

TDS

K.AHMET SEVİMLİ

İŞ

HUKUKUNDA

KAPTAN

TÜRKİYE DENİZCİLER SENDİKASI ● Eğitim Dizisi

TÜRKİYE DENİZCİLER SENDİKASI

İŞ HUKUKUNDA KAPTAN
K. Ahmet Sevimli

TÜRKİYE DENİZCİLER SENDİKASI

Eğitim Yayınları

İstanbul -2001

1. Bası

**Dağlardan Denizlere,
Amcam Özcan Sevimli'ye**

ÖNSÖZ ve TEŞEKKÜR

"İŞ HUKUKUNDA KAPTAN" başlıklı bu çalışma, 1 Eylül 1999 tarihinde Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU, Prof. Dr. Yusuf ALPER ve Prof. Dr. Yılmaz ARSLAN'dan oluşan Yüksek Lisans Tez Jürisi karşısında savunulan ve başarılı bulunan aynı isimli tezin, yayına hazırlanmış halidir.

Hukukun diğer alanlarına göre, teorik ve bilimsel kaynak ve yüksek yargı kararları açısından daha bakir kalmış olan Deniz İş Hukuku alanında çalışmak, sözünü ettiğimiz bu el deymemişlik nedeniyle zor; ve bir o kadar da zevkli bir uğraş oldu.

Beni, bu konuda çalışmaya cesaretlendiren Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU'na sağladığı özgür çalışma ortamı ve çalışmanın her aşamasında verdiği destekten ötürü minnettar olduğumu belirtmem gerekiyor. Ayrıca, bana sağladıkları kolaylıklar ve verdikleri destek için Uludağ Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyelerine ve diğer Öğretim Elemanı arkadaşlarıma teşekkür etmek isterim.

Akademisyen olmam ve daha da önemlisi akademisyen olarak kalmam için ellerinden gelen tüm maddi ve manevi desteği esirgemeyen anne ve babama ne kadar teşekkür etsem azdır.

Çalışmanın basımı konusunda yardımlarını esirgemeyen Prof. Dr. Savaş TAŞKENT'e ve basımı üstlenerek daha geniş kitlelere ulaşmasını sağlayan Türkiye Denizciler Sendikası'na teşekkürü borç biliyorum.

K. Ahmet SEVİMLİ
Nişantaşı /Aralık 2000

İÇİNDEKİLER

Giriş.....	1
§ 1 - DENİZ İŞ HUKUKUNUN HUKUK SİSTEMİMİZDEKİ YERİ VE İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARININ DENİZ İŞ HUKUKUNDAKİ GÖRÜNÜMLERİ.....	3
I - DENİZ İŞ HUKUKUNUN HUKUK SİSTEMİMİZDEKİ YERİ.....	3
1 - GENEL OLARAK.....	3
2 - İŞ KANUNU - DENİZ İŞ KANUNU İLİŞKİSİ	5
A - KANUNLARIN UYGULAMA ALANI BAKIMINDAN	
B - DENİZ İŞ KANUNUNDA BOŞLUK BULUNMASI DURUMU.....	7
3 - TİCARET KANUNU - DENİZ İŞ KANUNU İLİŞKİSİ.....	9
II - İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI VE DENİZ İŞ HUKUKUNDAKİ GÖRÜNÜMLERİ.....	11
1 - İŞÇİ - GEMİADAMI.....	11
A- İŞÇİ.....	11
B- GEMİADAMI.....	17
2 - İŞVEREN - DENİZ İŞVERENİ.....	24
A- İŞVEREN.....	24
B- DENİZ İŞVERENİ.....	27
3- İŞVEREN VEKİLİ VE DENİZ İŞ HUKUKUNDAKİ GÖRÜNÜMÜ.....	30
A- İŞVEREN VEKİLİ.....	30
B- DENİZ İŞ HUKUKUNDA İŞVEREN VEKİLİ.....	33
4 - İŞYERİ - GEMİ.....	38
A- İŞYERİ.....	38
B- GEMİ.....	44
§ 2 - KAPTANIN HUKUKİ STATÜSÜ.....	50
I - ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ BELGELERİNDE VE BAZI YABANCI ÜLKE HUKUKLARINDA KAPTAN.....	51
1 - ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ BELGELERİNDE KAPTAN.....	51
2 - BAZI YABANCI ÜLKE HUKUKLARINDA KAPTAN.....	53
A- ALMAN HUKUKUNDA KAPTAN.....	53
B- NORVEÇ HUKUKUNDA KAPTAN.....	54
C- DANİMARKA HUKUKUNDA KAPTAN.....	57

