düzenlemeler ile belirleneceği beşinci maddede hükme bağlanmıştır.

⁵⁷⁰ The Sickness Insurance (Sea) Convention, 1936 (No. 56).

⁵⁷¹ Sözleşmeye taraf devletlere ait detaylar için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312201 (Erişim tarihi: 23.04.2023).

Gemi çalışanlarına ilişkin sosyal güvenlik hakkını düzenleyen MLC 2006 dışındaki yürürlükteki en güncel düzenleme 1946 tarihli ve 71 No'lu Gemi Çalışanlarının Emekliliği Sözleşmesi'dir⁵⁷². 1946 tarihindeki 28'inci ILO oturumunda kabul edilen ve 10.10.1962'de yürürlüğe giren sözleşmeye günümüzde taraf devlet sayısı on üçtür⁵⁷³.

İkinci maddeye göre her taraf devlet, ulusal yasalar veya düzenlemelere uygun olarak, deniz hizmetinden emekli olan gemi çalışanlarına emeklilik maaşı ödenmesi için uygun bir sosyal güvenlik sistemi kurmalıdır. Bu sistemin yaş ve prim bakımından içermesi gereken şartları da üçüncü maddede detaylandırılmıştır.

b. MLC 2006 Uyarınca

MLC 2006, gemi çalışanlarının sosyal güvenlik hakkına dair ILO sözleşmelerini birleştirmekle kalmayıp, bu sözleşmelerdeki düzenlemeleri güncelleyerek gemi çalışanlarının sosyal güvenlik hakkını kapsamlı bir şekilde hüküm altına almıştır. Sosyal güvenlik şartları bakımında katı kurallar belirleyen 1987 tarihli ve 165 No'lu Sosyal Güvenlik (Gemi Çalışanları) Sözleşmesi (Revize)'nin aksine MLC 2006, net ve katı kurallar koymamaktadır. Kural 4.5'e göre MLC 2006'deki sosyal güvenlik düzenlemelerinin amacı, gemi çalışanlarını sosyal güvenlikten faydalandırmayı amaçlayan tedbirlerin alınmasını sağlamaktır. Bunun için her bir taraf devlet, kendi şartlarına uygun, kapsayıcı bir sosyal güvenlik sistemi geliştirmesi konusunda teşvik edilmektedir. Sosyal güvenliği yaygınlaştırmaya yönelik gerçekçi bu anlayış ile sözleşmenin geniş çapta onaylanması amaçlanmaktadır⁵⁷⁴.

⁵⁷² The Seafarers' Pensions Convention, 1946 (No. 71).

⁵⁷³ Sözleşmeye taraf devletler için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312216 (Erişim tarihi: 17.04.2023)

⁵⁷⁴ Christodoulou-Varotsi / Pentsov, s. 320.

Kural 4.5/3 gereğince her taraf devlet, gemi çalışanlarının ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin, en az karada çalışan işçilerin faydalandığı sosyal güvenlik korumasından yararlanmasını sağlamalıdır.

Standart A4.5/1 hükmüne göre, amaçlanan kapsamlı sosyal güvenlik korumasına ulaşmak için tıbbi bakım, hastalık ödeneği, işsizlik ödeneği, yaşlılık ödeneği, iş kazası ödeneği, aile ödeneği, doğum yardımı, maluliyet ve dul-yetim yardımları ve sözleşmedeki diğer yardımlar göz önünde bulundurulmalıdır. Standart A4.5/2 hükmü uyarınca, sözleşmenin onaylanması sırasında her bir taraf devlet bahsedilen bu dokuz sigorta kolundan en az üçünü kapsayacak bir sigorta koruması sağlamalıdır.

Standart A4.5/2'ye göre sözleşme, her taraf devletin topraklarında ikamet eden gemi çalışanlarına Standart A4.5/1 hükmünde tanımlanan sosyal güvenlik korumasını sağlamak için gerekli önlemleri alacağını öngörmektedir. Bu koruma, ikili veya çok taraflı anlaşmalar veya prim kesintisine dayalı sistemler yoluyla sağlanabilecektir ve en az karada çalışan işçilerin faydalandığı sosyal güvenlik koruması kadar olması gerektiği Standart A4.5/3 maddesinde öngörülmüştür.

Bunun yanında Standart A4.5/5'ye göre, her taraf devletin bayrağını taşıyan gemilerdeki gemi çalışanları ile ilgili sorumlulukları, sözleşmede öngörülenler ile uluslararası hukuk gereğince bağlı olduğu genel yükümlülükleri kapsamaktadır.

3. Türk Hukuku

Gemi çalışanını sosyal güvenlikten yararlandırma hakkı DİŞK'te yer almamaktadır. Türkiye'de hangi iş kanununa tabi olursa olsun tüm çalışanlar açısından sosyal güvenlik temel itibarıyla 5510 sayılı Kanun kapsamında oluşturulan sisteme göre sağlanmaktadır⁵⁷⁵. Kanunun getirdiği bu sistematik

⁵⁷⁵ **Talat Canbolat**, Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi, Değerlendirmeler, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2010, s. 16 vd.; **Ali Nazım Sözer**, İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş

çerçevesinde sigortalılık halleri iş sözleşmesi tabi olarak çalışanlar(4/1.a), bağımsız çalışanlar(4/1.b), kamu görevlileri(4/1.c) şeklinde üç temel başlıkta toplanmaktadır. Belirtilmelidir ki bu sigortalılık türleri zorunludur⁵⁷⁶.

Kanuna göre sosyal sigorta kolları uzun vadeli sigorta kolları ve kısa vadeli sigorta kolları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır⁵⁷⁷.

İş sözleşmesine dayanarak bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan işçiler 5510 sayılı Kanun m. 4/1.a kapsamında sigortalı sayılmışlardır⁵⁷⁸. Bu açıdan DİŞK kapsamında Türk bayraklı gemide çalışan Türk gemi çalışanları 5510 sayılı kanun kapsamında 4/1.a kapsamında sigortalıdır. İşveren bu sigortalı gemi çalışanları açısından 5510 sayılı Kanun'da düzenlenen işyeri (m. 11) ve sigortalılığın (m. 8) bildirimini ve aylık prim ve hizmet belgesi verme (m. 86) ve prim ödeme (m. 87-88) yükümlülüğünü yerine getirmelidir.

Ayrıksı bir düzenleme olarak, 5510 sayılı Kanun m. 8/1.b gereğince, işveren tarafından sigortalı işe giriş bildirgesi; yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer esnasında alınarak çalıştırılanlar ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihten itibaren bir ay içinde verilmelidir.

Yabancı bayraklı gemilerde çalışan Türk gemi çalışanları açısından ise durum farklıdır. Yabancı bayraklı gemiler yabancı bir işyeri olarak kabul edildiğinden ve işveren yabancı olduğundan, burada çalışan Türk gemi çalışanları doğrudan 5510 sayılı Kanun kapsamında 4/1.a'lı sayılmamaktadırlar.

4. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2019, s. 30 vd.; **Mehmet Halis Kahraman**, 5510 Sayılı Kanunda Tanımlı Sosyal Sigorta Statüleri ve Çalışan Sigortalılık İlişkisi, MÜHFHAD, Cilt: 20, Sayı:1, 2014, s. 877 vd.

⁵⁷⁶ **Can Tuncay / Ömer /Ekmekçi**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21. Bası, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2021, s. 154, 160; **Yusuf Alper**, Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 10. Baskı, 2019, s. 53 vd.

⁵⁷⁷ **Güzel / Okur / Caniklioğlu**, s. 349; **Tuncay / Ekmekçi**, s. 399 vd; **Alper**, s. 219 vd.

⁵⁷⁸ **Güzel / Okur / Caniklioğlu**, s. 100 vd.

Bayrak devleti ile Türkiye arasında ikili veya çok taraflı sosyal güvenlik anlaşması mevcut ise Türk gemi çalışanlarının sosyal güvenlik durumları bakımından ilk olarak bu sözleşme hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

Uygulamada yabancı bayraklı gemilerde çalışan Türk gemi çalışanlarının sigortalılığı konusu birçok sorun ve soruyu beraberinde getirmiş, SGK bu konulara açıklık getirmek adına detaylı bir yazı yayınlamıştır⁵⁷⁹. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü'nün 04.05.2016 tarih ve 6604547 sayılı bu yazısı gemilerde donatan, işveren, kiracının yabancı veya Türk şirket olması durumunda Türk gemi çalışanların sigortalılık durumun incelemektedir.

Buna göre Türkiye ile sosyal güvenlik anlaşması olmayan yabancı bir devletin bayrağını taşıyan, malikin yabancı şirket olduğu gemide çalışan Türk gemi çalışanları için SGK, geminin maliki yabancı bir şirket olduğu halde çıplak gemi kirası sözleşmesi ile gemiyi kiralayan Türk şirketi ve TTK m. 941 uyarınca Türk bayrağı altında tescil edilen bir gemide çalışan Türk gemi çalışanlarının 5510 sayılı Kanun m. 4/1.a kapsamında sigortalı sayılması gerektiğini belirtmiştir. Geminin maliki yabancı bir şirket olduğu halde çıplak gemi kirası sözleşmesi ile gemiyi kiralayan Türk şirket ve yabancı bayraklı bir gemide çalışan Türk personelin 5510 sayılı Kanun m. 5/1.g kapsamında sigortalı sayılacağını ifade edilmiştir.

Öte yandan SGK'nın yazısında, yabancı bayraklı bir gemi malikinden geminin teknik yönetimini üstlenen yabancı bir şirket tarafından işe alınan Türk gemi çalışanları ile yabancı bayraklı ve teknik yönetimi de yabancı şirkette olan bir gemiyi zaman çarteri (time charter) sözleşmesiyle kiralayan Türkiye'de yerleşik bir şirketin varlığı durumunda ise bu gemide çalışan Türk gemi çalışanlarının 5510 sayılı kanun hükümlerine tabi sigortalı sayılmayacağı belirtilmiştir.

⁵⁷⁹ Yazıya ulaşmak için bkz. www.denizticaretodasi.org.tr/tr/sirkuler/yabanci-bayrakli-gemilerde-calisan-turk-gemiadamlari-hk-8495 (Erişim tarihi: 07.05.2023)

İlgili yazıda açıkça uygulamada yabancı bayraklı bir geminin maliki ve/veya donatanı yabancı bir şirket olduğu halde, bu geminin teknik veya ticari yönetim hizmetini veren Türk bir şirketin, yönetim hizmetini verdiği gemide, iş sözleşmesinin temel unsurlarını oluşturacak bir şekilde Türk gemi çalışanı çalıştırmaya başlaması halinde, işe aldığı kişilerin işvereni durumunda sayılacağından, bunların 5510 sayılı Kanun m. 5/1.g kapsamında sigortalı olarak bildirmeleri gerektiği ifade edilmiştir.

Bu bakımdan Türk bayraklı gemilerde çalışan gemi çalışanları kural olarak 5510 sayılı Kanun uyarınca m. 4/1.a hükmü uyarınca sigortalıdır ve uzun ve kısa vadeli sigorta kollarından yararlanmaktadır.

Belirtmek gerekir ki, gemi çalışanlarını sosyal güvenlikten yararlandırmamak, yararlandırılma bile sigorta primlerini az yatırmak DİŞK m. 14/II.b uyarınca haklı fesih sebebidir.

D. Gemi Çalışanını Koruma ve Gözetim Borcu

1. Genel Olarak

Gemi çalışanını koruma ve gözetim borcu işverenin önemli yükümlülüklerinden biridir. İşçinin sadakat borcunun karşılığı olarak ortaya çıkar⁵⁸⁰. Koruma ve gözetim borcu, işverenin iş sözleşmesinden doğan yan edimlerinden biri olarak görülse de öğretide işverenin asli borçlarından biri olduğu vurgulanmaktadır⁵⁸¹. Kavram itibarıyla genel olarak işçinin gördüğü iş dolayısıyla maruz kalabileceği zararlara karşı gereken önlemleri almak, çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak şeklindeki yükümlülüklerden oluşan bir borç

⁵⁸⁰ **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 154; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 696.

⁵⁸¹ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 696; **Eren**, İş Hukuku, s. 33 vd.; **İlhan Ulsan**, Borçlar ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1990, s. 17 vd.

olarak değerlendirilmektedir⁵⁸². İşçinin kişiliğe saygı gösterilmesi, koruma yükümlülüğü, sağlığını ve yaşamını korumaya elverişli tüm önlemleri almak, işçinin işyerine getirdiği eşyaları korumak, çalışma belgesi vermek, hastalık ve kaza halinde ücret ödemek gibi yükümlülükler bu kapsamdadır⁵⁸³. Bu itibarla işverenin koruma ve gözetim borcu, işçinin maddi ve manevi olarak korunması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması gibi hususları içeren geniş kapsamlı bir borçtur⁵⁸⁴.

Belirtilmelidir ki işverenin koruma ve gözetim borcu, iş kazası ve meslek hastalığının olumsuz sonuçlarını giderici düzenlemelere ek olarak, riskin gerçekleşmesine engel olacak, önleyici tedbirlerin alınmasını da gerektirmektedir⁵⁸⁵.

2. ILO Sözleşmeleri

a. MLC 2006 Öncesi ILO Sözleşmeleri Uyarınca

Gemi çalışanını koruma ve gözetim borcuna dair ilk ILO sözleşmesi 1936 tarihli ve 55 No'lu Gemi Çalışanlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşmesi'dir⁵⁸⁶.

Türkiye'nin taraf olduğu ve halen yürürlükteki sözleşmenin ikinci maddesine uyarınca işveren, kural olarak işe başlama tarihi olarak iş sözleşmesinde belirtilen tarih ile işin sona erdiği tarih arasında meydana gelen hastalık ve yaralanmadan, bu hastalık ya da yaralanma sonucunda meydana gelen ölümden sorumludur.

⁵⁸² Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 697.

⁵⁸³ Ekonomi, s. 153-154; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 384-385; Sümer, s. 73; **Ulusan**, s. 1 vd.

⁵⁸⁴ **Süzek**, İş Hukuku, s. 397; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 349.

⁵⁸⁵ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1427;

⁵⁸⁶ Sözleşme hakkında detaylar için bkz. dn. 436-439.

Sözleşmenin üçüncü ve dördüncü maddesinin gereği olarak hasta ya da yaralı gemi çalışanı iyileşinceye veya hastalığı ya da iş göremezliği sürekli olarak kabul edilinceye kadar tıbbî bakım ve ilaç sağlanmalı, gemi çalışanının iâşe ve barınma ihtiyaçları karşılanmalıdır. Bu yükümlülüğün hastalığın başlangıcından ya da yaralanma tarihinden itibaren on altı haftadan az olmayacak bir süre ile sınırlanabileceği belirtilmektedir.

Öte yandan sözleşmenin beşinci maddesinde, hastalık ya da yaralanma iş göremezlikle sonuçlanırsa işverenin, hasta olan ya da yaralanan gemi çalışanına gemide kaldığı sürece tam ücretini, eğer hasta ya da yaralı gemi çalışanının bakmakla yükümlü olduğu kimseler varsa, karaya çıktığı andan iyileşinceye veya bu hastalığı ya da iş göremezliği sürekli olarak kabul edilinceye kadar ücretin tamamını veya bir kısmını ödemesi gerektiği öngörülmüştür. Ancak ulusal yasalar veya yönetmelikler, artık gemide bulunmayan kişi bakımından ücretin tamamını veya bir kısmını ödeme sorumluluğunu, yaralanma veya hastalığın başlangıç gününden itibaren on altı haftadan az olmayacak bir süreyle sınırlandırabilir.

Ayrıca altıncı maddeye göre işveren, yolculuk sırasında hastalık ya da yaralanma sonucu karaya çıkan gemi çalışanının ülkesine iade masraflarını karşılamakla yükümlüdür.

Son olarak sözleşme, ölüm halinde defin masraflarının karşılanmasını ve hasta, yaralı ya da vefat eden gemi çalışanlarının gemide kalan eşyalarının korunmasını öngörmektedir. Bu düzenlemeler sözleşmenin yedinci ve sekizinci maddesinde yer almaktadır.

1946 tarihli ve 68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İâşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme de koruma ve gözetim borcuna ilişkin ILO sözleşmeleri arasındadır⁵⁸⁷. Türkiye'nin de taraf olduğu ve halen yürürlükte olan

⁵⁸⁷ Sözleşme hakkında detaylı bilgi için bkz. dn. 437, 438, 439.

sözleşme, genel olarak gemi çalışanlarının iâşesi, yemek ve mutfak hizmetleriyle ilgili olsa da içeriği ve düzenlediği konular gemi çalışanını koruma ve gözetim borcunu da ilgilendirmektedir.

Sözleşmedeki beşinci madde kapsamında her taraf devlet, her açık deniz gemisi mürettebatının sağlık ve rahatlığını sağlamak amacıyla iâşe ikmal ve yemek hizmetleri için uygun ve gerekli kanuni düzenlemeleri yapmakla yükümlüdür.

Gemi çalışanı özelinde koruma ve gözetim borcunu düzenleyen bir diğer ILO sözleşmesi ise 1970 tarihli ve 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi Çalışanları) İlişkin Sözleşme'dir⁵⁸⁸. Sözleşme, ILO'nun 14.10.1970 tarihinde gerçekleştirilen 55'inci oturumda kabul edilmiş ve 17.02.1973 tarihinde yürürlüğe girmiştir. MLC 2006 kapsamında değiştirilen ve tek bir çatı altında toplanan sözleşmelerden biri olan sözleşmeye günümüzde Türkiye dahil on devlet taraftır⁵⁸⁹.

İkinci madde, her taraf devletin, iş kazalarının uygun şekilde rapor edilebilmesi, araştırılabilmesi ve bu kazalar hakkında kapsamlı istatistikler tutulması ve incelenebilmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğunu belirtmektedir. Üçüncü maddeye göre ise denizcilikteki istihdama özgü risklerden kaynaklanan iş kazalarının önlenmesi için bu tür kazaların genel seyri ve istatistiklerin ortaya koyduğu tehlikeler hakkında araştırmalar yapılmalıdır.

Öte yandan dördüncü madde gereğince, ulusal mevzuatta iş kazalarının önlenmesine ilişkin kurallar düzenlenmeli, bu kurallar gemi çalışanlarına uygulanabilecek iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine atıfta bulunmalı ve denizcilik işine özgü iş kazalarının önlenmesi için alınacak tedbirler belirlenmelidir. İş

⁵⁸⁸ Prevention of Accidents (Seafarers) Convention, 1970 (No. 134).

⁵⁸⁹ İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin 134 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, T: 15/7/2003, No: 4935; RG. T: 22/7/2003, Sayı, 25176. Sözleşmeye taraf devletler için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312279 (Erişim tarihi: 12.04.2023).

kazalarının önlenmesine dair kurallar; genel ve temel hükümler, gemilerin yapısal özellikleri, makineler, güvertede veya altında alınacak özel önlemler, yükleme ve boşaltma teçhizatı, yangınların önlenmesi ve yangınla mücadele, çapalar, zincirler ve kablolar, tehlikeli yükler ve balast ile gemi çalışanları için kişisel koruyucu teçhizat konularını kapsamalıdır.

Yedinci madde ile sözleşme, iş kazalarının önlenmesi amacıyla, gemi kaptanı başkanlığından gemi çalışanlarından oluşan uygun bir komitenin oluşturulmasını gerekli kılmaktadır.