D- FİNLANDIYA HUKUKUNDA KAPTAN.....	59
II - TÜRK HUKUKUNDA KAPTAN.....	61
1- ÖZEL HUKUK BAKIMINDAN KAPTAN.....	61
A- KAPTANIN GÖREVİ, YÜKÜMLÜLÜK VE YETKİLERİ.....	61
B- KAPTANIN SORUMLULUĞU.....	67
2- KAMU HUKUKU BAKIMINDAN KAPTAN.....	68
A- GENEL OLARAK.....	68
B- KAPTANIN KAMU HUKUKU KAYNAKLI GÖREV, YÜKÜMLÜLÜK VE YETKİLERİ.....	69
C- KAPTANIN CEZA SORUMLULUĞU.....	72
3- İŞ HUKUKU BAKIMINDAN KAPTAN.....	74
A- KAPTANIN İŞVEREN OLMA Sİ DURUMU.....	75
B- KAPTANIN İŞVEREN VEKİLİ NİTELİĞİ.....	76
C- KAPTANIN GEMİ ADAMI NİTELİĞİ.....	76
§ 3- BİREYSEL İŞ HUKUKUNDA KAPTAN.....	84
I - İŞVEREN VEKİLİ OLARAK KAPTAN.....	84
1 - İŞVERENİ TEMSİL YETKİSİ BAKIMINDAN.....	84
2 - YÖNETİM YETKİ VE GÖREVİ BAKIMINDAN.....	87
3 - DENİZ İŞ KANUNUNDA İŞVEREN VEKİLİ / KAPTAN İÇİN ÖNGÖRÜLEN YÜKÜMLÜLÜKLER VE SORUMLULUKLAR.....	91
A- HİZMET AKTİ YAPMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ.....	91
B- ÇALIŞMA VE KİMLİK KARNESİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ.....	91
C- ÇALIŞMA BELGESİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ.....	92
D- SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ.....	92
E- GEMİ ADAMININ HİZMET AKTİNİN FESHİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLER.....	93
F- GEMİ ADAMLARININ ÜCRETLERİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLER.....	93
G- GEMİLERDE KURULACAK OLAN İŞE SERVİSİ VE SAĞLANACAK İKAMET YERLERİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜK.....	94
H- YURDAİADE YÜKÜMLÜLÜĞÜ.....	95
I- İŞ SÜRELERİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜK.....	96
J- DİĞER YÜKÜMLÜLÜK VE CEZAI YAPTIRIMLAR.....	96
II - GEMİ ADAMI OLARAK KAPTAN.....	97
1- KAPTANIN HİZMET AKTİ.....	97
2- KAPTANIN ÜCRETİ.....	98

3 - KAPTANIN ÇALIŞMA SÜRESİ VE FAZLA ÇALIŞMA.....	99
A- KAPTANIN ÇALIŞMA SÜRELERİNE TÂBİ OLMAMASI.....	99
B- FAZLA ÇALIŞMA VE KAPTAN.....	100
4 - KAPTANIN HİZMET AKTİNDEN KAYNAKLANAN DİĞER HAKLARI.....	102
A- İAŞE VE İKAMETGAH.....	102
B- HAFTA TATİLİ VE GENEL TATİL.....	102
C- YILLIK ÜCRETLİ ZİN.....	103
5 - KAPTANIN HİZMET AKTİNİN SONA ERMESİ VE SONUÇLARI.....	104
A- TARAFLARIN ANLAŞMASI.....	104
B- ÖLÜM.....	104
C- KENDİLİĞİNDEN SONA ERME.....	105
D- BELİRLİ SÜRENİN BİTİMİ.....	106
E- SEFER SONU.....	106
F- FESİH.....	107
§ 4 - TOPLU İŞ HUKUKUNDA KAPTAN.....	120
I - ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ BAKIMINDAN KAPTAN.....	120
II - TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE GREV HAKKI BAKIMINDAN KAPTAN...123	
SONUÇ.....	125
KAYNAKLAR.....	128