1981 tarihli 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ise ILO'nun gemi çalışanlarının korunması ve gözetimini düzenleyen diğer bir sözleşmesidir⁵⁹⁰. ILO'nun on adet temel sözleşmesinden biri olan sözleşme, 03.06.1981 tarihindeki 67'inci ILO oturumunda kabul edilmiştir. Sözleşmeye yetmiş sekiz devlet taraftır ve Türkiye bu devletlerden biridir⁵⁹¹.

Sözleşmenin birinci maddesinde sözleşmenin bütün ekonomik faaliyet kollarına uygulanacağı, taraf devletlerin deniz taşımacılığı dahil bazı ekonomik faaliyet kollarını tamamen veya kısmen uygulama alanı dışında tutabileceği öngörülmüştür.

Dördüncü maddeye göre taraf devletlerce, ulusal koşullar ve uygulamaya göre iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirilmeli, uygulanmalı ve periyodik olarak gözden geçirilmelidir. Sözleşmenin kalanında iş sağlığı ve güvenliğine dair uygulanacak politikaya dair genel

⁵⁹⁰ Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)

⁵⁹¹ İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun, T: 7/1/2004, No: 5038; RG. T: 13/1/2004, Sayı: 25345. Sözleşmeye taraf devletler için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312300 (Erişim tarihi: 25.05.2023).

prensip, ulusal ve işletme düzeyinde alınması gereken önlemler hükmüne bağlanmıştır.

1987 tarihli ve 164 No'lu Gemi Çalışanlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme ise ILO'nun gemi çalışanlarını koruma ve gözetim borcunu konu alan, MLC 2006 dışında yürürlükteki en güncel düzenlemesidir⁵⁹². MLC 2006'nın yürürlüğe girmesiyle sözleşmeye taraf devlet sayısı günümüzde üçtür⁵⁹³. Bu devletlerden biri de Türkiye'dir⁵⁹⁴.

Birinci madde uyarınca taraf devlete kayıtlı, ticari deniz seferi ile iştigal eden ve mülkiyeti özel veya kamuya ait olan bütün gemilere uygulanan sözleşmeye göre her taraf devlet, gemi çalışanlarına gemilerde koruyucu sağlık ve tıbbi bakım olanakları sağlayan tedbirlerin alınmasını sağlamakla yükümlüdür. Bu önlemler, gemi çalışanları için geçerli olan iş sağlığı ve güvenliği ile tıbbi bakım konusunda genel hükümleri ve gemiye özel hükümleri içeren, gemi çalışanlarına karada çalışan işçilere sunulanlarla benzer sağlık koruması ve tıbbi bakım sağlanmasını temin eden, limanlarda gemi çalışanlarına hızlıca doktor ziyareti hakkını garanti eden, gemi çalışanlarının hizmet sırasında alacakları tıbbi bakım ve sağlık hizmetlerini ücretsiz olarak sağlayan tedbirleri ve gemi çalışanlarının sağlığının korunmasını teşvik eden eğitim programları gibi tedbirleri içermelidir. Bu tedbirler sözleşmenin dördüncü maddesinde öngörülmüştür.

Sözleşmenin beşinci maddesi, her gemide bir ecza dolabı bulundurulmasını zorunlu tutmakta olup, ecza dolabının içinde bulundurulması gerekenlerin ve gemideki tıbbi ekipmanın geminin tipi, gemide bulunan insan sayısı ile seferin

⁵⁹² Health Protection and Medical Care (Seafarers) Convention, 1987 (No. 164).

⁵⁹³ Sözleşmeye taraf devletler için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312309 (Erişim tarihi: 27.05.2023).

⁵⁹⁴ Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin 164 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, T: 15/7/2003, No: 4945; RG. T: 22/7/2003, Sayı: 25176.

niteliği, varış yeri ve süresi göz önünde tutularak belirlenmesi gerektiğini öngörmüştür.

Altıncı madde uyarınca sözleşmenin uygulama alanındaki her gemide yetkili merci tarafından onaylanıp kabul edilen gemi tıp kılavuzu bulundurulmalıdır.

Sözleşmenin yedinci maddesi taraf devletlerce, önceden ayarlanmış bir sistem vasıtasıyla sefer halindeki gemilere radyo veya uydu aracılığıyla uzman önerileri de dahil tıbbi danışma yardımının gece ve gündüz kesintisiz olarak kullanıma hazır tutulması gerektiğini belirtmektedir.

Sekizinci ve dokuzuncu maddede, içinde yüzden fazla gemi çalışanı bulunduran ve süresi üç günü aşan uluslararası seferlere çıkan gemilerde, tıbbi bakımdan sorumlu olan bir tıp doktoru, tıp doktoru olmayan bütün gemilerde tıbbi bakımdan ve ilaçların kullanımından sorumlu gemi çalışanı bulundurulacağı öngörülmüştür.

On beş ve daha fazla gemi çalışanından oluşan mürettebatı bulunan ve üç günden fazla süreyle seferde kalacak olan 500 ve daha fazla grostonluk her gemide ayrı bir revir bölümü olması gerektiği ise on birinci maddede belirtilmiştir.

Gemi çalışanlarının korunması ve gözetim borcuna ilişkin 1946 tarihli ve 73 No'lu Tıbbi Muayene(Gemi Çalışanları) Sözleşmesi⁵⁹⁵, 1946 tarihli ve 76 No'lu Gemi Çalışanlarının (Bakmakla Yükümlü Olunanlar için Tıbbi Bakım) Tavsiye Kararı⁵⁹⁶, 1958 tarihli ve 105 No'lu Gemilerin Ecza Dolabı Tavsiye Kararı⁵⁹⁷, 1970 tarihli ve 142 No'lu Kazaların Önlenmesi(Gemi Çalışanları) Tavsiye Kararı⁵⁹⁸,

⁵⁹⁵ Medical Examination (Seafarers) Convention, 1946 (No. 73).

⁵⁹⁶ Seafarers (Medical Care for Dependants) Recommendation, 1946 (No. 76).

⁵⁹⁷ Ships' Medicine Chests Recommendation, 1958 (No. 105).

⁵⁹⁸ Prevention of Accidents (Seafarers) Recommendation, 1970 (No. 142).

1987 tarihli ve 163 No’lu Gemi Çalışanlarının Refahı Sözleşmesi⁵⁹⁹ ise yürürlükten kaldırılmıştır.

b. MLC 2006 Uyarınca

MLC 2006, önceki ILO düzenlemelerini, bazı değişiklikler yaparak birkaç başlık altında toplamıştır. Buna göre gemi çalışanını koruma ve gözetim borcuna dair temel başlıklar Kural 4.1.’de yer alan gemide ve karada tıbbi bakım, Kural 4.2.’deki donatanın sorumluluğu, Kural 4.3.’teki sağlığı ve güvenliğin korunması, Kural 4.4.’teki karadaki sağlık ve refah tesislerine erişimden oluşmaktadır.

MLC 2006’nın önceki ILO düzenlemelerinde yaptığı değişikliklerden ilki, 1987 tarihli ve 164 No’lu Sağlık Koruma ve Tıbbi Bakım (Gemi Çalışanları) Sözleşmesi m.4/d’deki gemi çalışanlarına görevdeyken ücretsiz olarak tıbbi bakım ve sağlık koruması sağlama yükümlülüğü düzenlemesinin aksine taraf devletlere gemi çalışanlarına ücretli tıbbi bakım ve sağlık koruması sağlamasına engel olmamasıdır⁶⁰⁰.

MLC 2006’nın yapmış olduğu bir diğer değişiklik ise mali güvencedir. 1936 tarihli ve 55 No’lu Gemi Çalışanlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşmesi ile karşılaştırıldığında MLC 2006, donatanlara ek bir yükümlülük getirmektedir. Standart A4.2/1.b’de düzenlenen bu ek yükümlülük, gemi çalışanlarının yaralanma, hastalık veya tehlike nedeniyle ölüm veya uzun süreli sakatlık durumunda tazminat ödenmesini sağlamak için donatan tarafından finansal güvence sağlanmasını zorunlu kılar.

1970 tarihli ve 134 No’lu Kaza Önleme (Gemi Çalışanları) Sözleşmesi ile karşılaştırıldığında MLC 2006, Standart A4.3/1.a uyarınca taraf devletin bayrağını

⁵⁹⁹ Seafarers' Welfare Convention, 1987 (No. 163)

⁶⁰⁰ Christodoulou-Varotsi / Pentsov, s. 315.

taşıyan gemilerde iş sağlığı ve güvenliği politikaları ve programlarının bir parçası olarak risk değerlendirmesi gerekliliklerini eklemiştir. Bununla birlikte Yönerge B4.3/2’de, iş sağlığı ve güvenliğini etkileyen sebepler yenilenmiş, fiziksel ve zihinsel yorgunluk, uyuşturucu ve alkol bağımlılığının etkileri gibi unsurlar eklenmiştir.

1987 tarihli ve 163 No’lu Gemi Çalışanlarının Refahı Sözleşmesi m.2/1’deki taraf devletlere, limanda ve gemi üzerinde gemi çalışanları için yeterli refah tesislerinin ve hizmetlerinin sağlanması sorumluluğunun aksine MLC 2006 Kural 4.4/1. uyarınca taraf devletler, mümkün olduğu taktirde, kıyı refah tesislerinin kolayca erişilebilir olmasını sağlamakla yükümlüdürler. Bu değişiklikle birlikte, gemi çalışanlarının limanlarda ve gemi üzerinde refah hizmetlerine erişimini sağlamak için daha esnek bir yaklaşım benimsenmiştir.

Bu değişiklikler dışında MLC 2006 Kural 4.1, tıbbi bakıma ilişkin olarak gemilerdeki tüm gemi çalışanlarının sağlıklarını korumak için yeterli önlemlerin alınmasını, gemi üzerinde çalışırken hızlı ve yeterli tıbbi bakıma erişimin sağlanmasını ve bu koruma ve bakımın kural olarak ücretsiz olarak sağlanmasını öngörmektedir. 1987 tarihli ve 164 No’lu Gemi Çalışanlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme’deki tıbbi bakım, ecza dolabı, gemi tıp kılavuzu, uzaktan tıbbi danışma ve tıp doktoru yükümlülükleri aynı şekilde MLC 2006 Standart A4.1 hükmüne aktarılmıştır. Yönerge B4.1.1 ve 5’te tıbbi bakımın sağlanması, tıbbi rapor formu, karada tıbbi bakım, diğer gemilere tıbbi yardım ve uluslararası iş birliği ile gemi çalışanlarının bakmakla yükümlü oldukları kişiler için tıbbi bakım konularında detaylı tavsiyeler bulunmaktadır.

Benzer şekilde 1936 tarihli ve 55 No’lu Gemi Çalışanlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşmesi’nde yer alan hastalanma, yaralanma ve ölüm halinde donatanın sorumluluğu, 1970 tarihli ve 134 No’lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi Çalışanları) İlişkin Sözleşme’deki iş kazalarının önlenmesi ile iş sağlığı ve

güvenliği düzenlemelerinin hazırlanıp yürürlüğe konulması ve bunların kapsamına dair hükümler ile 1987 tarihli ve 163 No’lu Gemi Çalışanlarının Refahı Sözleşmesi’nde yer alan kıyıdaki sağlık ve sosyal tesislere erişime ilişkin düzenlemeler çok ufak değişikliklerle MLC 2006 Standart A4.2 hükmüne aynen aktarılmıştır.

3. Türk Hukuku

Gemi çalışanını koruma ve gözetim borcuna ilişkin DİŞK’te herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Türk Hukuku’nda işverenin işçiyi koruma, gözetim ve iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcunun hukuki dayanağı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu⁶⁰¹ (“6331 sayılı Kanun”) m.4 ve TBK m. 417 hükmüdür⁶⁰². Söz konusu hükümler ile bu kapsamda yapılan tartışmalar ve değerlendirmeler gemi çalışanları ve Deniz İş Hukuku bakımından da geçerlidir.

TBK m. 417/2’ye göre işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamak, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşçinin kişiliğinin korunması, koruma ve gözetim borcunun unsurlarından biridir. İşveren işçinin yaşamını, sağlığını, bedensel ve ruhsal bütünlüğünü, onurunu ve haysiyetini, saygınlığı ve ahlaki ve özel yaşam alanını korumakla yükümlüdür⁶⁰³. Bu kapsamda işçinin özel yaşam alanına saygı gösterilmeli, gemi çalışanın onurlu ve saygın bir hayat yaşamasına imkân tanınmalıdır⁶⁰⁴. Koruma

⁶⁰¹ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, T: 20/6/2012, No: 6331; RG. T: 30/6/2012, Sayı:28339.

⁶⁰² **Süzek**, İş Hukuku, s. 406-407.

⁶⁰³ **Mollamahmutoglu / Astarlı / Baysal**, s. 701; **Doğan Yenisey**, Hizmet Sözleşmesi, s. 322.

⁶⁰⁴ Özel yaşamın korunması hakkında bilgi için bkz. **Gülsevil Alpagut**, İşyerinde Kamera Gözetlemesi ve AİHM Kararları ile Tespit Edilen Esaslar, Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan, Editör: Kübra Doğan Yenisey, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 275-315; **Mollamahmutoglu / Astarlı / Baysal**, s. 706-707; **Efe Yamakoğlu**, Bilişim Teknolojilerinin

borcu kapsamında işveren, işyerinde ve hizmet ilişkisinde işçilerini cinsel tacize⁶⁰⁵ ve psikolojik tacize(mobbing)⁶⁰⁶ karşı korumakla yükümlüdür. Bu yükümlülükler, işçinin bedensel ve ruhsal olarak korunması ve kişilik haklarına saygı gösterme yükümlülüğünün doğal bir sonucudur.

Ayrıca işçinin işyerine getirdiği eşyasını koruma⁶⁰⁷, çalışma belgesi verme⁶⁰⁸ ve işçinin kişisel verilerini koruma⁶⁰⁹ da işverenin koruma ve gözetim borcu kapsamı içerisindedir.

Bu noktada belirtilmelidir ki, gemi çalışanının kişiliğini koruma borcu, hastalanan veya kaza geçiren gemi çalışanına tıbbi destek sağlamayı da içerir. Bu tıbbi destek hızlı, uygun ve prensip olarak ücretsiz olmalıdır. İşveren, hastalanan, kaza geçiren bir gemi çalışanına olabilecek en hızlı şekilde uygun tıbbi tedavi sağlamalı, karadaki sağlık kurumlarına erişimi mümkün kılmalıdır. Bu yükümlülük,

Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 160.

⁶⁰⁵ İşyerinde cinsel taciz konusundan bilgi için bkz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 705-706; **Eda Manav Özdemir**, İş Hukukunda Kadın İşçilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Korunması, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Editör: Kübra Doğan Yenisey / Seda Ergüneş Emrağ, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2017, s. 159; **Betül Erkanlı Başbüyük**, İş Görmekten Kaçınma Sebebi Olarak İşyerinde Cinsel Taciz, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 61, 2019, s. 129 vd.

⁶⁰⁶ İşyerinde psikolojik taciz için bkz. **Arzu Arslan Ertürk**, İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz(Mobbing) ve Dünyadan Örnekler, MÜHFHAD, Sayı: 20, 2014, s. 298-299; **Ali Güzel / Emre Ertan**, İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:14, 2007, s. 510-549; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 701-704; **Fuat Bayram**, Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:14, 2007, s. 552-574.

⁶⁰⁷ İşverenin işçinin eşyasının koruma borcu hakkında detaylı bilgi için bkz. **Ulusan**, s. 25; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 701-704.

⁶⁰⁸ İşverenin çalışma belgesi verme borcu hakkında detaylı bilgi için bkz. **Ulusan**, s. 25; **Ercan Akyiğit**, İş Kanununda İşverenin Çalışma Belgesi Yükümlülüğü, TÜHİS, Cilt: 22-23, Sayı: 6, 2010, s. 3 vd.; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 708-711.

⁶⁰⁹ İşverenin işçinin kişisel verilerini koruma borcu hakkında detaylı bilgi için bkz. **İlke Gürsel**, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 711-722; **Zeki Okur**, Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul, 2011, s. 368-408.

dayanağı yukarıdaki milletlerarası sözleşmelerde yer almakla⁶¹⁰, Deniz İş Hukuku'nda işverenin işçiyi koruma ve gözetim borcunun bir sonucudur.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu, koruma ve gözetim borcunun unsurlarından bir diğeridir. TBK m. 417/2'ye göre işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla sorumludur. İş sağlığı ve güvenliğinin esası, riskin gerçekleşmesini azaltan ve çalışma koşullarını insanileştiren önleyici tedbirlerin alınmasıdır ve bu yönüyle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin kamu düzeni boyutu da bulunmaktadır⁶¹¹.

6331 sayılı Kanun, işverenin alacağı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin genel çerçevesini çizmektedir. Kanunda düzenlenen yükümlülükler, kamu düzenine ilişkin mutlak emredici niteliktedir ve iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğun tespitine de yarar⁶¹². Kanunun ikinci maddesi uyarınca memur, sözleşmeli personel gibi tüm kamu görevlileri ve Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışan tüm işçiler ve kapsam dışı tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kapsamı içine alınmıştır⁶¹³. Öte yandan işverenin 6331 sayılı Kanun uyarınca yükümlülükleri; risk değerlendirmesi yapmak, gerekli her türlü önlemi almak, tedbirleri uyulup uyulmadığı konusunda denetim yapmak, mesleki riskler ve tedbirler hakkında bilgilendirme yapmak, işçileri eğitmek, işçilerin katılımını sağlamak, sağlık gözetimi olarak özetlenebilir⁶¹⁴.

Ulusal mevzuatta işverenin gemide alması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinde 6331 sayılı Kanun dışında başkaca düzenlemelere de dikkat edilmelidir. Buna göre, Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İlaçlarına Dair

⁶¹⁰ Bknz. Üçüncü Bölüm, III, D, 2, a ve b.

⁶¹¹ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1428.

⁶¹² Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1432.

⁶¹³ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 358-359.

⁶¹⁴ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1436-1449.

Yönetmelik (GİYSİ), 4922 sayılı Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanun⁶¹⁵, Gemilerin Teknik Yönetmeliği⁶¹⁶, Gemi Teçhizatı Yönetmeliği⁶¹⁷, Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği⁶¹⁸, Seyir Halindeki Gemilerde Daha İyi Tıbbi Hizmet Verilmesi İçin Gerekli Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında Yönetmelik⁶¹⁹, Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik⁶²⁰, Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodunun Türk Bayraklı Gemilere ve İşletmecilerine Uygulanmasına Dair Yönetmelik⁶²¹ gemilerde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine ilişkin öne çıkan düzenlemelerdir. Deniz İş Hukuku'nda gemi çalışanını koruma ve gözetim ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına dair bu düzenlemelerin çoğu, ilgili ILO sözleşmelerinin iç hukuka aktarılması veya uygulanmasına amacıyla yürürlüğe konulmuştur.

İşveren, TBK m. 417/2 maddesine göre iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması noktasında gerekli her türlü önlemi almak zorundadır⁶²². Bu önlemler bilimin, teknolojinin ve tecrübenin vardığı noktaya göre belirlenir⁶²³. Bu çerçevede işveren, mevzuatta öngörülmemekle birlikte bilim ve teknik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almakla yükümlüdür⁶²⁴. Yargıtay kararlarında da işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini ne derece alması gerektiğine dair ölçüt “akıl, ilmin, fen ve teknolojinin” böyle bir önlemin alınmasını gerekli kılıp kılmamasıdır⁶²⁵. Ekonomik ve

⁶¹⁵ Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanun, T: 10/6/1946, No: 4922; RG. T: 14/6/1946, Sayı: 6333.

⁶¹⁶ Gemilerin Teknik Yönetmeliği, RG. T: 17/11/2009, Sayı: 27409.

⁶¹⁷ Gemi Teçhizatı Yönetmeliği; RG. T: 23/10/2005, Sayı: 25975.

⁶¹⁸ Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği; RG. T: 10/2/2018, Sayı: 30328.

⁶¹⁹ Bknz. dn. 497.

⁶²⁰ Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik; RG. 20/8/2013, Sayı: 28741.

⁶²¹ Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodunun Türk Bayraklı Gemilere ve İşletmecilerine Uygulanmasına Dair Yönetmelik; RG. T: 27/10/2009, Sayı: 27389.

⁶²² **Süzek**, İş Hukuku, s. 409.

⁶²³ **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 155; **Çenberci**, s. 368-369; **Ulus**, s. 48; **Sarper Süzek** İş Güvenliği Hukuku, Savaş Yayınları, Ankara, 1985, s. 180; **Süzek**, İş Hukuku, s. 409.

⁶²⁴

⁶²⁵ Yargıtay 21. HD., 27.01.2015 T., 2015/19367 E., 2015/1387 K.; Yargıtay 10. HD., 20.9.2016 T., 2014/19586 E., 2016/11328 K.; Yargıtay 10. HD., 16.1.2017 T., 2015/7875 E., 2017/27 K. (www.lexpera.com.tr.)

mali yetersizlik, tecrübesizlik, bilgisizlik, benzer işyerlerinde bu önlemlerin alınmadığı ileri sürülerek sorumluluktan kaçılması mümkün değildir⁶²⁶.

Koruma ve gözetim borcuna aykırılık sebebiyle meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işverenin işçiye veya hak sahiplerine karşı hukuki sorumluluğu doğacaktır. Bu sorumluluk sosyal sigortalarca karşılanmayan zararların giderilmesi ilkesine dayanmaktadır⁶²⁷. İşverenin bu sorumluluğu, iş sözleşmesinde yer alan işçiye koruma ve gözetim borcuna aykırılık esasına dayalıdır ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işveren sözleşmeyi ihlal etmiş sayılır⁶²⁸. Bu sorumluluğun temeli TBK m. 112 hükmünde tanımlanan sözleşmesel sorumluluktur ve TBK m. 417/3 hükmünde de işverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininin, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olacağı şeklinde teyit edilmektedir. Bu bakımdan iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda bedensel zarar ve ölüm durumunda zararların tazmininde sözleşmesel sorumluluk hükümlerine dayanılır⁶²⁹.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması veya yetersiz alınması sebebiyle meydana gelen zarardan işverenin sorumluluğu TBK m.417/3 hükmü uyarınca kanuna ve sözleşmeye aykırı davranış sebebiyle kusur sorumluluğuna dayanmaktadır⁶³⁰. İşveren, kusursuzluğunu kanıtlamadıkça işçi veya hak

⁶²⁶ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 368-370; Süzek, İş Hukuku, s. 410; Fikret Eren, Borçlar Hukuku Ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, No. 344, 1974, s. 35-42; Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s.179-180; Nurşen Caniklioğlu, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Antalya, 2012, s. 36; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkara, s. 382-383.

⁶²⁷ Ekonomi, İş Hukuku, s. 155 vd.; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1510; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkara, s. 443-444. Ulsan, s. 143.

⁶²⁸ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1511.

⁶²⁹ Süzek, İş Hukuku, s. 420; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1511.

⁶³⁰ Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s. 233; Ulsan, s. 88; Gaye Baycık, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, Ankara Barosu Dergisi, Sayı: 3; 2013, s. 136. Yargıtay'ın kusur sorumluluğunu benimsediğine dair bkz. Yargıtay 21. HD., 18.11.2014 T., 2014/10928 E., 2014/24347 K. (www.e-uyar.com.tr); Kusursuz sorumluluğa dair görüş hakkında bkz. Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1512; Ulsan, s. 124-125; Çenberci, s. 701.

sahiplerinin zararını tazmin yükümü altındadır⁶³¹. İşverenin alınması gereken hangi tedbirleri almadığı, hangi denetimleri yerine getirmediği işverenin kusurunun derecesini belirler ve işveren mevzuat ve kurallar gereği alması gereken önlemleri hangi oranda almadıysa meydana gelen iş kazasından da o oranda sorumlu olur.

İş kazalarında işverenin sorumluluğu için meydana gelen kaza ile yapılan iş arasında uygun bir illiyet (nedensellik) bağının bulunması gerektiği şüphesizdir. Diğer bir ifadeyle, işverenin iş kazasından kaynaklı sorumluluğunun doğabilmesi için işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakta ihmalinin olması, ihmalin iş kazasına veya meslek hastalığına sebebiyet vermesi, olayın işin yürütülmesiyle ilgili olması gerekmektedir⁶³².

İşverenin koruma ve gözetim borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sebebiyle bir iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelerek işçi zarar görmüş veya hayatını kaybetmiş ise işçiye veya işçinin ölümü halinde hak sahiplerine işveren tarafından tazminat ödenmesi gerekecektir. Bu tazminat, TBK m. 53 ve 54 hükmü gereğince maddi tazminat⁶³³ ve TBK m. 56 gereğince manevi tazminattan⁶³⁴ oluşmaktadır.

Gemi çalışanını koruma ve gözetim borcunun ihlali DİŞK m. 14/II.b hükmü gereğince "...kanuna, hizmet akitlerine ve sair iş şartlarına aykırı hareket..." niteliğindedir ve gemi çalışanı açısından iş sözleşmesini haklı fesih sebebidir.

⁶³¹ **M. Kemal Oğuzman**, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İÜHFİM, Cilt: 34, Sayı: 1-4, 1969, s. 337-339; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1511; **Volkan Güneş**, Türk Borçlar Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 174 vd.

⁶³² Yargıtay HGK., 20.03.2013 T., 2012/1121 E., 2013/386 K.; Yargıtay 21. HD., 18.06.2002 T., 2002/5107 E., 2002/5915 K. (<https://legalbank.net/arama>)

⁶³³ **Güneş**, s. 197 vd; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1516-1520; **Uluslan**, s. 147

⁶³⁴ **Uluslan**, s. 187-188; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1520-1522.

E. Yurda İade Borcu

1. Genel Olarak

Yurda iade borcu, Deniz İş Hukuku'nda işverenin önemli bir yükümlülüğüdür. İade, eski bir denizcilik kuralı olarak ilk başta kaptan için söz konusu iken, işverenin bu yükümlülüğü zaman içinde yaygınlaşmıştır⁶³⁵. Günümüzde gerekli koşullar gerçekleştiğinde tüm gemi çalışanları işveren veya işveren vekilinden yurda iade talebinde bulunabilmektedir⁶³⁶. Yurda iade, işçinin korunması ilkesinin doğal bir sonucudur.

2. ILO Sözleşmeleri

a. MLC 2006 öncesi ILO Sözleşmeleri uyarınca

İşverenin gemi çalışanını yurda iade borcuna dair ilk ILO düzenlemesi 1926 tarihli ve 23 No'lu Gemi Çalışanlarının Yurda İadesi Sözleşmesi'dir⁶³⁷. ILO'nun 1926 yılında gerçekleştirdiği 9'uncu oturumunda kabul edilen ve 16.04.1928 tarihinde yürürlüğe giren ve halen yürürlükte olan sözleşmeye taraf devlet sayısı, MLC 2006'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte günümüzde on dördtür⁶³⁸.

Sözleşmenin üçüncü maddesine göre iş sözleşmesi sırasında veya sona erdiği zaman karaya çıkartılan gemi çalışanının, kendi ülkesine veya işe alındığı limana veya seferin başladığı limana götürülmeye hakkı bulunmaktadır. Ulusal kanunlar, yurda iadeyi içeren ve yurda iade masraflarını kimin karşılayacağını belirleyen hükümleri içermelidir. Kendi ülkesi dışında bir ülkede işe alınmış olan yabancı bir

⁶³⁵ Okay, Yeni Deniz İş Kanunu, s. 314.

⁶³⁶ Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 155.

⁶³⁷ Repatriation of Seamen Convention, 1926 (No. 23).

⁶³⁸ Sözleşmeye taraf devletler hakkında bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312168 (Erişim tarihi 07.03.2023).

gemi çalışanının yurda iade edilme hakkına ilişkin şartlar, ulusal kanunlar veya iş sözleşmesi tarafından belirlenecektir.

Gemi çalışanı, hizmeti sırasında meydana gelen bir yaralanma, gemi kazası, kendi kasıtlı eylem veya ihmali olmayan bir hastalık veya kendisinden kaynaklanmayan herhangi bir sebep işten çıkarılma nedeniyle geride bırakılmışsa, yurda iadesi için yapılacak masrafların gemi çalışanına yüklenemeyeceği, sözleşmenin dördüncü maddesinde hükme bağlanmıştır.

Yurda iadeye dair 1926 tarihli ve 23 No'lu Gemi Çalışanlarının Yurda İadesi Sözleşmesi'nin yerine geçmesi amacıyla 1987 tarihli ve 166 No'lu Gemi Çalışanlarının Yurda İadesi Sözleşmesi(Revize) kabul edilmiştir⁶³⁹. 24.09.1987 tarihli 74'üncü ILO oturumunda kabul edilen ve 03.07.1991 tarihinde yürürlüğe giren sözleşmeye, MLC 2006 sonrası taraf devlet sayısı beştir⁶⁴⁰. Türkiye bu devletlerden biridir⁶⁴¹.

Sözleşmenin ikinci maddesine göre gemi çalışanı, belirli süreli iş sözleşmesi veya sefer üzerine iş sözleşmesinin yurtdışında sona ermesi üzerine, sözleşme hükümleri veya göre verilen bildirimin süresinin dolması üzerine, yurda iadesini gerektiren bir hastalık, sakatlık veya tıbbi tedavi durumunda seyahat etmesini engelleyecek bir durum olmadığı tespit edildiği zaman, hastalık, yaralanma veya diğer sağlık nedenleri yüzünden, geminin batması halinde, iflas, geminin satışı, sicil değişikliği ya da benzer nedenlerle işverenin kanunlardan veya sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirebilmesinin mümkün olmadığı hallerde, gemi çalışanı geminin yollandığı savaş bölgesine gitmeye rıza göstermiyorsa, bir hakem kararı veya toplu iş sözleşmesine uygun olarak ya da benzer başka bir

⁶³⁹ Repatriation of Seafarers Convention (Revised), 1987 (No. 166).

⁶⁴⁰ Sözleşmeye taraf devletler hakkında bilgi için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312311 (Erişim tarihi 12.03.2023).

⁶⁴¹ Gemiadamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin 166 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, T: 15/7/2003, No: 4941; RG. T: 22/7/2003, Sayı: 25176.

sebeple çalışmaya ara verilmesi veya çalışmanın sona erdirilmesi halinde yurda iade hakkı kazanmaktadır. Öte yandan ulusal kanunlar ve düzenlemeler, gemide en fazla on iki ay aralıksız çalışan gemi çalışanına iş ilişkisi sona ermeksizin yurda iade hakkı tanınmalıdır.

Üçüncü madde gereğince taraf devletler, ulusal mevzuatta gemi çalışanlarının yurda iade edilecekleri varış yerlerini belirlemelidir. Ulusal mevzuatta düzenlenecek varış yerleri gemi çalışanının işe alındığı yer, toplu iş sözleşmesinde belirtilen yer, gemi çalışanının ikamet ettiği yer veya işe alınma sırasında karşılıklı olarak üzerinde anlaşmaya varılan yeri kapsamalıdır. Gemi çalışanı öngörülen varış yerleri arasından yurda iade edileceği yeri seçme hakkına sahiptir.

Dördüncü madde ise donatanın gemi çalışanını uygun ve süratli bir vasıta ile yurda iadesinden sorumlu olduğunu, normal ulaşım biçiminin hava yolu olduğu, yurda iade masraflarının donatanın tarafından karşılanacağı hükme bağlanmıştır.

Öte yandan sözleşme, donatanın yurda iade hakkı kazanmış bir gemi çalışanının yurda iade masraflarını karşılamaması veya yurda iadesi için gerekli işlemleri gerçekleştirmemesi halinde masrafların karşılanması ve işlemlerin gerçekleştirilmesi için sıralı bir sorumluluk rejimi oluşturmuştur. Buna göre donatan bu sorumluluğu yerine getirmez ise geminin kayıtlı olduğu ülke, geminin kayıtlı olduğu ülke bu sorumluluğu yerine getirmez ise yurda iade edilirken ayrılacağı ülke ya da vatandaşı olduğu ülke yurda iade masraflarını karşılamak ve yurda iade için gerekli işlemleri yapmakla yükümlü kılınmıştır. Yurda iadeye ilişkin masrafların geminin kayıtlı olduğu ülke tarafından donatandan tahsil edilebilir niteliktedir. Ayrıca gemi çalışanının çalışma ilişkisinden kaynaklanan yükümlülüklerini ciddi ihlali durumu dışında yurda iade masrafları, hiçbir şekilde gemi çalışanına yüklenemez. Bu düzenleme sözleşmenin beşinci maddesinde yer almıştır.

b. MLC 2006 uyarınca

MLC 2006, yurda iadeye dair önceki ILO sözleşmelerindeki düzenlemelerin çoğunu birebir aktarmış⁶⁴², bazılarında ise değişiklikler yapmıştır.

Yurda iadeye dair MLC 2006'nın getirdiği yeniliklerden ilki mali güvencedir. 1987 tarihli ve 166 No'lu Gemi Çalışanlarının Yurda İadesi Sözleşmesi(Revize)'nin aksine MLC 2006 Kural 2.5/1, gemi çalışanın sözleşmeye uygun bir şekilde yurda iadesini sağlamak üzere bir tür mali güvence sağlanmasını zorunlu kılmaktadır⁶⁴³. Mali güvence ile donatanın yurda iade yükümlülüğünü yerine getirmemesi ve gemi çalışanın yabancı bir limanda terk edilmesi halinde, bu süreçte ihtiyaç duyulan masrafların mali güvenceyi veren şirket tarafından karşılanması sağlanacak ve donatandan sonra mali güvenceyi temin eden şirkete başvurulması mümkün olacaktır.⁶⁴⁴

İkinci değişiklik ise yurda iade hakkı veren nedenlerle ilgilidir. 1987 tarihli ve 166 No'lu Gemi Çalışanlarının Yurda İadesi Sözleşmesi(Revize) m. 1/b'de sözleşmenin sona ermesinin nedeni ne olursa olsun, iş sözleşmesine uygun olarak verilen bildirim süresinin sona ermesi halinde, gemi çalışanına yurda iade hakkı vermekte iken MLC 2006 Standart A2.5/1.b, benzer bir durumda yurda iade hakkını sadece gemi çalışanın haklı nedenlerle iş sözleşmesini sonlandırdığı durumlarda vermektedir⁶⁴⁵.

Üçüncü değişiklik ise yurda iadeye dair bazı düzenlemelerin bağlayıcı olmayan tavsiye niteliğinde olmasıdır. Buna göre 1987 tarihli ve 166 No'lu Gemi Çalışanlarının Yurda İadesi Sözleşmesi (Revize)'nin ayrıntılı düzenlemelerinin devletlerde yarattığı zorlukları ortadan kaldırmak ve ulusal düzeyde uygulamaya

⁶⁴² Süzel, Yurda İade, s. 224; McConnell / Devlin / Henry, s. 321.

⁶⁴³ Christodoulou-Varotsi / Pentsov, s. 310.

⁶⁴⁴ Süzel, Yurda İade, s. 236.

⁶⁴⁵ Christodoulou-Varotsi / Pentsov, s. 310.

rehberlik etmek amacıyla yurda iade hakkıyla ilgili birçok ayrıntı, MLC 2006'nın bağlayıcı olmayan, tavsiye niteliğindeki Kod B kısmına yerleştirilmiştir⁶⁴⁶.

Yurda iade, MLC 2006'da Kural 2.5 altında düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre gemi çalışanları sözleşmede açıkça belirtilen durum ve şartlarda ücretsiz olarak yurda iade hakkına sahiptir ve donatanlar, yurda iadenin temini için mali güvence vermekle yükümlüdür.

Öte yandan Standart A2.5/1'e göre taraf devletlerin bayrağını taşıyan gemilerdeki her gemi çalışanı; yabancı bir ülkede bulunduğu sırada iş sözleşmesinin süresinin bitmesi halinde, iş sözleşmesinin donatan tarafından herhangi bir sebeple ve gemi çalışanı tarafından haklı sebeplerle sonlandırılması halinde, gemi çalışanın iş sözleşmesinde öngörülen görevleri yerine getirecek durumda olmaması veya kendisinden bu görevleri yerine getirmesinin beklenmemesi halinde yurda iade hakkına sahiptir.

Donatanın yurda iade masraflarını karşılamaması veya yurda iadesi için gerekli işlemleri gerçekleştirmemesi halinde masrafların karşılanması ve işlemlerin gerçekleştirilmesi için 1987 tarihli ve 166 No'lu Gemi Çalışanlarının Yurda İadesi Sözleşmesi (Revize) m. 5'te yer alan sıralı sorumluluk rejimine ilişkin düzenleme MLC 2006 Standart A2.5/5'e aynen aktarılmıştır.

3. Türk Hukuku

Ulusal mevzuatta gemi çalışanlarının yurda iadesi DİŞK m. 21 ila 25 hükümleri arasında düzenlenmiştir. DİŞK m. 21 gereğince yurt dışında sefer sırasında iş sözleşmesinin DİŞK m. 14'e göre bildirimsiz feshi halinde, sözleşmede aksi kararlaştırılmamışsa, işveren veya işveren vekili gemi çalışanını geminin

⁶⁴⁶ Christodoulou-Varotsi / Pentsov, s. 310.

bağlama limanına iade etmek ve gemi çalışanını iadeye ilişkin ve durumuna uygun yol, iâşe ve zorunlu masraflarını karşılamak veya ödemek zorundadır.

Bu bakımdan DİŞK'teki yurda iade düzenlemesi DİŞK m. 14 hükmünde yer alan tüm durumlarda, yani iş sözleşmesinin bildirimsiz feshedildiği ve iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiği durumlarda, gemi çalışanının işveren tarafından yurda iade edileceğini düzenlemektedir. Diğer bir ifadeyle, sözleşmenin kimin tarafından bildirimsiz feshedildiği fark etmeksizin, işveren gemi çalışanını yurda iade etmek zorundadır. İş sözleşmesinin taraflarca bildirimli feshedilmesi halinde ise gemi çalışanının yurda iadesine ilişkin Kanunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Öğretideki görüşe göre iş sözleşmesini bildirimli fesheden gemi çalışanı iade talebinde bulunamaz lakin sözleşmenin işveren veya işveren vekili tarafından feshi halinde gemi çalışanının yurda iade talebinde bulunma hakkı vardır⁶⁴⁷.

DİŞK m. 22'ye göre, yabancı gemi çalışanları açısından iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa, işveren veya işveren vekili yabancı gemi çalışanını ikametgahının bulunduğu mahal limanına iade etmek zorundadır⁶⁴⁸. İş sözleşmelerinde aksi bir hüküm yok ise, bildirimli fesih hallerinde dahi yabancı gemi çalışanlarının yurda iade edilmeleri zorunludur. Yabancı gemi çalışanları açısından yurda iade masraflarının işveren tarafından geri istenebilmesine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.