KISALTMALAR

a.g.m. : Adı geçen makale
AY : Anayasa
AY Mah. : Anayasa Mahkemesi
Bak. / bak. : Bakanlık
Basın İŞ K. : Basın İş Kanunu
BK : Borçlar Kanunu
c. : Cümle
C. : Cilt
CMUK : Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu
Den. C.M.K.H.K. : Denizde Can ve Mal Kurtarma Hakkında Kanun
Den. İş K. : Deniz İş Kanunu
dn. : Dipnot
E. : Esas
Gay. : Gemi Adamları Yönetmeliği
HD. : Hukuk Dairesi
HGK : Hukuk Genel Kurulu
İBD : İstanbul Barosu Dergisi
İHU : İş Hukuku Uygulaması
İş K. : İş Kanunu
İş Mah. K. : İş Mahkemeleri Kanunu
K. : Karar
m. : madde
MK : Medeni Kanun
No. : Numara
Nor. Den. K. : Norveç Denizcilik Kanunu
Nor. G.A.K. : Norveç Gemi Adamları Kanunu
Örn. : Örneğin
RG : Resmi Gazete
s. : Sayfa
S. : Sayı
Sen. K. : Sendikalar Kanunu
sK. : sayılı Kanun
SUK : Sosyal Sigortalar Kanunu
T. : Tarih
T.C. : Türkiye Cumhuriyeti
TCK : Türk Ceza Kanunu
Tic. : Ticaret / Ticareti
TİSGLK : Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TTK : Türk Ticaret Kanunu
UÇÖ : Uluslararası Çalışma Örgütü
vb. : ve benzeri
vd. : ve devamı
Yarg. : Yargıtay
yay. : Yayın/ Yayınları
YKD : Yargıtay Kararları Dergisi

İŞ HUKUKUNDA KAPTAN

K. Ahmet Sevimli

Türkiye Denizciler Sendikası

GİRİŞ

Deniz Hukukunun önemli kişilerinden biri, gemiyi sevk ve idare eden kimse olan, kaptandır. Kaptanın gemiyi sevk ve idare etmesinin anlamı, özellikle sefer sırasında, geminin - dolayısıyla gemide bulunan mal ve kişilerin- kaderinin ona bağlı olmasıdır.

Her ne kadar, gelişen teknoloji ve iletişim olanaklarının artmasıyla, geminin sefer sırasındaki karadan kopuk hali eski zamanlardaki gibi mutlak değilse de; özellikle açık denizlerde uzun süren yolculuklar yapan gemiler için, söz konusu karadan kopukluk; ve dolayısıyla ülkelerin egemenlik alanları dışında olma hali devam etmektedir. Açıklanmaya çalışılan bu durum, gemide düzenin sağlanması amacıyla bir otoriteye ihtiyaç göstermektedir. Bu otorite, tehlikelerle dolu deniz işinin gerekleri göz önüne alındığında tek kişide toplanmak durumundadır. Ancak denizcilik konusunda eğitim almış, deniz işinde belli bir tecrübe düzeyine erişmiş ve bu nitelikleri yetkili makamlar tarafından onaylanarak; kaptanlık rütbesine erişmiş olan kimseler sözünü ettiğimiz otoriteye sahip olabileceklerdir.

Kaldı ki, kişilerin mal ve can güvenlikleri emanet edilen kaptanların, bu sorumluluklarına paralel yetkilere sahip olmaları da doğaldır. Kaptan, özellikle sefer sırasında geminin tek hakimidir. Gerçekten de "kaptan" sözcüğünün çeşitli dillerdeki karşılıkları olan, İngilizce'deki "master", Almanca'daki "Schiffer", Fransızca'daki "comandante" ve dilimizde eskiden kullanılan "reis" sözcükleri, söz konusu otoriteye işaret eder niteliktedirler.

Kaptanın gemi üzerinde sahip olduğu yüksek otorite, onun özellikle İş Hukukundaki statüsünü tartışmalı hale sokmaktadır. Kaptanın emirlerine gemi adamlarının itaat zorunluluğu, kaptanın otoritesinin İş Hukukunun "zorla çalıştırma", "fazla çalışma", "dinlenme" ve "izin" gibi kavramları açısından tartışılmasına yol açarken; tarihsel süreçte gemi sahipliğinden gemi sahibinin hizmetinde çalışan bir kimse

konumuna gelmesi, kaptanın gemi adamı/işçi niteliğini tartışmaya açmaktadır.