Öte yandan, iş sözleşmesinin sona erme şekli yurda iade masraflarının gemi çalışanından geri istenip istenemeyeceğini etkilemektedir. DİŞK m. 21/2 hükmüne göre, DİŞK m. 14/I gereğince ve DİŞK m. 14/II. a ve b hükümlerine göre feshedilmesi halinde işveren yurda iade için yaptığı masrafları gemi çalışanından

⁶⁴⁷ **Ulucan**, Temel Bilgiler, s. 51-53; **Okay**, Yeni Deniz İş Kanunu, s. 362; **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, s. 304.

⁶⁴⁸ **Duygu Moral**, Gemiadamlarının Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi, Bir İnceleme, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Anabilim Dalı Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Programı, 2010, (yayınlanmamış doktora tezi), s. 142; **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 241.

isteyebilecektir⁶⁴⁹. Düzenlemeye göre ücretin kanun hükümleri veya iş sözleşmesi gereğince ödenmemesi veya işveren veya işveren vekilinin gemi çalışanına karşı, kanuna, hizmet akitlerine veya sair iş şartlarına aykırı hareket etmesi halinde gemi çalışanın iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği durumlarda işverenin yurda iade masraflarını gemi çalışanından yurtta talep etme hakkı tanınmakta, gemi çalışanı haklı fesih hakkını kullanmasına karşın yurda iade masraflarını işverene geri ödemekle yükümlü kılınmaktadır. Öğretide bu düzenleme eleştirilmektedir⁶⁵⁰.

DİŞK m. 21/1 ile DİŞK m. 23 birlikte okunduğunda ortaya çıkan sonuca göre iş sözleşmesinin yurtdışında veya yurtiçinde sonlandırılmasına bakılmaksızın kanunda öngörülen yurda iade yeri bağlama limanıdır⁶⁵¹. Maddede “gemi çalışanın iş sözleşmesinde aksi hüküm yoksa” ibaresi yer aldığından, geminin bağlama limanından başka bir yerin iade yeri olarak kararlaştırılması mümkündür⁶⁵². Bu hüküm Türk bayraklı gemilerde çalışan Türk gemi çalışanları için uygulama bulacaktır. DİŞK m. 22’ye göre yabancı gemi çalışanları açısından ise gemi çalışanın ikametgâhının bulunduğu mahal limanına iade yapılmalıdır⁶⁵³. DİŞK m. 23/2’teki düzenleme uyarınca iş sözleşmesi herhangi bir Türk limanında DİŞK m. 14/I gereğince feshedilirse, bağlama limanına iade zorunluluğu yoktur. Bu bakımdan yukarıda işverenin feshin niteliği ve kim tarafından yapıldığına bakılmaksızın işverenin yurda (bağlama limanına) iade borcunun istisnası, yurtiçinde işveren veya işveren vekilinin haklı nedenle feshini düzenleyen DİŞK m. 14/I kapsamında yapılan fesihtir. Kanuna göre, iş sözleşmesinde yurda iade için başka bir yer kararlaştırılmışsa, gemi çalışanın yurda iadesi kararlaştırılan yere yapılmalıdır.

⁶⁴⁹ **Moral**, Doktora, s. 145; **Süzel**, Yurda İade, s. 233.

⁶⁵⁰ **Süzel**, Yurda İade, s. 222; **Özbek**, s. 106; **Serdar Acar**, Gemiadamı Talepleri, Akademi Denizcilik Yayınları, İstanbul, 2012, s. 52.

⁶⁵¹ TTK m.946 uyarınca bağlama limanı gemiye ait seferlerin yönetildiği yerdir ve bu yer geminin kıçına yazılmak zorundadır. Hükümün detaylı açıklaması için bkz. **Atamer**, Deniz Ticareti Hukuku I, s. 718.

⁶⁵² **Öktem Songu**, Sona Erme, s. 860.

⁶⁵³ **Süzel**, Yurda İade, s. 231; **Öktem Songu**, Sona Erme, s. 860.

DİŞK m. 21 hükmü gereğince işveren veya işveren vekili gemi çalışanın yurda iadesinde yükümlü olduğu masraflar “gemi çalışanın iadeye ilişkin ve durumuna uygun yol, iâşe vesair zaruri masrafları” şeklinde belirtilmiş ve bu masrafların ne olduğuna dair detaylı açıklama yapılmamıştır⁶⁵⁴. Ayrıca DİŞK m. 24, işverenin gemi çalışanın yurda iadesini gerçekleştirmemesi halinde 21. Maddede sayılan giderlerin yanında gemi çalışanın 15 günlük ücretine karşılık gelen tutarını işverenden isteyebileceğini hüküm altına almıştır⁶⁵⁵.

Belli durumlarda gemi çalışanları yurda iade haklarından yoksun kılınmıştır. DİŞK m. 25’e göre yabancı bir memlekette işine son verilen veya iş sözleşmesi yabancı bir memlekette sona eren gemi çalışanı o memlekette denizcilik işleriyle ilgili olsun veya olmasın, başka bir işverenle iş sözleşmesi yaparsa eski işveren veya işveren vekilinin gemi çalışanın yurda iade zorunluluğu kalkar⁶⁵⁶. DİŞK m. 25/2’ye göre gemi çalışanı, işine son verilmesi veya iş sözleşmesinin sona ermesi gününden başlayarak bir hafta içinde yurda iade edilmesini istemediği takdirde işveren veya işveren vekili iade ile zorunlu tutulamayacaktır⁶⁵⁷. Aynı maddenin son fıkrasına göre, ikinci fıkrada belirtilen bir haftalık sürenin, DİŞK m. 14/I. b hükmü altında yer alan yazılı durumlar gemi çalışanına yüklenemeyecek sebepler altında doğmuşsa veya gemi çalışanı için hastalık gibi zorunlu sebepler meydana gelmişse, bu durumların veya engellerin kalktığı günden itibaren başlayacağı öngörülmüştür⁶⁵⁸.

⁶⁵⁴ **Öktem Songu**, Sona Erme, s. 861; **Süzel**, Kaptan, s. 456; **Süzel**, Yurda İade, s. 233.

⁶⁵⁵ **Acar**, s. 50.

⁶⁵⁶ **Süzel**, Yurda İade, s. 234.

⁶⁵⁷ **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 241; **Öktem Songu**, Sona Erme, s. 859.

⁶⁵⁸ **Süzel**, Yurda İade, s. 234.

F. İşe Uygun Gemi Çalışanı Çalıştırma Borcu

1. Genel Olarak

İşverenin yükümlülüklerinden bir diğeri işe uygun gemi çalışanı çalıştırma borcudur. İşe uygun gemi çalışanı çalıştırma borcu temeli esasen gemide çalışacak gemi çalışanlarının mesleki ve fiziksel yeterliliklerinin gemiye, denize ve yüke elverişli ve uygun olmasına dayanır. Gemi çalışanları, çalıştıkları pozisyona ve gemiye uygun mesleki eğitimlerden geçmeli, bunları belgelendirmeli ve uygun sağlık şartlarına sahip olmalıdır.

İşverenin işe uygun gemi çalışanı çalıştırma borcunu asgari yaş, mesleki ve fiziksel yeterlilik ve eğitime ilişkin düzenlemeler oluşturmaktadır.

2. ILO Sözleşmeleri

a. MLC 2006 Öncesi ILO Sözleşmeleri Uyarınca

İşe uygun gemi çalışanı çalıştırma borcu dair birçok ILO sözleşmesi bulunmaktadır. Bu sözleşmeler asgari yaş, sağlık raporu ve mesleki eğitim gibi farklı konuları işlemektedir. Bunlardan 1920 tarihli ve 7 No'lu Asgari Yaş(Deniz) Sözleşmesi⁶⁵⁹, 1920 tarihli ve 9 No'lu Gemi Çalışanlarının Yerleştirilmesi⁶⁶⁰, 1921 tarihli ve 16 No'lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi(Deniz) Sözleşmesi⁶⁶¹, 1936 tarihli ve 53 No'lu Zabıtların Yeterlilik Sertifikaları Sözleşmesi⁶⁶², 1946 tarihli ve 73 No'lu Tıbbi Muayene(Gemi Çalışanları) Sözleşmesi⁶⁶³, 1946 tarihli ve 74 No'lu Usta Gemi Çalışanı Sertifikası Sözleşmesi⁶⁶⁴, 1970 tarihli ve 137 No'lu Mesleki

⁶⁵⁹ Minimum Age (Sea) Convention, 1920 (No. 7).

⁶⁶⁰ Placing of Seamen Convention, 1920 (No. 9).

⁶⁶¹ Medical Examination of Young Persons (Sea) Convention, 1921 (No. 16).

⁶⁶² Officers' Competency Certificates Convention, 1936 (No. 53).

⁶⁶³ Medical Examination (Seafarers) Convention, 1946 (No. 73).

⁶⁶⁴ Certification of Able Seamen Convention, 1946 (No. 74).

Eğitim (Gemi Çalışanları) Tavsiye Kararı⁶⁶⁵, 1996 tarihli ve 179 No'lu Gemi Çalışanlarının İşe Alımı ve Yerleştirilmesi Sözleşmesi⁶⁶⁶, 1996 tarihli ve 179 No'lu Gemi Çalışanlarının İşe Alımı ve Yerleştirilmesi Tavsiye Kararı⁶⁶⁷ ILO'nun 2021 yılında gerçekleştirilen 109'uncu oturumunda yürürlükten kaldırılmıştır.

ILO'nun işe uygun gemi çalışanı çalıştırma borcuna ilişkin MLC 2006 dışında yürürlükte üç tane sözleşmesi bulunmaktadır. Bunlardan ilki 1936 tarihli ve 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)'dir⁶⁶⁸. 22.10.1936 tarihinde gerçekleştirilen 22'inci ILO oturumunda kabul edilen ve 11.04.1939 tarihinde yürürlüğe giren sözleşmeye günümüzde altı devlet taraftır⁶⁶⁹. Sözleşme genel olarak gemilerde çalışmak için asgari yaş sınırına dair düzenlemeler içermektedir.

Sözleşmenin ikinci maddesi, aynı aileden olan kişilerin istihdam edildiği gemiler dışında, 15 yaşından küçük çocukların gemilerde çalıştırılmasını genel olarak yasaklamaktadır. Öte yandan çocuğun sağlık ve fiziksel durumu ve yararı göz önünde bulundurularak ulusal düzenlemelerin 14 yaşından küçük çocuklara yönelik bu yasağa istisna tanıyabileceği belirtilmiştir. Üçüncü maddeye göre genel yasaktan, kamu otoritesi tarafından denetlenmesi şartıyla okul gemileri veya eğitim gemilerinde çocukların yaptığı işler muaf tutulabilecektir. Dördüncü madde ise sözleşme hükümlerinin uygulanmasını temin etmek amacıyla, her gemi kaptanının gemide çalıştırılan 16 yaşından küçük tüm kişilerin kaydını tutması gerektiğini düzenlemiştir.

Yürürlükteki bir diğer ILO sözleşmesi ise 1946 tarihli ve 69 No'lu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme'dir⁶⁷⁰. ILO'nun

⁶⁶⁵ The Vocational Training (Seafarers) Recommendation, 1970 (No. 137).

⁶⁶⁶ Recruitment and Placement of Seafarers Convention, 1996 (No. 179).

⁶⁶⁷ Recruitment and Placement of Seafarers Recommendation, 1996 (No. 186).

⁶⁶⁸ Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936 (No. 58).

⁶⁶⁹ Sözleşmeye taraf devletler için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312203 (Erişim tarihi: 18.04.2023).

⁶⁷⁰ Certification of Ships' Cooks Convention, 1946 (No. 69).

06.06.1946 tarihli 28'inci oturumunda kabul edilen ve 22.04.1953 tarihinde yürürlüğe giren ve sözleşmeye, günümüzde on devlet taraftır⁶⁷¹. Türkiye, taraf devletlerden biridir⁶⁷².

Sözleşmenin üçüncü maddesi, sözleşme kapsamındaki gemilerde gemi aşçısı olarak görev alması için kişinin, sözleşme hükümleri uygun bir gemi aşçısı sertifikasına sahip olması gerektiğini, aksi taktirde gemi aşçısı olarak görev alamayacağını öngörmektedir. Yeterli sayıda nitelikli gemi aşçısı bulunmaması halinde taraf devletlere sözleşme hükümlerinden muafiyet sağlama hakkı tanınmıştır.

Dördüncü maddeye göre yetkili makam tarafından belirlenecek asgari yaşa ulaşmamışsa, yetkili makam tarafından belirlenecek asgari deniz hizmeti süresini tamamlamamışsa ve yetkili makam tarafından belirlenecek sınavı geçmemişse, kişiye gemi aşçısı sertifikası verilmeyecektir. Aynı maddeye göre, sınavın adayın yemek hazırlama becerilerini, besin değerleri hakkındaki bilgisini, çeşitli ve dengeli menüleri hazırlama ve gemideki yiyeceklerin depolama yetkinliğini ölçmesi gerektiği, sınavın doğrudan yetkili makam veya yetkili makamın denetimi altında, aşçıların eğitimi için onaylanmış bir okul veya diğer onaylanmış kurum tarafından yapılabileceği ifade edilmiştir.

ILO'nun MLC 2006 dışında işe uygun gemi çalışanı çalıştırma borcuna ilişkin yürürlükteki üçüncü düzenlemesi ise 1973 tarihli ve 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi'dir⁶⁷³. Sözleşme ILO'nun, gemi çalışanları dahil tüm işçileri kapsayan temel sözleşmelerinden biridir ve 06.06.1973 tarihinde gerçekleştirilen 58'inci

⁶⁷¹ Sözleşmeye taraf devletler için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312214 (Erişim tarihi: 18.04.2023).

⁶⁷² Gemi Aşçılarının Meslekî Ehliyet Diplomalarına İlişkin 69 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun, T: 15/7/2003, No: 4944; RG. T: 22/7/2003, Sayı, 25176.

⁶⁷³ The Minimum Age Convention, 1973 (No. 138).

oturumda kabul edilmiş, 19.06.1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşmeye Türkiye dahil 176 devlet taraftır⁶⁷⁴.

Sözleşme, birçok istihdam alanındaki asgari yaş düzenlemelerini değiştirmektedir. Onuncu maddede, sözleşmenin 1936 tarihli ve 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)'ne taraf devletler tarafından kabul edilmesi ve işbu sözleşmenin ikinci maddesi uyarınca 15 yaştan az olmayan bir asgari yaş belirlenmesi ya da taraf devletin bu sözleşmenin üçüncü maddesinin deniz işlerindeki istihdama uygulandığını belirtmesi halinde 1936 tarihli ve 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)'nin kendiliğinden derhal yürürlükten kalkacağı düzenlenmektedir⁶⁷⁵.

b. MLC 2006 Uyarınca

MLC 2006 asgari yaş, sağlık raporu ve mesleki eğitime dair ILO sözleşmelerini güncelleyerek aynı düzenlemede birleştirmiştir.

1946 tarihli ve 73 No'lu Tıbbi Muayene(Gemi Çalışanları) Sözleşmesi ile karşılaştırıldığında MLC 2006, sertifikasız veya geçerlilik süresi dolmuş istihdam konusunda daha kısıtlayıcıdır⁶⁷⁶. İlk olarak, 1946 tarihli ve 73 No'lu Tıbbi Muayene(Gemi Çalışanları) Sözleşmesi m.6, bir kişinin tıbbi sertifika almak için gerekli şartları yerine getirmemiş olmasına rağmen, acil durumlarda tek bir sefer için onun istihdam edilmesine izin verebilmekte iken, MLC 2006 Standart A1.2/8 gereğince bu tür bir izin yalnızca gemi çalışanın yetkin bir doktordan sağlık raporu alabileceği bir sonraki limana kadar, iznin üç ayı aşmaması ve gemi çalışanın geçerlilik süresi bitmiş bir sağlık raporuna sahip olması şartıyla verilebilmektedir.

⁶⁷⁴ Sözleşmeye taraf devletler için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312283 (Erişim tarihi: 16.07.2023).

⁶⁷⁵ Christodoulou-Varotsi / Pentsov, s. 48.

⁶⁷⁶ Christodoulou-Varotsi / Pentsov, s. 304.

İkinci olarak 1946 tarihli ve 73 No'lu Tıbbi Muayene(Gemi Çalışanları) Sözleşmesi m.5'e göre bir sağlık raporunun geçerlilik süresi sefer sırasında sona ererse rapor, o seferin sonuna kadar geçerli olmaya devam ederken, MLC 2006 Standart A1.2/9 düzenlemesi uyarınca sağlık raporu gemi çalışanı bir sonraki limanda yetkili tıp doktorundan sağlık raporu alana kadar geçerliliğini sürdürür ve bu süre üç ayı geçmemelidir.

MLC 2006'nın yapısına bakıldığında mesleki eğitim ve yeterlilik açısından Kural 3.2'de yer alan gemi aşçılarının eğitimi dışında herhangi bir düzenlemeye yer verilmediği görülmekte olup, bu konulardaki sorumluluk ILO'dan IMO'ya devredilmiştir⁶⁷⁷

MLC 2006'da iş uygun gemi çalışanı çalıştırma borcu Kural 1.1'de asgari yaş, Kural 1.2'de tıbbi rapor ve Kural 1.3'te eğitim ve yeterlilik başlıkları altında yer almaktadır. Sözleşmenin genelinde de farklı farklı başlıklarda işe uygun gemi çalışanı çalıştırma borcuna dair düzenlemelere rastlanabilmektedir.

Asgari yaş açısından MLC 2006, Standart A1.1 düzenlemesinde gemilerde 16 yaş altı kişilerin çalışmasını ve 18 altı kişilerin gece çalışmasını yasaklamıştır. Ayrıca sağlık veya güvenlik açısından riskli olması halinde 18 yaşın altındaki kişilerin gemilerde çalıştırılması yasaklanmıştır. Bununla birlikte MLC 2006, asgari yaşa dair ILO sözleşmelerine esaslı herhangi bir değişiklik getirmemiştir.

Sağlık raporu kapsamında MLC 2006, Standart A1.2 uyarınca gemi çalışanlarının gemide çalışmaya başlamadan önce sağlıklarının gemideki görevlerini yerine getirmeye uygun olduğunu belgeleyen geçerli bir sağlık raporu almasını zorunlu kılmıştır. Söz konusu sağlık raporu yetkin bir tıp doktor tarafından verilebilecektir. Standart A1.2/6 uyarınca her sağlık raporu gemi çalışanının işitme ve renk görme durumunun yeterli olduğunu, gemide çalışma ile artacak veya iş

⁶⁷⁷ Christodoulou-Varotsi / Pentsov, s. 304

yapmayacak duruma sokacak veya diğ er gemi çalışanlarını tehlikeye atacak sağlık sorununa sahip olmadığını tespit edecek nitelikte olmalıdır.

Gemi çalışanının yerine getireceği görevlerin yapısı gereği veya STCW gereğince daha kısa bir süre belirtilmedikçe sağlık raporu 18 yaşından büyük gemi çalışanları için en fazla iki yıl, 18 yaşından küçük gemi çalışanları için en fazla bir yıldır.

Mesleki eğitim ve yeterlilik açısından ise, MLC 2006 Kural A1.3'a göre gemi çalışanları gemide çalışmak için gerekli eğitim ve yeterlilik belgesine ve niteliklere sahip olmalıdır. Kişisel güvenlik eğitimlerini tamamlamayan gemi çalışanlarının gemide çalışmalarına izin verilmemektedir.

3. Türk Hukuku

D şK'te işverenin işe uygun gemi çalışanı  alıştırma borcuna ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. İşe uygun gemi çalışanı  alıştırma borcu kapsamında gemi çalışanlarının mesleki ve fiziksel yetkinlikleri ile ilgili Türkiye'nin taraf olduğu STCW'deki düzenlemelerin i  hukuka aktarılması amacıyla Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği  ıkarılmıřtır⁶⁷⁸. Bu yönetmelik gemi çalışanları ve kılavuz kaptanların yetkinlikleri, eğitimi, sınavları, sertifikaları, sağlık durumları, elektronik kayıt işlemleri, vardiya tutmalarına ilişkin kuralları ve disiplin işlemlerini düzenlemektedir. Yönetmeliğin ikinci maddesi açıkça STCW'ye dayanılarak hazırlandığını yazmaktadır.

Yönetmeliğin 4 ila 34' nc  maddelerinde gemi çalışanlarının yeterlikleri ve bu yeterliklere ilişkin sertifikaları, 35 ila 41'inci maddelerinde yetki ve sorumluluklar, gemi çalışanları eğitim kalite standartları, 42 ila 59'uncu maddelerinde gemi çalışanı olma şartları, başvuru, kayıt, sınav, belgelendirme, 60

⁶⁷⁸ Bknz. dn. 563.

ila 68'inci maddelerinde gemi çalışanlarının vardiya tutma kuralları, denizcilik işletmelerinin sorumlulukları, disiplin işlemleri, eğitim kurumlarına ilişkin idari tedbirler, 69 ila 72'inci maddelerinde ise kılavuz kaptan yeterlikleri ve idari tedbirler yer almaktadır.

İşverenin işe uygun gemi çalışanı çalıştırma borcu doğrudan gemi çalışanına karşı ifa edilen bir borç değildir. Bu borç, mesleki yeterlik, sağlık raporu ve eğitim gibi konulara ilişkin ulusal ve milletlerarası düzenleme uygun önlemler almakla bağlantılıdır. Ancak işe uygun gemi çalışanı çalıştırma borcunun ihlali, gemideki diğer gemi çalışanlarını tehlikeye atabileceğinden, diğer gemi çalışanları açısından haklı fesih sebebi olarak değerlendirilebilecektir.

G. Eşit Davranma Borcu

1. Genel Olarak

İşverenin gemi çalışanlarına karşı diğer bir borcu eşit davranmadır. Eşit davranma borcu, temelini adalet ve hakkaniyetten alır ve eşitlik ilkesine dayanır. Eşitlik ilkesi, Anayasa olmak üzere ulusal ve milletlerarası birçok hukuki belgeye konu olmuştur. Anayasa m.10 hükmünde herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğu ve hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamayacağı düzenlenmiştir⁶⁷⁹. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel

⁶⁷⁹ **Sarper Süzek**, İşverenin Eşit Davranma Borcu, Sicil Hukuk Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 12, 2008, s. 25 vd.; **Kübra Doğan Yenisey**, Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 7, 2005, s. 976; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 729-730; **Erdem Özdemir**, Ücret Artışında Eşitlik ve Adalet, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 5, 2005, s. 258; **Kübra Doğan Yenisey**, İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. Çalışma ve Toplum, Cilt: 4, Sayı: 11, 2006, s. 64 vd; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 416-417; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 162.

Bildirgesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı eşitlik konusunu düzenleyen önemli milletlerarası sözleşmelerdir⁶⁸⁰.

2. ILO Sözleşmeleri

a. MLC 2006 Öncesi ILO Sözleşmeleri Uyarınca

İşverenin gemi çalışanına eşit davranma borcuna dair özel bir ILO düzenlemesi bulunmamaktadır. Bunun yerine 1951 tarihli ve 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi⁶⁸¹ ile 1958 tarihli ve 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi⁶⁸², genel olarak işverenin eşit davranma borcuna dair temel hususları düzenlemektedir.

1951 tarihli ve 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, 06.06.1951 tarihinde gerçekleştirilen otuz dördüncü ILO toplantısında kabul edilmiş ve 23.05.1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir. ILO'nun temel sözleşmelerinden biri olan ve gemi çalışanları dahil tüm işçileri kapsayan sözleşmeye günümüzde 174 devlet taraftır⁶⁸³. Türkiye de taraf devlet biridir⁶⁸⁴. Sözleşme, ücret bakımından erkek ve kadın işçiler arasında ayırım gözetilmemesi gerektiğini ve bunun esaslarını düzenlemektedir.

Sözleşmenin birinci maddesine göre eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği ifadesinin cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin belirlenen ücret miktarları anlamına geldiği belirtilmiştir. Ücret ifadesi, işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak

⁶⁸⁰ **Can Tuncay**, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1982, s.13. **Canan Ünal**, İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 68 vd.

⁶⁸¹ Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100).

⁶⁸² Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).

⁶⁸³ Sözleşmeye taraf devletler için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312245 (Erişim tarihi: 21.08.2023).

⁶⁸⁴ Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, T: 13/12/1966, No: 810; RG. T: 22/6/1966; Sayı: 12484.

doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, çıplak veya asgari ücret veya aylıkla sağlanan bütün diğer menfaatleri kapsamaktadır.

Sözleşmenin ikinci maddesi gereğince taraf devletler, ücret miktarlarının belirlenmesinde, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını temin etmekle yükümlü kılınmıştır.

111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi de ILO'nun temel sözleşmelerinden biridir ve yalnızca gemi çalışanlarını değil tüm işçileri kapsamaktadır. Sözleşme, ILO'nun 04.06.1958 tarihinde gerçekleştirilen kırk ikinci oturumunda kabul edilmiş ve 15.06.1960 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Günümüzde Türkiye dahil 175 devlet sözleşmeye taraftır⁶⁸⁵.

Sözleşmenin birinci maddesine göre ayrımcılık, işte ve meslekte eşit fırsat veya muameleyi geçersiz kılan veya zayıflatan, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, milli soy veya sosyal köken temelinde yapılan herhangi bir ayırım, dışlama veya tercih olarak tanımlanmıştır.

İkinci maddeye göre her taraf devlet, ulusal koşullar ve uygulamaya uygun yöntemlerle iş ve meslek alanında eşit fırsat ve muameleyi teşvik etmeyi ve ayrımcılığı ortadan kaldırmayı amaçlayan bir ulusal politika açıklamak ve bu politikayı izlemekle yükümlüdür.

b. MLC 2006 Uyarınca

MLC 2006, temel sözleşme niteliğinde olan 1951 tarihli ve 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi ile 1958 tarihli ve 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek)

⁶⁸⁵ Sözleşmeye taraf devletler için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312256 (Erişim tarihi: 13.07.2023); İş ve Meslek Bakımından Ayırım Hakkında 111 Sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, T:13.12.1966, No:811: RG T: 22/12/1966 Sayı: 12484.

Sözleşmesi'ni ve bu sözleşmelerdeki eşit davranma ve ayrımcılık yasağına ilişkin ilkeleri dikkate almaktadır.

Madde III uyarınca MLC 2006'ya taraf olan her devlet, kendi mevzuat hükümlerinin, iş ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması prensibine uygunluğunu denetlemekle yükümlü kılınmıştır.

Yönerge B2.2.2/4.a gereğince her taraf devlet, ulusal mevzuatında ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal ya da sosyal kökene dayalı ayrımcılık yapılmadan, aynı gemide çalışan gemi çalışanları için aynı değerdeki işe, aynı ücret verileceğine dair ilkeyi dikkate almalıdır.

Standart A4.4 düzenlemesine göre her taraf devlet, toprakları üzerindeki mevcut sağlık ve refah tesislerinin, milliyeti, ırkı, rengi, cinsiyeti, dini ve politik görüşü veya sosyal konumu ne olursa olsun bütün gemi çalışanları tarafından ve bayrak devleti ne olursa olsun gemide istihdam edilen veya görevlendirilen ya da çalıştırılanlar tarafından kullanımına imkan tanımakla yükümlüdür.

Yönerge B4.4.2/7'ye göre gemi çalışanlarına limanlarda sağlanan barınma tesisleri, milliyet, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş ve sosyal köken ve gemilerinin taşıdığı bayrağa bakılmaksızın tüm gemi çalışanlarına açık olmalıdır.

MLC 2006'da eşit davranma ve ayrımcılık yasağına dair diğer bir düzenleme ise sözleşme maddelerinin uyumu ve uygulanmasına ilişkin Başlık 5'te düzenlenmiştir. Buna göre başlığın hükümleri, gemi çalışanlarının ve donatanların herkes gibi kanun önünde eşit oldukları ve adil bir korunma hakkına sahip oldukları, ayrımcılık söz konusu olmaksızın mahkemelere veya diğer ihtilaf çözüm yollarına erişebilecekleri göz önünde bulundurularak uygulanacaktır.

3. Türk Hukuku

DİŞK'te işverenin gemi çalışanlarına eşit davranma borcuna dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Eşit davranma borcu tüm hukuk alanında geçerli olup, İş Hukuku'ndaki ilke ve esasların gemi çalışanları açısından da geçerli olduğu açıktır⁶⁸⁶.

Eşit davranma borcu, bir temel hak olan eşitlik ilkesine dayanır ve yansıması, dar anlamda eşit davranma borcu ve ayrımcılık yasağıdır⁶⁸⁷. Dar anlamda eşit davranma borcu aynı veya benzer durumda olan kişilerin farklı işleme tabi tutulmaması ve kişilere ayrıcalık tanınmaması⁶⁸⁸; ayrımcılık yasağı ise kişinin cinsiyeti, rengi, ırkı, dil, siyasi görüşü, felsefi inancı, dini gibi nedenlerle ayrımcılığa konu olmamasıdır⁶⁸⁹.

Dar anlamda eşit davranma borcuna göre aynı veya benzer şartlardaki işçilerin çalışma şartlarının veya ücretlerinin de aynı veya benzer olması gerekir⁶⁹⁰. Benzer nitelikteki bazı işçilere diğerlerine kıyasla fazla ücret ödenmesi veya daha iyi çalışma koşulları sunulması işverenin dar anlamda eşit davranma borcunun ihlalidir⁶⁹¹. Dar anlamda eşit davranma borcu da aynı ayrımcılık yasağı gibi temelini Anayasa'nın 10. Maddesinden almasına rağmen İşK'deki düzenlemelerde ayrımcılık yasağı kadar yer bulamamıştır. İşverenin dar anlamda eşit davranma borcunun kanundaki yegâne görünümü İşK m.5/2 hükmüdür. Adı geçen fıkra göre işveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacaktır.

⁶⁸⁶ Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 148.

⁶⁸⁷ Doğan Yenisey, Ayrımcılık, s. 66; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 724-725.

⁶⁸⁸ Tuncay, Eşit Davranma, s. 5 vd; Süzek, İş Hukuku, s. 456-458.

⁶⁸⁹ Can Tuncay, Çalışma İlişkilerinde Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2011, s 755-726. Süzek, İş Hukuku, 453; Ünal, s. 37 vd.

⁶⁹⁰ Tuncay, Eşit Davranma, s. 4 vd.; Süzek, İş Hukuku, s. 456-457.

⁶⁹¹ Doğan Yenisey, Ayrımcılık, s. 66; Süzek, İş Hukuku, s. 453; Doğan Yenisey, s. 978.

Dar anlamda eşit davranma borcu işverene, işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir⁶⁹². Bunun sebebi, eşit davranma borcunun hiçbir farklılık gözetilmeksizin tüm işçilere mutlak bir şekilde biçimde eşit davranma anlamına gelmemesidir. Bu bakımdan işveren, yalnızca işçiler arasında işçinin yaptığı iş, uzmanlığı, öğrenimi, tecrübesi gibi objektif nedenlere ve işçinin çalışkanlığı, performansı ve yeteneği gibi subjektif nedenlere dayanarak farklı işlem yapabilir⁶⁹³.

İş Hukuku bakımından ayrımcılık yasağının konusunu ise işçilerin dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebepler oluşturmakta olup işverence işyerinde çalışan işçiler arasında bu sebeplere dayanarak keyfi bir ayırım yapılamaz⁶⁹⁴. İşverenin ayrımcılık yasağının temeli İşK m.5 hükmüne dayanmaktadır. Hükme göre iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. Belirtilmelidir ki, hükümde “benzeri sebepler” ifadesine yer verilmesi sebebiyle ayrımcılık yasağı maddede sayılan hallerle sınırlı değildir⁶⁹⁵. Örneğin maddede yer almayan cinsel tercih, fiziki görünüm, medeni hal de işverenin ayrımcılık yasağı kapsamındadır. İşK m.5/3’e göre işveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacaktır. Dördüncü fıkra aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret

⁶⁹² **Tuncay**, Eşit Davranma, s. 128 vd.; **Deniz Urgan Çatalkaya**, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2019, s. 159; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 417-418.

⁶⁹³ **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 418; **Şükran Ertürk / İlke Gürsel**, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Beta Basım Yayın, Cilt I, İstanbul, 2011, s. 429.

⁶⁹⁴ **Süzek**, İş Hukuku, s. 453; **Doğan Yenisey**, Orantılılık, s. 980; **Ertuğrul Yuvalı**, Türk Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık Yasağı, TÜHİS, Cilt: 24, Sayı: 3-4, 2013, s. 79 vd.; **Hande Bahar Aykaç**, Fesih Hakkının Eşit Davranma Borcu ile Sınırlandırılması, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, Editör: Tankut Centel, İstanbul, 2016, s. 55 vd.

⁶⁹⁵ **Devrim Ulucan**, Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık, DEÜHFD, Cilt: 15, Özel Sayı, Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan, 2013, s. 375. Benzer nedenler hakkında detaylı bilgi için bkz. **Osman Güven Çankaya / İlhan Günay Cevdet / Seracettin Göktaş**, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara, 2005, s. 53; **Tuncay**, Ayrımcılık, s. 726-727.

kararlaştırılamayacağını, beşinci fıkra ise işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı ifade etmiştir.

Eşit davranma borcu yalnızca iş ilişkisi devam ederken değil, işe almada ve iş sözleşmesinin feshinde de dikkate alınmalıdır. İşveren işe almada ve iş sözleşmesinin feshinde ayırım yasağına ve dar anlamda eşit davranma borcuna uygun hareket etmekle yükümlüdür⁶⁹⁶. Eşit davranma borcu ücret dahil tüm çalışma koşullarında yönünde uygulanmalı, bu kapsamda durum ve koşullar elverdiği ölçüde tüm işçilere adaletli ve hakkaniyetli bir çalışma düzeni sunulmalıdır⁶⁹⁷.

Son olarak, her ne kadar DİşK kapsamında eşit davranma borcuna dair bir hüküm yer almasa da bu borcun kaynağı milletlerarası sözleşmeler, Anayasa ile İşK'dir. İşverenin gemi çalışanına karşı eşit davranma borcunun ihlali DİşK m.14/II.b kapsamında "kanuna, hizmet akitlerine ve sair iş şartlarına aykırı hareket" olarak nitelendirilir ve gemi çalışanına iş sözleşmesini haklı bir şekilde feshetme hakkı verir.

⁶⁹⁶ **Süzek**, İş Hukuku, s. 459; **Tuncay**, Eşit Davranma, s. 154-155; **Eyrenci /Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 164; **Çatalkaya**, s. 189; **Ulucan**, Eşitlik İlkesi, s. 372;

⁶⁹⁷ **Ertürk / Gürsel**, s. 449.

SONUÇ

Deniz İş Hukuku, İş Hukuku ve Deniz Ticareti Hukuku'nun iç içe geçtiği bir alan olarak karşımıza çıkar. Bir kesişim kümesi olması sebebiyle, Deniz İş Hukuku alanında hangi kuralların uygulanacağı ayrıca önem arz etmektedir. Deniz İş Hukuku'nda uygulanacak mevzuat bakımından birçok milletlerarası ve ulusal düzenleme bulunmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde milletlerarası ve ulusal düzenlemeler arasında kapsam ve uygulama bakımından öne çıkanlar incelenmiştir.

Deniz İş Hukuku alanında en etkili ve kapsamlı milletlerarası düzenlemeler ILO sözleşmeleri ve özellikle MLC 2006'dır. Gemi çalışanlarının insan hakları beyannamesi olarak nitelendirilen MLC 2006, gemi çalışanlarının hakları, çalışma ve yaşam koşulları açısından en kapsayıcı, geçerli ve güncel milletlerarası belge olarak değerlendirilmekte ve SOLAS, STCW ve MARPOL sözleşmelerinin oluşturduğu uluslararası deniz ticareti kurallar sisteminin dördüncü ayağını oluşturduğu kabul edilmektedir.

Türkiye, birçok ILO sözleşmesine taraf olmuş ise de bu sözleşmelerin doğrudan uygulanabilmesi öğretide tartışmalıdır. Bunun çözümü için DİŞK hükümleri ILO sözleşmeleri ile uyumlu hale getirilmelidir.

Türkiye MLC 2006'ya taraf olma sürecini tamamlamamıştır. Gemi çalışanlarının şartlarının iyileştirilmesi, mevzuatın küresel gelişmelere göre güncellenmesi ve milletlerarası kurallarla uyumun sağlanması için Türkiye'nin MLC 2006'ya taraf olması yerinde olacaktır.

Ulusal mevzuat açısından Deniz İş Hukuku'nu düzenleyen temel kanun DİŞK'tir. Küresel gelişmeler ve günümüz şartları karşısından güncelliğini kaybeden, oldukça eksik ve yetersiz olan DİŞK, yalnızca belli şartları taşıyan Türk bayraklı gemilere uygulanmaktadır. DİŞK'in uygulama alanı bulmadığı alanlarda ise gemi çalışanları TBK'daki hükümlere tabidir. TTK, ticaret gemisinin tanımı ve

gemi alacağı ve deniz alacağı gibi Deniz İş Hukuku'nu ilgilendiren düzenlemelere yer vermesi bakımından göz önünde tutulması gereken diğer bir ulusal düzenlemedir. Bu düzenlemelerin yanında uygulamada çokça kullanılan ITF toplu iş sözleşmeleri, elverişli bayraklı gemilerde gemi çalışanları ile işverenler arasındaki iş ilişkilerini detaylı bir şekilde düzenlemektedir.

Görüldüğü üzere Deniz İş Hukuku'nu ilgilendiren birçok farklı düzenleme mevcut olup, somut olayda hangi düzenlemenin uygulama alanı bulacağı kapsamlı bir şekilde değerlendirilmelidir.

Gemi çalışanlarının iş sözleşmelerinde hukuk seçimlerinin yer aldığı ve bu hukuk seçimlerinin çoğu kez elverişli bayrak devleti hukuku yönünde olduğu görülmektedir. Bu nitelikteki hukuk seçimleri gemi çalışanlarının hak arama özgürlüğünü kısıtlamaktadır. Gemi çalışanı aleyhine yapılan bu hukuk seçimlerine karşı doğrudan uygulanan kurallar ve kamu düzeni ilkesi devreye sokularak gemi çalışanın lehe hükümlerden yararlanmasının sağlanması yerinde olacaktır.

Deniz İş Hukuku'nda işveren, tanımlanması ve tespit edilmesi zor bir unsur olarak karşımıza çıkar. Birçok milletlerarası ve ulusal kaynakta farklı işveren tanımları yer almaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünün konusunu oluşturan Deniz İş Hukuku'nda işveren tanımı ve işverenin tespitinde, işveren tanımına yer veren iki önemli kaynak MLC 2006 ve DİŞK ele alınmıştır. Açık bir işveren tanımı içermeyen MLC 2006, gemi maliki(shipowner) tanımını işvereni de kapsayacak şekilde ifade etmiştir. Buna göre gemi maliki(shipowner), gemisini veya başkasının gemisini ticari faaliyette kullanan kişidir. DİŞK'te ise işveren, kendi gemisini veya başkasının gemisini işleten kişi olarak tanımlanmıştır. MLC 2006 ve DİŞK'teki işveren tanımının, TTK m. 1061'deki donatan ve TTK 1061/2'deki işletene karşılık geldiği tespit edilmiştir. İşverenin anlaşılmasında bu tanımların, unsurlarıyla birlikte dikkate alınması faydalı olacaktır.

Gemiyle ilgili kişilerin işveren sıfatı incelendiğinde gemi maliki, gemi üzerinde mülkiyet hakkına sahip olan kişiyi ifade etmektedir. Gemi malikinin, maliki olduğu gemiyi deniz ticaretinde menfaat sağlamak amacıyla işlettiği takdirde işveren sıfatı kazanacağı tespit edilmiştir.

Donatan, TTK m. 1061'de gemisini menfaat sağlamak amacıyla suda kullanan gemi maliki olarak tanımlanmıştır ve DİŞK'te işveren olarak tanımlanmış kişilerden biridir. DİŞK'teki tanım olmasa bile donatanın, kaptan ve gemi çalışanları ile iş sözleşmesi yapması sonucunda gemiye zilyet olması sebebiyle işveren olacağı sonucuna varılmıştır.

Donatma iştiraki, TTK m. 1064'te tanımlanan, Deniz Ticareti Hukuku'na has bir çeşit ortaklıktır. Tüzel kişiliği bulunmayan donatma iştirakinde paydaşların her biri işveren sıfatı kazanacağı ortaya konulmuştur.

Yönetici, gemi yönetim sözleşmesi uyarınca, bir ücret karşılığında gemi yönetimini devralan ve donatan nam ve hesabına ifa eden kimsedir. Sözleşmeye konu işler teknik, ticari ve personel yönetimini kapsamaktadır. Gemiye zilyet olmaması sebebiyle ne teknik ne ticari ne de personel yöneticisinin kural olarak işveren olamayacağı sonucuna varılmıştır. Personel yöneticisinin özellikleri sebebiyle işveren vekili olabileceği değerlendirilmiştir.

İşleten, TTK m. 1061/2 uyarınca kendisinin olmayan bir gemiyi menfaat sağlamak amacıyla suda kendi adına bizzat veya kaptan aracılığıyla kullanan kişidir. Mevzuatta donatan sayılan kişi, öğretide işleten olarak adlandırılan ve uygulamada gemi işletme müteahhidi olarak tanımlanan bu kişi, malik olmayan donatandır. İşletenin, geminin zilyedi olması sebebiyle işveren olduğu kanaatine varılmıştır.

Gemi kira sözleşmesi, kiraya verenin belirli bir süre için geminin kullanılmasını, kira bedeli karşılığında, kiracıya bırakmayı üstlendiği sözleşmedir.

Gemi kiracısı, belli bir miktar para karşılığında geminin zilyetlik ve kontrolünü kiraya verenden devralmakta, gemiyi dilediği gibi kullanmaktadır. Gemi kira sözleşmesinde kiracının, kaptan ve gemi çalışanları ile iş sözleşmesi yaparak gemiye zilyet olması sebebiyle işveren olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Zaman charteri sözleşmesi tahsis edenin, donatılmış bir geminin ticari yönetimini belli bir süre için ve bir ücret karşılığında tahsis olunana bırakmayı üstlendiği sözleşmedir. Tahsis olunan geminin ticari yönetimini belli bir süre boyunca tahsis edenden devralmakta ve karşılığında belli bir miktar para ödemektedir. Zaman charteri sözleşmesinde tahsis eden gemiye zilyet olduğundan işveren sıfatını haizken yalnızca geminin ticari yönetimi sağlayan tahsis olunanın işveren olmadığı sonucuna varılmıştır.

Yolculuk charteri sözleşmesi navlun karşılığında eşya taşınmayı konu alan bu sözleşme navlun sözleşmesinin bir çeşididir. Taşıtan, taşıyan ile navlun sözleşmesi kurarak, eşyanın taşınması karşılığında taşıyana navlun ödemektedir. Taşıtanın, gemiye zilyet olmadığı ve bu sebeple işveren olmadığı değerlendirilmiştir.

Kaptan, geminin seferdeki en yetkili kişisidir. DİŞK uyarınca kaptan, gemiyi sevk ve idare eden kişi ve işveren vekili olarak tanımlanmıştır. Öte yandan kaptan, gemi çalışanı konumundadır. Kanun uyarınca açık bir şekilde işveren vekili olarak tanımlanan kaptanın gemi çalışanlarına karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan doğruya işveren sorumlu olacaktır. Düzenlemeler uyarınca kaptanın işveren olmamasına rağmen hem gemi çalışanı hem de işveren vekili olduğu sonucuna varılmıştır.

Gemi ile ilgili kişiler hakkında yapılan genel değerlendirme sonucunda Deniz İş Hukuku'nda işverenin gemiye zilyet olan kişiye karşılık geldiği ve bu kişinin, gemi üzerindeki hakimiyeti kaptan ile iş sözleşmesi yaparak sağladığı tespit edilmiştir. MLC 2006'daki ve DİŞK'teki işveren tanımları ile donatan, donatma

iştirakindeki paydaşlar, işleyen, gemi kiracısı kişilerinin hepsinin gemiye zilyet olan kişiyi işaret ettiği sonucuna varılmıştır.

İş Hukuku'nda olduğu gibi Deniz İş Hukuku'nda da işverenin gemi çalışanına karşı çeşitli yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu yükümlülükler, İş Hukuku'nda da yer alan kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti ile sosyal güvenlikten yararlanma, koruma ve gözetim ve eşit davranma gibi yükümlülüklerle ek olarak Deniz İş Hukuku'na özgü iase bedeli ödeme, barındırma, yurda iade gibi yükümlülükleri de içermektedir. Çalışmanın üçüncü bölümünde Deniz İş Hukuku'nda işverenin mali ve diğer yükümlülükleri değerlendirilmiştir.

Deniz İş Hukuku'nda işverenin mali yükümlülükleri başlığı altında gemi çalışanın ücreti, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ölüm tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti bulunmaktadır. Diğer yükümlülükler başlığı altında ise barındırma, iase sağlama, sosyal güvenlikten yararlanma, gemi çalışanın koruma ve gözetim, yurda iade, işe uygun gemi çalışanı çalıştırma, eşit davranma borcu yer almaktadır.

İşverenin mali ve diğer yükümlülükleriyle ilgili olarak birçok ILO sözleşmesi bulunmaktadır. Bu sözleşmelerden bazıları MLC 2006'nın yürürlüğe girmesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. MLC 2006, konuyla ilgili önceki ILO düzenlemelerini değiştirip güncelleyerek tek bir çatı altında toplamıştır. Başta DİŞK olmak üzere Türk Hukuku'nda işverenin mali ve diğer yükümlülükleriyle ilgili birçok düzenleme bulunsa da bu düzenlemelerin eski ve yetersiz olduğu anlaşılmaktadır. DİŞK ve diğer ulusal mevzuatın ILO sözleşmeleri ile uyumlaştırılması ve MLC 2006'ya taraf olunması yerinde olacaktır.

KAYNAKÇA

ACAR, Serdar; Gemiadamı Talepleri, Akademi Denizcilik Yayınları, İstanbul, 2012.

AKGEYİK, Tekin; Sosyal Güvenlikte Reform Eğilimleri: Geleneksel Sistemlerden Bireysel Emeklilik Programlarına Dönüşüm, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 51, 2006, s. 47-99.

AKINCI, Ziya; Milletlerarası Özel Hukuk, 1. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020.

AKYİĞİT, Ercan; Kıdem Tazminatı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 1999. (**Kıdem Tazminatı**)

AKYİĞİT, Ercan; 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2000. (**Yıllık İzin**)

AKYİĞİT, Ercan; Kullandırılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi, TÜHİS, Cilt: 20, Sayı: 3, 2006, s. 1-16. (**Gecikme Faizi**)

AKYİĞİT, Ercan; İş Kanununda İşverenin Çalışma Belgesi Yükümlülüğü, TÜHİS, Cilt: 22-23, Sayı: 6, 2010, s. 3-20.

AKYİĞİT, Ercan; Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 22, 2011, s. 32-44. (**Ölüm ve İş İlişkisi**)

AKYİĞİT, Ercan; Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, TÜHİS, Cilt: 24, Sayı: 1-2, 2012, s. 1-41. (**Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin**)

AKYİĞİT, Ercan; Bedelli Askerlik ve Kıdem Tazminatı Problemi, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 67, 2012, s. 71-74.

AKYİĞİT, Ercan; 7146 Sayılı Kanun'la Gelen Bedelli Askerlik ve Kıdem Tazminatı, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 146, 2018, s. 62-71.

ALGANTÜRK LİGHT, Didem; CMI Tarafından Gemi İşletme Müteahhidinin (Bareboat Charterer) Tesciline İlişkin Yapılan Çalışmalar ve Değerlendirme, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 8, 2005, s. 149-172. (**Gemi İşletme Müteahhidi**)

ALGANTÜRK LİİHT, Didem; Deniz İş Sözleşmesi 2006 Hakkında İnceleme ve Değerlendirme, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 1-2, 2007, s. 269-278.

ALPAGUT, Gülsevil; İşçinin Ediminin Güvence Altına Alınması Aracı Olarak Asgari Süreli Sözleşme ve Belirsiz Süreli Sözleşmede Cezai Şart, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 8, 2007, s. 13-21.

ALPAGUT, Gülsevil; Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, Ankara, 2011, s. 124-166.

ALPAGUT, Gülsevil; İşyerinde Kamera Gözetlemesi ve AİHM Kararları ile Tespit Edilen Esaslar, Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, Editör: Kübra Doğan Yenisey, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 275-315.

ALPER, Yusuf; Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 10. Baskı, 2019.

AMASYA, Serap; Gemi Yönetimi Sözleşmesinin Hukuki Niteliğı, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi, Sayı: 1, 2003, s. 165-198. **(Gemi Yönetimi)**

AMASYA, Serap; Gemi Kira Sözleşmesinin Niteliğı ve Özellikleri, Borçlar Kanunu'ndaki Değışiklikler "Kira Hukukundaki Güncel Gelişmeler", İstanbul, 2017, s. 95-116. **(Gemi Kira Sözleşmesi)**

ANADOLU, F. Kerim; Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 3, 2003, s. 47-57.

ANDAÇ, Faruk; İş Hukuku Ders Kitabı, Yargı Yayınları, Ankara, 2001.

ANDERSON, H. Edwin; The Nationality of Ships and Flags of Convenience: Economics, Politics and Alternatives, Tulane Maritime Law Journal, Vol. 21, 1996, s. 139-180.

ANOL, Kadri; Çalışma Yaşamının Düzenlenmesi, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, Kazancı Hukuk Yayınları, No.33, 1985.

ARDA BİCAZ, Fatma; Türk İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması, Legal Yayınları, İstanbul, 2017.

ARGİROFFO, Enrico; Flags of Convenience and Substandard Vessels: A Review of the ILO's Approach to the Problem, International Labour Review, Volume: 110, Number: 5, 1974, s. 437-453.

ARSLAN ERTÜRK, Arzu; İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz(Mobbing) ve Dünyadan Örnekler, MÜHFHAD, Sayı: 20, 2014, s. 285-339.

ARSLAN ERTÜRK, Arzu; Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu Üzerindeki Etkisi, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Editör: Tankut Centel, İstanbul, 2014, s. 49-113.

ASTARLI, Muhittin; İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara, 2008.

ATAMER, Kerim; Gemi ve Yük Alacaklısı Haklarının Kullanılmasında Yargılama Usulü ve İcra, Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu XIV, Bildiriler-Tartışmalar, Ankara, 1997, s. 201-299.

ATAMER, Kerim; Gemilerin İhtiyatı Haczinde Seferden Men Önleminin Uygulanması (İİK m.23 f.4 ve m.92’nin Tarihsel Kökenleriyle Deniz Takip Hukuku’ndaki Anlamları Üstüne), İÜHFM, C. LV, 1997, s. 279-340.

ATAMER, Kerim; 1910 Brüksel Sözleşmesinde ve Ticaret Kanunu Tasarısında Çatma, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, Cilt: 24, Sayı: 1-2, 2004, s. 175-210.

ATAMER, Kerim; Türk Ticaret Kanunu Tasarısına göre Deniz Hukukunda Cebri İcra, Arıkan Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 2006. **(Cebri İcra)**

ATAMER, Kerim; Yargıtay Kararları Işığında Deniz Ticareti ve Deniz Sigortası Hukukunda Güncel Sorunlar ve Gelişmeler, XXIII. Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu, 2009, s. 165-274

ATAMER, Kerim; Alman-Türk Hukukunda Gemilerin Bayrak Çekme Zorunluluğu, Gemi Siciline Kayıt ve Hükümlerin Uygulama Alanı, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, Cilt: XXV, Sayı: 1, 2009, s. 99-201. **(Bayrak Çekme)**

ATAMER, Kerim; Gemi Adamlarına İlişkin Türk Ticaret Kanunu Hükümlerinin Kaynakları ve Görevli Mahkeme Sorunu, İş Dünyası ve Hukuk-Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul, 2011, s. 863-906. **(Birinci Bölüm)**

ATAMER, Kerim; Gemi ve Uçak İpoteğinin Hukuksal Temelleri, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2012. **(Gemi İpoteği)**

ATAMER, Kerim; Gemi Adamlarına İlişkin Türk Ticaret Kanunu Hükümlerinin Kaynakları ve Görevli Mahkeme Sorunu – 2. Bölüm, Prof. Dr. Aydın Zevkliler'e Armağan, Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi, Cilt: 8, Özel Sayı, 2013, s. 405-486. **(İkinci Bölüm)**

ATAMER, Kerim; Deniz Ticareti Hukuku Cilt: I, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2017. **(Deniz Ticareti Hukuku I)**

ATAMER, Kerim; Deniz Ticareti Hukuku Cilt: II-Gemilerin Eşya Hukuku, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2018. **(Deniz Ticareti Hukuku II)**

ATAMER, Kerim; Deniz Ticareti Hukuku Cilt: IV (Deniz İcra Hukuku), On İki Levha Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 2019. **(Deniz Ticareti Hukuku IV)**

AYBAY, Gündüz; Denizciler, İşletmeciler ve Yöneticiler için Deniz Hukuku, Aybay Yayıncılık, İstanbul, 1998.

AYDEMİR, Murteza; Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları, İstanbul, 1993.

AYDINLI, İbrahim; Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Demiryol-İş Eğitim Yayınları, Ankara, 2001.

AYDINLI, İbrahim; 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Düzenlenen Alt İşveren Hükümlerinin Deniz Taşıma İşlerinde Uygulanıp Uygulanamayacağına Dair Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 17, Sayı: 4, 2013, s. 35-52.

AYKAÇ, Hande Bahar; Fesih Hakkının Eşit Davranma Borcu ile Sınırlandırılması, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, Editör: Tankut Centel, İstanbul, 2016, s. 47-134.

BAKIRCI, Kadriye; Anayasa Mahkemesi'nin Evlilik Sonrası İşten Ayrılan Kadın İşçilerin Kıdem Tazminatı Haklarına İlişkin Kararı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 12, 2008, s. 112-124

BALCI İZGİ, Berna; Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Son Gelişmeler, Çalışma ve Toplum, Cilt: 1, Sayı: 16, 2008, s. 85-107.

BARLAS, Nuray; Gemi Alacaklısı Hakkı Veren Alacaklar ve Gemi Alacaklısı Hakkının Hukukî Niteliği, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2000.

BASKAN, Ş. Esra; 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 104, 2013, s. 55-72.

BAŞBUĞ, Aydın / YÜCEL BODUR, Mehtap; İş Hukuku, 6. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2021.

BAYCIK, Gaye; Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, Ankara Barosu Dergisi, Sayı: 3; 2013, s. 103-170.

BAYRAM, Fuat; Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:14, 2007, s. 552-574.

BEDÜK, Mehmet Nusret; İş Hukukunda Eşit Ücret Hakkı ve Uygulaması, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Konya, 2004 (yayınlanmamış doktora tezi).

BEDÜK, Mehmet Nusret; Deniz İş Sözleşmesi, Ekin Yayınları, Bursa, 2012. (Deniz İş Sözleşmesi)

BEDÜK, Mehmet Nusret; İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 27, Sayı: 2, 2019, s. 679-726. (Fesih)

ÖZTÜRK, Berna; İşçinin Talimatlara Uyma Borcu, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.

BİRİNCİ UZUN, Tuba; Götürü Tazminat, Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara, 2015.

BLANCK JR., John Isaac; Reflections on the Negotiation of the Maritime Labor Convention 2006 at the International Labor Organization, Tulane Maritime Law Journal, 2006, s. 35-57.

BOCZEK, Boleslaw Adam; Flags of Convenience: An International Legal Study. Harvard University Press, 1962.

BOLLÉ, Patrick; The ILO's New Convention on Maritime Labour: An Innovation Instrument. International Labour Review, Vol: 135, 2006, s. 135-145.

BOZKURT, Tamer; Deniz Ticareti Hukuku, Yeniden Kaleme Alınmış 1. Baskı, Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara, 2021.

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz; Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Yetkin Hukuk Yayınları, İstanbul, 2012.

CAN, Mertol; Deniz Ticareti Hukuku Cilt I: Giriş-Gemi-Deniz Hukuku Kişileri, İmaj Yayıncılık, Ankara, 2003.

CANBOLAT, Talat; Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi, Değerlendirmeler, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2010, s. 15-39.

CANIKLIOĞLU, Nurşen; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Antalya, 2012, s. 27-84.

CAREY, Luci; The Maritime Labour Convention, 2006: The Seafarer and the Fisher, Australian and New Zealand Maritime Law Journal, Vol. 31, 2017, s. 14-36.

CENTEL, Tankut; Türk Hukukunda Bireysel İş Uyuşmazlığına İlişkin Uluslararası Yetki ve Bağlama Kuralları, Sosyal Siyaset Konferansları, Çalışma ve Endüstri İlişkileri Araştırma Merkezi, No: 32 ve 33, İstanbul, 1983. (**Uluslararası Yetki ve Bağlama Kuralları**)

CENTEL, Tankut; İş Hukukunda Ücret, İstanbul, 1988. (**Ücret**)

CHRISTODOULOU-VAROTSİ, Iliana / PENTSOV, Dimitri A.; Maritime Work Law Fundamentals: Responsible Shipowners, Reliable Seafarers, Springer, 2007.

CHUAH, Jason; Law of International Trade, Sweet&Maxwell, London, 1998.

COOKE, Julian / YOUNG, Tim / ASHCROFT, Michael / TAYLOR, Andrew / KIMBALL, John / MARTOWSKI, David / LAMBERT, Le Roy / STURLEY, Michael; Voyage Charters, Informa Law from Routledge, 4th Edition, London, 2014.

ÇAĞA, Tahir / KENDER, Rayegan; Deniz Ticareti Hukuku I, Giriş, Gemi, Donatan ve Kaptan, 14. Bası, Arıkan Yayınları, İstanbul, 2005. (**Deniz Ticareti Hukuku I**)

ÇAĞA, Tahir / KENDER, Rayegan; Deniz Ticareti Hukuku II, 9. Bası, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2009. (**Deniz Ticareti Hukuku II**)

- ÇANKAYA, Osman Güven / CEVDET, İlhan Günay; / GÖKTAŞ, Seracettin;** Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara, 2005.
- ÇATALKAYA, Deniz Urgan;** İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2019.
- ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA,ERCÜMENT;** İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2022.
- ÇELİK, Nuri;** Toplu İş Sözleşmeleri ile Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Artırılmasında Karşılaşılan Sorunlar, Çalışma ve Toplum, Cilt: 3, Sayı: 31, 2011, s. 11-24.
- ÇELİK, Nuri;** İş Hukuku Dersleri, 23. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2012.
- ÇELİKEL, Aysel / ERDEM, Bahadır;** Milletlerarası Özel Hukuk, 17. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2022.
- ÇENBERCİ, Mustafa;** İş Kanunu Şerhi, Ankara, 1986.
- ÇETİNGİL, Ergon / KENDER, Rayegan / ÜNAN, Samim / YAZICIOĞLU, Emine;** TTK Tasarısı'nın 'Deniz Ticareti' Başlıklı 5. Kitabında Yer Alan Hükümler Hakkında", Deniz Hukuku Dergisi, 2006, s. 1-295.
- ÇİL, Şahin;** Açıklamalı ve İçtihatlı Kıdem Tazminatı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009. (Kıdem Tazminatı)
- ÇİL, Şahin;** Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 15, 2009, s. 70-88.
- ÇİL, Şahin;** İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Turhan Kitabevi, 2010. (İşçinin Ücreti)
- ÇİL, Şahin;** 6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller, İÜHFM, Cilt: 72, Sayı: 2, 2014, s. 87-102.
- ÇÖĞENLİ, M. Taner;** Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, Üçdal Yayınevi, İstanbul, 1983.
- ÇUBUK, Ali;** Ücret ve Ücret Hakkının Korunması, Ayyıldız Matbaası, Ankara, 1970.
- DAVIS, Mark;** Bareboat Charters, Second Edition, Informa Law from Routledge, London – Singapore, 2005.

DEĞİRMENCİ KULA, Nil; Türk Ticaret Kanunu Uygulamalarında Gemi Alacaklısı Hakkının Bir Unsuru Olarak Hakkın Sahibi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 3, 2014, s. 245-276.

DEMİR, Fevzi; En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4. Bası, İzmir, 2005.

DEMİRBİLEK, Sevdâ; Sosyal Güvenlik Sosyolojisi, Legal Yayıncılık, İzmir, 2005.

DEMİRCİOĞLU, Murat / CENTEL, Tankut / KAPLAN, Hasan Ali; İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 21. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2021

DEMİRCİOĞLU, Murat / CENTEL, Tankut; İş Hukuku, Yenilenmiş 10. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2005.

DOĞAN YENİSEY, Kübra; Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 7, 2005, s. 973-1003. **(Orantılılık)**

DOĞAN YENİSEY, Kübra; İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayırmıcılık Yasası. Çalışma ve Toplum, Cilt: 4, Sayı: 11, 2006, s. 63-82. **(Ayırmıcılık)**

DOĞAN YENİSEY, Kübra; İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007.

DOĞAN YENİSEY, Kübra; Hizmet Sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu: Makaleler-Tebliğler, İstanbul, 2012, s. 297-336 **(Hizmet Sözleşmesi)**

DOĞAN YENİSEY, Kübra; Türk Borçlar Kanununun ‘Genel Hizmet Sözleşmesi’ne İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (15-18 Ekim 2013, Antalya), İstanbul, 2014, s. 78-110.

DOĞAN YENİSEY, Kübra; İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, Ankara, 2016, s. 387-562.

- DOĞAN, Vahit;** 5718 Sayılı Kanuna Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 1, 2007, s. 147-164. **(İş Akdi)**
- DOĞAN, Vahit;** Milletlerarası Özel Hukuk, 9. Baskı, Savaş Yayınevi, Ankara, 2023. **(Milletlerarası)**
- DOUMBIA HENRY, Cleopatra;** The Maritime Labour Convention, 2006, Legal Jurisdiction and Port State Control, Shipping Operations Management, 2017, s. 129-151.
- DÖNMEZ, Kazım Yücel;** İşçi Ücreti Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2018.
- DULAY, Dilek;** İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Yaptırımı, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Programı Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Programı, 2011 (yayınlanmamış yüksek lisans tezi).
- DÜNDAR ARAVACIK, Esra;** Uluslararası Düzenlemeler ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Deniz İş Hukukunda Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği Anabilim Dalı Avrupa Araştırmaları Programı, 2010 (yayınlanmamış doktora tezi). **(Doktora)**
- DÜNDAR ARAVACIK, Esra;** Deniz İş Hukuku'nda Fazla Çalışmaya İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi, DEÜHFD, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, Cilt: 19, 2017, s. 2057-2099. **(Sorunlar)**
- EKMEKÇİ, Ömer;** Deniz İş Hukukunda İş Süreleri ve Fazla Çalışma, Deniz Hukuku Dergisi, Yıl: 1, Sayı: 34, 1996, s. 37-46.
- EKONOMİ, Münir;** Kara, Deniz ve Hava Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri ve Bundan Doğan Başlıca Sorunlar, Türk İş Hukukunun Temel Sorunları Semineri, 6-10 Ekim 1976, Ankara, 1977.
- EKONOMİ, Münir;** Bildirim Sürelerinin İşçi Yönünden Sözleşmelerle Artırılması ve İhbar Tazminatı, İHM, İşK m. 13, Sayı: 25, 1986.
- EKONOMİ, Münir;** İş Hukuku, Cilt 1, İstanbul, 1987. **(İş Hukuku)**
- EKONOMİ, Münir;** Kıdem Tazminatında Esas Alınacak Ücret ve Ekleri, Kamu-İş, Cilt: 1, 1988, s. 1-6.

EKŞİ, Nuray; Yabancılık Unsuru Taşıyan Akitler ve Bu Akitlerin AT Roma Konvansiyonu'na Göre Anlamı, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, Yıl: 12, Sayı: 1-2, 1992, s. 1-10. **(Yabancılık Unsuru)**

EKŞİ, Nuray; Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk, Tunçomağ'a Armağan, 1997, s. 116-149. **(Uygulanacak Hukuk)**

ELÇİN, Doğa; Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk, Adalet Yayınları, 2012.

EMİR, Asiye Şahin / KAZMAZ TEPE, Büşra; Gemi Adamının Hizmet Sözleşmesinden Doğan Para Alacaklarının Tahsili, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 45, 2021, s. 144-165.

ENGİN, Murat; Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Basisen, Ankara, 1993.

ERDOĞMUŞ, Belgin; Roma Eşya Hukuku, 9. Baskı, Der Yayınları, İstanbul, 2022.

EREN, Fikret; Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, No. 344, 1974. **(İş Hukuku)**

EREN, Fikret; Borçlar Hukuku, Özel Hükümler, 10. Baskı, Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara, 2022.

EREN, Fikret; Mülkiyet Hukuku, Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara, 2023

ERENER, Ebru; Türk İş Hukukunda Asgari Süreli İş Sözleşmesi, On İki Levha Yayıncılık, Ankara, 2017.

ERKANLI BAŞBÜYÜK, Betül; İş Görmekten Kaçınma Sebebi Olarak İşyerinde Cinsel Taciz, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 61, 2019, s. 127-180.

ERTÜRK, Şükran / GÜRSEL, İlke; İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Beta Basım Yayın, Cilt I, İstanbul, 2011, s 425-458.

ESENER, Turhan; İş Hukuku, 3. Bası, Ankara, 1978.

ESİN, Esin; Türk Bayrağı Çekme Hakkı, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2007 (yayınlanmamış yüksek lisans tezi).

EYRENCİ, Öner; İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1985 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 1985, Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası Yayını, İstanbul, 1987.

EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim / BASKAN, Esra; İş Hukuku, 10. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2020.

FORD, Jessica H. / WILCOX, Chris; Shedding Light on The Dark Side of Maritime Trade—A New Approach For Identifying Countries As Flags of Convenience. Marine Policy, Vol: 99, 2019, s. 298-303.

FOSSEN, Anthony Van; Flags of Convenience and Global Capitalism. International Critical Thought, 2016, s. 359-377.

GOLDBERG, Joseph P.; Seamen and the International Labor Organization. Monthly Labour Review, 1958, s. 974-981.

GÖKÇE, Erdal; Deniz İş Kanunu’nun Hukuk Sistemindeki Yeri ve Niteliği, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 82, Sayı: 2, 2008, s. 739-758.

GÖKNİL, Mazhar Nedim; Deniz Ticareti Hukuku, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1946.

GÜNER, M. Deniz; Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri, Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 6, 2001.

GÜNEŞ, Başak / MUTLAY, Faruk Barış; Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, Sayı: 30, 2011, s. 231-288.

GÜNEŞ, Volkan; Türk Borçlar Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017.

GÜRSEL, İlke; İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016.

GÜZEL, Ali; ILO Normlarının İş Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yayını, Ankara, 1997, s. 3-50.

GÜZEL, Ali / ERTAN, Emre; İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:14, 2007, s. 510-549.

GÜZEL, Ali / OKUR, Ali Rıza / CANİKLİOĞLU, Nurşen; Sosyal Güvenlik Hukuku, 19. Bası, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2021.

HALATÇI ULUSOY, Ülkü; MLC 2006 (Denizcilik Çalışma Sözleşmesi) ile Değişikliklerinin Önemine ve Türk Hukuku'nda Onay Sürecine İlişkin Bir Değerlendirme, ÇÜHFD, 2020, Cilt: 5, Sayı: 2, s. 4191-4216.

HAMAD, Hamad Bakar; Flag of Convenience Practice: A Threat to Maritime Safety and Security, Journal of Social Science and Humanities Research, No: 8, 2016, s. 207-230.

HATEMİ, Hüseyin / SEROZAN, Rona / ARPACI, Abdülkadir; Eşya Hukuku, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1991.

ILO; Frequently Asked Questions (FAQ) Maritime Labour Convention, 2006, as amended (MLC, 2006) Fifth edition, 2019. **(FAQ)**

İZVEREN, Adil / FRANKO, Nisim / ÇALIK, Ahmet; Deniz Ticareti Hukuku, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, Cilt: 294, Ankara, 1994.

KAHRAMAN, Mehmet Halis; 5510 Sayılı Kanunda Tanımlı Sosyal Sigorta Statüleri ve Çakışan Sigortalılık İlişkisi, MÜHFHAD, Cilt: 20, Sayı:1, 2014, s. 875-894.

KAHRAMAN, Mehmet Halis; Deniz İş Kanunu Kapsamında Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt: 40, 2018, s. 114-131.

KALPSÜZ, Turgut; Deniz Ticareti Hukuku, Birinci Cilt (Giriş–Gemi). Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 1971.

KALPSÜZ, Turgut; Donatanın Akid Dışı Mesuliyeti ve Bunun Sınırlandırılması(Başlıca Modeller ve Türk Hukuku'ndaki Durum), Sorumluluk ile Sigorta Hukuku ve Uygulama Açısından Türkiye'de Deniz Kazaları Sempozyumu-Bildiriler – Tartışmalar, Sigorta Hukuku Türk Derneği, Ankara, 1983.

KALPSÜZ, Turgut; Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'nın Deniz Ticareti Hukuku Hükümlerine İlişkin Açıklamalar (1), Hukukî Perspektifler Dergisi, Sayı: 4, 2005, s. 32-39.

KANER, İnci; Gemi Alacaklısı Hakkı ve Gemi Alacağı. MÜHFHAD, Cilt: 18, Sayı: 2, 2012, s. 487-490.

KANER, İnci; Deniz Ticareti Hukuku:(Giriş-Gemi-Donatan ve Donatma İştiraki-Kaptan), Filiz Kitabevi, İstanbul, 2016.

KAPANCI, Berk; Götürü Tazminat Anlaşması ve Bunun Ceza Koşulundan Ayırt Edilmesi, Prof. Dr. Mustafa Dural'a Armağan, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2013, s. 655-683.

KAR, Bektaş; İş Yargılamasına Hâkim Olan İlkeler, DEÜHFD, Cilt: 15, Özel Sayı, 2013, s. 869-882.

KAR, Bektaş; 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 854 Sayılı Deniz İş Kanunu'na Etkisi, İÜHFM, Cilt: 72, Sayı: 2, 2014, s. 167-176. **(TBK'nın DİŞK'e Etkisi)**

KAR, Bektaş; Deniz İş Hukuku (Denizcilik Çalışma Sözleşmesi ve Emsal Yargıtay Kararları ile), 3. Baskı, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2021. **(Deniz İş Hukuku)**

KARA, Hacı; Deniz Ticareti Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020.

KARAÇÖP, Eda / YAMAKOĞLU, Efe; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları ile İlişkisi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 38, 2013, s. 83-148.

KENDER, Rayegan; Deniz İş Kanununda İşveren, İşveren Vekili, Kaptan ve Gemi Adamı Kavramları, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi, 1984 Yılı Konferansları, İstanbul, 1985. **(Konferans)**

KESER, Hakan; İş Sözleşmesinin Emekliliğe Hak Kazanma Sebebiyle Feshinde İşçinin Kıdem Tazminatı Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 21, 2011, s. 41-65.

KOÇ, Sedef; Borçlar Kanunu Tasarısının Hizmet Sözleşmesi ile İlgili Yeni Düzenlemeleri, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Erdem Kuntalp'e Armağan, Yıl: 3, Sayı:1, 2004, s. 585-604.

KOYUNCU, İbrahim Serdar; Deniz İş Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesini Sona Erdiren Haller, Deniz Hukuku Dergisi, Yıl: 8, Sayı: 1-4, 2005, s. 75-99.

KÖSEOĞLU, Ali Cengiz; Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı ve Özellikle Yıllık Ücretli İzin, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Yüksek Lisans Programı, Ankara, 1997 (yayınlanmamış yüksek lisans tezi).

KUNTALP, Erden / BARLAS, Nami / AYANOĞLU MORALI, Ahu / ÇAVUŞOĞLU İŞINTAN, Pelin / İPEK, Mehtap / YAŞAR, Mert / KOÇ, Sedef; Türk Borçlar Kanunu Tasarısı'na İlişkin Değerlendirmeler, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2005.

KUZU Burhan; Türk Anayasa Metinleri ve İlgili Mevzuat, 14. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2020.

LECLERCQ, Desirée; Sea Change: New Rulemaking Procedures at the International Labour Organization, ILSA ILSA Journal of International and Comparative Law, Vol: 22, 2015, s. 107-132.

Lİ, Kevin Xingang / NG, Jim Mi; International Maritime Conventions: Seafarers' Safety and Human Rights, Journal of Maritime Law and Commerce, Vol: 33, 2002, s. 381-401.

LİELBARDE, Sandra; The Concept of “Shipowner” Under New Maritime Labor Law (MLC, 2006): Does The Shipowner Own The Ship? (Comparative Analysis Of National Law Of Denmark, Finland, Germany, Norway, And The United Kingdom), World Maritime University Journal of Maritime Affairs, Vol: 17(2), 2018, s. 229-247.

LİLLİE, Nathan; Global Collective Bargaining on Flag of Convenience Shipping. British Journal of Industrial Relations, Vol: 42(1), 2004, s. 47-67. **(Flag of Convenience)**

LİLLİE, Nathan; The ILO Maritime Labour Convention, 2006: A New Paradigm for Global Labour Rights Implementation, Cross-border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework, 2008. **(ILO)**

MANAV ÖZDEMİR, Eda; İş Hukukunda Kadın İşçilerin Cinsiyet Ayrımcılığına karşı Korunması, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Editör: Kübra Doğan Yenisey / Seda Ergüneş Emrağ, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2017.

MANAV ÖZDEMİR, Eda / GÖKTAŞ, Seracettin; Bedelli Askerliğin İş Sözleşmesine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 40, 2018, s. 48-64.

MCCONNELL, Moira; Making Labour History and The Maritime Labour Convention, 2006: Implications For International Law-Making (And Responses To The Dynamics Of Globalization), In The Future of Ocean Regime-Building, Brill, Leiden, 2009.

MCCONNELL, Moira / DEVLIN, Dominick / DOUMBIA-HENRY, Cleopatra; The Maritime Labour Convention, 2006 As an Instrument of The International Labour Organization, In The Maritime Labour Convention, 2006, Brill, Leiden, 2011.

MEESON, Nigel; Admiralty Jurisdiction And Practice, Third Edition, Hong Kong, 2003.

MERİÇ, Gülfer; Donatanın Petrol Kirliliğinden Doğan Sorumluluğu ve Sınırlandırılması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 2014 (yayınlanmamış doktora tezi).

METAXAS, Basil N.; Flags of Convenience, Marine Policy, Volume: 5(1), 1981, s. 52-66.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş; İş Hukuku Ders Kitabı I, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Bası, Ankara, 2022.

MORAL, Duygu; Gemiadamlarının Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi, Bir İnceleme, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Anabilim Dalı Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Programı, 2010 (yayınlanmamış doktora tezi). **(Doktora)**

MORAL, Duygu / KİŞİ, Hakkı; Deniz Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi. DEÜ Denizcilik Fakültesi Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, 2010, s. 21-42.

NARMANLIOĞLU, Ünal; Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1973. **(Kıdem Tazminatı)**

NARMANLIOĞLU, Ünal; İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri, 5. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2014. **(Ferdî İş)**

NARMANLIOĞLU, Ünal; Yaş Dışında, Yaşlılık Aylığı Alma Koşullarını Dolduran İşçinin Kıdem Tazminatı Talebinde Yapacağı Feshin Türü, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 46, 2015, s. 15-46.

NOMER, Ergin; Devletler Hususi Hukuku, 23. Bası, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2021.

NOMER, Ergin / ŞANLI, Cemal; Devletler Hususi Hukuku, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2010.

NORTHROP, Herbert R. / SCRASE, Peter B; The International Transport Workers' Federation Flag of Convenience Shipping Campaign: 1983-1995, Transport Law Journal, Vol: 23, 1995, s. 370-420.

NURDOĞAN, Ali Kemal; Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri, Akademik İzdüşüm Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 4, 2018, s. 78-95.

OĞUZMAN, M. Kemal; İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İÜHFİM, Cilt: 34, Sayı: 1-4, 1969, s. 322-342.

OĞUZMAN, M. Kemal / BARLAS, Nami; Medeni Hukuk, 28. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022.

OĞUZMAN, M. Kemal / SELİÇİ, Özer / OKTAY-ÖZDEMİR, Saibe; Eşya Hukuku, Güncellenmiş ve Eklemeler Yapılmış 24. Baskı, Filiz Yayınevi, İstanbul, 2022.

OKAY, Sami; Yeni Deniz İş Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler ve Gemi Adamı Lehine Yapılan Değişiklikler, İş Hukuku Dergisi, Cilt: I, Sayı: 4, 1969, s. 357-366. **(Yeni Deniz İş Kanunu)**

OKAY, Sami; Deniz Ticareti Hukuku, Cilt: 1, 3. Bası, İstanbul, 1970. **(Deniz Ticareti Hukuku I)**

OKUR, Zeki; Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul, 2011, s. 368-408.

ÖKTEM SONGU, Sezgi; Deniz İş Hukukunda İşverenin İaşe Sağlama Borcu, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, 2001 (yayınlanmamış yüksek lisans tezi). **(İaşe)**

ÖKTEM SONGU, Sezgi; Deniz İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 3, 2004, s. 835-866. **(Sona Erme)**

ÖZ, Turgut; Yönetim Sözleşmesi, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1997.

ÖZBEK, Oğuz; Yorumları ve Kararları ile Deniz İş Kanunu, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2003.

ÖZCAN, Durmuş; Uygulamalı İş Davaları, Adalet Yayınevi, 7. Baskı, Ankara, 2023.

ÖZDEMİR KOCASAKAL, Hatice; Doğrudan Uygulanan Kurallar ve Sözleşmeler Üzerindeki Etkileri, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 2001.

ÖZDEMİR, Erdem; Ücret Artışında Eşitlik ve Adalet, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 5, 2005, s. 252-263.

ÖZDEMİR, Erdem; Yeni Borçlar Kanununun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 7, Sayı: 27, 2012, s. 25-46.

ÖZDOĞAN, Nursen Gülay; Türk Hukukunda Uluslararası Andlaşmaların Onaylanması ve Değeri Meselesi, Ankara, 2014.

ÖZGEN KANIVAR, Beril; İşçinin Ücretinin Süresinde Ödenmemesi ve Sonuçları, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı, Ankara, 2022 (yayınlanmamış yüksek lisans tezi).

ÖZKARACA, Ercüment; Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebeple Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi, Çalışma ve Toplum, Cilt: 1, Sayı: 36, 2013, s. 149-186.

ÖZKARACA, Ercüment; Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararın İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı, MÜHFHAD, Cilt: 25, Sayı: 1, 2019, s. 185-202.

PAZARCI, Hüseyin; Uluslararası Hukuk, 4. Baskı, Ankara, 2020.

PEKDEMİR, Hasan; Uluslararası Boyutları ile Yorumlu Deniz İş Hukuku, Türk-İş Yayınları, Ankara, 2011.

READY, Nigel; Ship Registration, LLP, London 1991.

REİSOĞLU, Seza; Hizmet Akdi Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri, Ankara, 1968.

RIENOW, Robert; The Test of the Nationality of a Merchant Vessel, Columbia University Press, 1937.

- ROGERS, Rhea;** Ship Registration: A Critical Analysis, World Maritime University Master of Science in Maritime Affairs Dissertation, Belize, 2010.
- RUHİ, Ahmet Cemal;** Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun, 4. Bası, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2014.
- SAYMEN, Ferit Hakkı;** Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954.
- SCHREGLE, Johannes;** ILO Standartları ve Avrupa Topluluğu İş Hukuku, (çeviren: Can Tuncay), Avrupa Topluluğu Hukuku ve Türkiye'nin Uyum Semineri, 2. Baskı, İstanbul, 1990.
- SENYEN KAPLAN, Emine;** Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 10.Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2019.
- SERİM, Bülent;** Uluslararası Andlaşmaların Onaylanması ve Denetlenmesi, Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 26, 1993, s. 19-43.
- SEROZAN, Rona / ENGİN, Baki İlker / ATAMER, Yeşim M.;** Serozan Medeni Hukuk Genel Bölüm / Kişiler Hukuku, 9. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022.
- SEVİMLİ, K. Ahmet;** İş Hukukunda Kaptan, İstanbul, 2001.
- SHAUGHNESSY, Tina / TOBİN, Ellen;** Flags of Inconvenience: Freedom and Insecurity on the High Seas, Journal of International Law & Policy, Vol: 5(1), 2006, s. 1-31.
- SİRMEN, Lale;** Eşya Hukuku, 10. Baskı, Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara, 2022.
- SOYER, Polat;** 4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş Yayını, Ankara, 2003, s. 12-36.
- SOYER, Polat;** Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 22, 2011, s. 12-21.
- SÖZER Bülent;** Deniz Ticareti Hukuku – I: Giriş – Gemi – Donatan ve Navlun Sözleşmeleri, Genişletilmiş 6. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2022.

SÖZER, Ali Nazım; İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2019.

SÜZEK, Sarper; İş Güvenliği Hukuku, Savaş Yayınları, Ankara, 1985. (**İş Güvenliği Hukuku**)

SÜZEK, Sarper; Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara, 2001, s. 1-57.

SÜZEK, Sarper; İşverenin Eşit Davranma Borcu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 12, 2008, s. 24-38.

SÜZEK, Sarper; Türk İş Hukukunda İşveren, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 17, 2010, s. 17-26. (**İşveren**)

SÜZEK, Sarper; İş Hukuku, 22. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2022. (**İş Hukuku**)

SÜZEL, Cüneyt; 1993 Cenevre Sözleşmesinin Türk Ticaret Kanunu Tasarısına Yansıması, Uğur Alacakaptan'a Armağan, Cilt: 2, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2008, s. 597-624.

SÜZEL, Cüneyt; Deniz İş Kanunu Kapsamında Kaptan ve Kaptanın İş Sözleşmesi, Prof. Dr. Saim Üstündağ'a Armağan, Adalet Yayınevi, Ankara, 2009, s. 433-463. (**Kaptan**)

SÜZEL, Cüneyt; Türk Mevzuatında Gemi Tanımı, Rona Serozan'a Armağan, Cilt: 2, İstanbul, 2010, s. 1615-1644.

SÜZEL, Cüneyt; Gemi Alacaklısı Hakkı ve Gemi İpoteği Hakkında 1993 Cenevre Sözleşmesi ve Yeni Türk Ticaret Kanunu, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2012. (**Gemi Alacaklısı Hakkı**)

SÜZEL, Cüneyt; Deniz Ticareti Hukukunda Taşıtan ve Yükleten, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2014.

SÜZEL, Cüneyt; Gemi Adamlarının Yurda İade Masraflarına İlişkin Deniz İş Kanunu ve ILO Sözleşmelerinin Hükümlerinin Karşılaştırılması, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, Editör: Kübra Doğan Yenisey / Seda Ergüneş Emrağ, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2018, s. 175-245. (**Yurda İade**)

SÜZEL, Cüneyt; Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karardaki Değişikliklerin Deniz Ticareti Hukukuna Etkisi, Deniz Ticareti Hukukunda Yeni Sorunlar Sempozyumu I, Editör: Cüneyt Süzel, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2019, s. 97-144.

ŞAHİN, Beyza Çağla; Bireysel İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk, On İki Levha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul, 2021.

ŞAHLANAN, Fevzi; Deniz İş Hukukunda İş Süresi, Fazla Çalışma, Yıllık İzin ve Hafta Tatiline İlişkin Sorunlar, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 7, 1988, s. 10-21. (İş Süresi)

ŞAHLANAN, Fevzi; Gemi Adamlarının İaşe Bedeli Hakkında Bazı Düşünceler, İş Hukuku Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, 1991. (İaşe)

ŞAKAR, Müjdat; İş Hukuku Uygulaması, 12. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2018.

ŞANLI, Cemal / ESEN, Emre / ATAMAN FİGANMEŞE, İnci; Milletlerarası Özel Hukuk, 10. Bası, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2023.

ŞEKER ÖĞÜZ, Zehra; Gemi Yönetimi Sözleşmesi, 2. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2013.

TACHE, Simon W.; The Nationality of Ships: The Definitional Controversy and Enforcement of Genuine Link, The International Lawyer, 1982, s. 301-312.

TARMAN, Zeynep Derya; Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk, AÜHFD, Cilt: 59, 2010, s. 521-550.

TAŞDEMİR, Yasemin; 7146 Sayılı Kanun Kapsamındaki Bedelli Askerlik Uygulaması Bağlamında Kıdem Tazminatına Hak Kazanılıp Kazanılmamasına İlişkin Değerlendirme, ÇÜHFD, Cilt: 5, Sayı: 1, 2020, s. 3083-3103.

TAŞKIN, Melda; COVID-19 Pandemisinin Zaman Çarteri Sözleşmeleri Üzerindeki Etkilerinin “Off-Hire” Klozu Bağlamında İncelenmesi, İÜHFM, Cilt: 78, Sayı: 2, 2020, s. 333-362.

TEKELİOĞLU, Numan; Zaman Çarteri Sözleşmesinin Hukuki Niteliği Tartışması ve Ürün Kirası Açısından Sözleşmeye Bir Bakış, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 11, 2018, s. 123-137.

TEKİL, Fahiman; Deniz Hukuku, 6. Bası, Alkım Yayınevi, İstanbul, 2001.

TEKİNALP, Gülören / UYANIK ÇAVUŞOĞLU, Ayfer; Milletlerarası Özel Hukuk Bağlama Kuralları, 12. Bası, İstanbul, 2016.

TEKNAY, Selâhattin Sulh / AKMAN, Sermet / BURCUOĞLU, Halûk / ALTOP, Atillâ; Tekinay Eşya Hukuku, Cilt I, Zilyetlik - Tapu Sicili - Mülkiyet, 5. Bası, Filiz Kitabevi, 1989.

TOLUNER, Sevin; Milletlerarası Hukuk ile İç Hukuk Arasındaki İlişkiler, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1973.

TUNCAY, Can; Devletler Hususi Hukukunda Hizmet İlişkisine Uygulanacak Kanun, Onar Armağanı, İstanbul, 1977, s. 883-913.

TUNCAY, Can; İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1982. **(Eşit Davranma)**

TUNCAY, Can; Çalışma İlişkilerinde Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2011, s. 725-770. **(Ayrımcılık)**

TUNCAY, Can / EKMEKÇİ, Ömer; Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21. Bası, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2021.

TUNÇOMAĞ, Kenan; Türk İş Hukuku, Cilt: 1, İstanbul, 1975.

TUNÇOMAĞ, Kenan; İş Hukuku, 3.Bası, Cilt: 1, İstanbul, 1984.

TUNÇOMAĞ, Kenan / CENTEL, Tankut; İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2022.

TÜRKEL, Doğuş Taylan; Gemi Alacaklısı Hakkının Paraya Çevrilmesi, Güncel Yayınevi, İzmir, 2008.

UÇUM, Mehmet; Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul, 2003.

ULUCAN, Devrim; Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler, Türkiye Denizciler Sendikası Yayını, İstanbul, 1986. **(Temel Bilgiler)**

ULUCAN, Devrim; Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık, DEÜHFD, Cilt: 15, Özel Sayı, Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, 2013, s. 369-383. **(Eşitlik İlkesi)**

ULUSAN, İlhan; Borçlar ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1990.

ULUSOY, Mesut; Asgari Ücret, Mercek, 2004, s. 25-44.

UŞAN, M. Fatih; Parça Başına Ücret, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003

UŞAN, M. Fatih; Yargıtay Kararları Işığında İş Kanunu Açısından Tarım İşleri(4773 sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler de Dikkate Alınarak), Kamu İş, Cilt: 7, Sayı: 2, 2013, s. 511-534.

UTKU, Doruk; Türk Borçlar Kanununun 439. Maddesi Ve İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin İhbar Tazminatı Sorumluluğuna Etkisi, MÜHFHAD, Cilt: 22, Sayı:3, 2016, s. 2757-2790.

ÜLGENER, Fehmi; Deniz Hukuku Derneği Tarafından 1 Haziran 1996 Tarihinde Düzenlenen Deniz Hukukuna İlişkin Yargıtay Kararları Sempozyumunda Verilen Tebliğlerin Özetleri – IV. Tebliğ: Gemi Tahsis Sözleşmelerinin Hukuki Mahiyetleri ve Taraflarının Vasıfları ile İlgili Yargıtay Kararlarının İncelenmesi, Deniz Hukuku Dergisi, Yıl: 1, Sayı: 3-4, 1996, s. 53.

ÜLGENER, Fehmi; Gemi Üzerindeki Rehin Hakkı “Gemi Alacaklısı Hakkı”, Deniz Hukuku Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 4, 1997, s. 5-7.

ÜLGENER, Fehmi; Türk Uluslararası Gemi Sicili Kanunu ve Yönetmelik Tasarısı ile İlgili Bir Değerlendirme, Deniz Hukuku Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 3-4, 1999, s. 15-38.

ÜLGENER, Fehmi; Çarter Sözleşmeleri I: Genel Hükümler, Sefer Çarter Sözleşmeleri, Der Yayınları, İstanbul, 2000. (**Çarter Sözleşmeleri**)

ÜLGENER, Fehmi; Gemi İşletme Müteahhidi, Gemi Yöneteni ve Zaman Çartereri Kavramları, Deniz Hukuku Dergisi, Yıl: 6-7, Sayı 1-4, (2001-2002), 2004, s. 9-26. (**Gemi İşletme Müteahhidi**)

ÜLGENER, Fehmi; Çarter Sözleşmeleri II: Zaman Çarteri Sözleşmeleri, Der Yayınları, İstanbul, 2016. (**Zaman Çarteri Sözleşmeleri**)

ÜNAL, Canan; İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018.

VALTİCOS, Nicolas; Droit International du Travail, Deuxième édition, Dalloz, Paris, 1983.

VELİDEDEOĞLU, Hıfzı Veldet; Mülkiyetin ve Menfaatin Mukaddesleşmesi ve Hukuk Kaideleri, Sosyal Hukuk, Sayı: 10, 1949, s. 433 vd.

VURAL, Meltem; İhbar Tazminat, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Antalya, 2021 (yayınlanmamış yüksek lisans tezi).

WATT, Edward / COLES, Richard; Ship Registration: Law and Practice, Taylor & Francis, London, 2013.

WILLINGALE, Malcolm; Ship Management. 3rd Edition, LLP, 1998.

WITTIG, Edith; Tanker Fleets and Flags of Convenience: Advantages, Problems, and Dangers. Texas International Law Journal, Vol: 14, No: 1, 1979, s. 115-138.

YAMAKOĞLU, Efe; Emekliliğe Hak Kazanmanın İş İlişkisine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 40, 2018, s. 145-165.

YAMAKOĞLU, Efe; Bilişim Teknolojilerinin Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020.

YAVUZ, Nihat; Borçlar Hukuku, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, 2018.

YAZICIOĞLU, Emine; Kender – Çetingil Deniz Ticareti Hukuku, 17. Tıpkı Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2022.

YILDIZ, Mehmet Şükrü; 7179 Sayılı Kanun ile Sürekli Hale Getirilen Bedelli Askerlik Düzenlemesinin İş Hukukuna Yansımaları, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 1, 2021, s. 195-226.

YILMAZ, Ejder; Genel Kanun-Özel Kanun İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında), Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 22, 2011, s. 22-31.

YUVALI, Ertuğrul; Türk Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık Yasağı, TÜHİS, Cilt: 24, Sayı: 3-4, 2013, s. 71-83.

YUVALI, Ertuğrul; Sosyal Politika Aracı Olarak Sosyal Güvenlik Kavramı, İş ve Hayat, Cilt: 6, Sayı: 11, 2020, s. 46-74.

YÜREKLİ, Sabahattin; Deniz İş Kanunu'nun Yer İtibarıyla Kapsamı, Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 9, 2005, s. 613-631.

Yargı Kararları

İstanbul BAM 31. HD., 04.04.2019 T., 2017/2975 E., 2019/660 K.
Yargıtay 9. HD., 26.12.1995 T., 1995/31226 E., 1995/36502 K.
Yargıtay 9. HD., 11.04.2006 T., 2005/30365 E., 2006/9503 K.
Yargıtay 9. HD., 23.01.2007 T., 2007/93 E., 2007/663 K.
Yargıtay 9. HD., 12.02.2009 T., 2007/34495 E., 2009/2359 K.
Yargıtay 9. HD., 26.12.2011 T., 2009/35409 E., 2011/49321 K.
Yargıtay 9. HD., 02.02.2012 T., 2009/38847 E., 2012/2895 K.
Yargıtay 9. HD., 08.09.2015 T., 2014/11008 E., 2015/24923 K.
Yargıtay 9. HD., 24.02.2016 T., 2014/30839 E., 2016/3851 K.
Yargıtay 9. HD., 24.01.2017 T., 2015/6875 E., 2017/634 K.
Yargıtay 9. HD., 04.02.2020 T., 2016/12349 E., 2020/1312 K.
Yargıtay 9. HD., 24.11.2020 T., 2020/5616 E., 2020/16555 K.
Yargıtay 9. HD., 30.11.2021 T., 2021/11535 E., 2021/15965 K.
Yargıtay 9. HD., 13.06.2022 T., 2022/5688 E., 2022/7530 K.
Yargıtay 10. HD., 20.9.2016 T., 2014/19586 E., 2016/11328 K.
Yargıtay 10. HD., 16.1.2017 T., 2015/7875 E., 2017/27 K.
Yargıtay 21. HD., 18.06.2002 T., 2002/5107 E., 2002/5915 K.
Yargıtay 21. HD., 18.11.2014 T., 2014/10928 E., 2014/24347 K.
Yargıtay 21. HD., 27.01.2015 T., 2015/19367 E., 2015/1387 K.
Yargıtay 22. HD., 11.04.2017 T., 2017/17001 E., 2017/8207 K.
Yargıtay HGK., 16.11.1983 T., 1983/9-1067 E., 1983/1169 K.
Yargıtay HGK., 06.05.1998 T., 1998/12-287 E., 1998/325 K.
Yargıtay HGK., 11.04.2012 T., 2012/275 E., 2012/301 K.
Yargıtay HGK., 20.03.2013 T., 2012/1121 E., 2013/386 K.
Yargıtay HGK., 10.04.2013 T., 2012/1372 E., 2013/500 K.
Yargıtay HGK.; 07.11.2019 T., 2016/920 E., 2019/1143 K.
Yargıtay HGK., 18.11.2020 T., 2016/1866 E., 2020/920 K.
Yargıtay İBK, 18.11.1964 T. 1964/2 E., 1964/4 K.
Yargıtay İBBGK., 10.02.2012 T., 2010/1 E., 2012/1 K.

İnternet Siteleri

İstanbul ve Marmara Ege, Akdeniz, Karadeniz Bölgeleri Deniz Ticaret Odası (İMEAK), Denizcilik Sektör Raporu, 2021, İstanbul.

https://www.denizticaretodasi.org.tr/media/SharedDocuments/sektorraporu/Denizcilik_Sektor_Raporu_2022_web_v2.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_697949.pdf

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

<https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/what-it-does/lang--en/index.htm#:~:text=The%20Convention%2C%20known%20as%20%E2%80%99CMLC,all%20seafarers%20on%20those%20ships.>

https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_187712/lang--en/index.htm

Philippines ratification marks global milestone for decent work for seafarers”.https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_187712/lang--en/index.htm

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312331

<https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>

http://www.oit.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:2296450

<https://www.itfglobal.org/en/about-us/who-we-are>

https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/page/files/Consitution_2018.pdf

https://www.itfglobal.org/en/about-us/affiliates?title=&field_country_target_id=108

<https://www.itfglobal.org/en/about-us/who-we-are>

<https://www.itfglobal.org/en/about-us/who-we-are>

<https://www.itfseafarers.org/en/your-rights/itf-agreements>

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312167:NO

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/jur/legal-instruments/WCMS_700941/lang--en/index.htm
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:6724486344622::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y:

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312240:NO

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:2700327,102893

https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/employment-security/WCMS_127380/lang--en/index.htm

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312200:NO

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:2297896,102893

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:2698310,102893

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:3302494,102893

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4124273,102893

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:6724486344622::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:2295903,102893

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:2331377,102893

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:2700157,102893

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:3302494,102893

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4124273,102893

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312237:NO

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312200

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312201

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312216

www.denizticaretodasi.org.tr/tr/sirkuler/yabanci-bayrakli-gemilerde-calisan-turk-gemiadamlari-hk-8495

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312279

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312300

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312168

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312203

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312214

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312283

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312245

<https://www.itfglobal.org/en/sector/seafarers/flags-of-convenience>

<https://dadder.org/tr/2018/09/f-o-c-ne-demektir/>