Kaptanın, İş Hukukunda tartışmalı olan bu özel statüsünün, açıklığa kavuşturulması; başka bir ifadeyle kaptanın İş Hukukundaki statüsünün belirlenmesi çalışmamızın ilk amacını oluşturmaktadır. Sonrasında bu statü ile beliren görevler, yükümlülükler ve haklar incelenmiştir.

Kaptanın İş Hukukundaki statüsünün belirlenmesi için, öncelikle Deniz Hukuku ve İş Hukuku ile ilgili kanunların Türk Hukuk sistemindeki yerleri ve birbirleriyle olan ilişkileri ortaya konmak zorundadır. Bu kanunlarda yer alan kaptan ile ilgili hükümlerin nasıl uygulanacağını belirlenmesi, öncelikle söz konusu kanunların konularının ortaya konulması ile mümkün olacaktır. Belirtilen nedenlerden ötürü çalışmamızın ilk paragrafında konuyu düzenleyen temel yazılı hukuk kaynaklarını oluşturan İş Kanunu (1475 sK.), Deniz İş Kanunu (854 sK.) ve Türk Ticaret Kanunu (6762 sK.) arasındaki ilişkiler ve Türk Hukuk sistemindeki yerleri incelenmiştir.

İkinci paragrafta, öncelikle, Kaptanın Türk İş Hukukundaki statüsünün belirlenmesi çabasında ip ucu olabileceği düşüncesiyle, Uluslararası Çalışma Örgütü belgelerinde ve denizcilikte ileri bazı ülkelerin hukuklarında kaptanlık kurumuna nasıl yaklaşıldığı üzerinde durulmuştur. Daha sonra, Türk Hukuk sisteminde Kamu Hukuku ve Özel Hukuk açısından kaptanın statüsü, görev, yetki ve sorumlulukları incelenmiştir. Kaptanın Kamu Hukuku ve Özel Hukuk açısından statü, görev, yetki ve sorumluluklarının, İş Hukukundaki statüsünün tartışılmalı hale gelmesine neden olması, bu incelemeyi zorunlu kılmaktadır. İkinci paragrafın son bölümünde sıraladığımız bu incelemeler ışığında, kaptanın İş Hukukundaki statüsü ortaya konulmuştur.

Üçüncü paragraf kaptanın İş Hukukundaki statüsünün, Bireysel İş Hukukunda ortaya çıkardığı görev, yetki, yükümlülük ve haklara ayrılmıştır.

Son paragrafta ise, kaptanın Toplu İş Hukukundaki hakları ve yükümlülükleri incelenmiştir.

§ 1 - DENİZ İŞ HUKUKUNUN HUKUK SİSTEMİMİZDEKİ YERİ VE İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARININ DENİZ İŞ HUKUKUNDAKİ GÖRÜNÜMLERİ

I - DENİZ İŞ HUKUKUNUN HUKUK SİSTEMİMİZDEKİ YERİ

1 - GENEL OLARAK

Modern anlamda İş Hukukunun oluşmasını sağlayan önemli faktörler "kapitalist sistemde endüstrileşme" olgusu ve sonucunda ortaya çıkan "Sosyal Devlet" anlayışıdır¹. Liberal bir eğilimde yapılmış olan işçi işveren ilişkilerine, ilişkinin zayıf tarafını oluşturan işçi lehine müdahale etme gereği, hizmet akdini (BK m.313 vd.) salt "Özel Hukuk" müessesesi olmaktan çıkarmış ve "Kamu Hukukunun" da yoğun biçimde ilgilendiği bir hukuki kurum haline sokmuştur². İş Hukukunun, hukuk sistemleri içinde ne Özel Hukuka, ne de Kamu Hukukuna dahil olmamakla birlikte, her ikisinin etkilerini bünyesinde barındıran, karma ancak bağımsız bir hukuk dalı³ olarak ortaya çıkışının tarihçesi bu şekilde özetlenebilir.

Bireysel İş Hukukunun ulusal yazılı kaynaklarına bakıldığında, öncelikle 1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu⁴, 1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu⁵ ve 1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu sayılmakla birlikte; İş Kanununun bağımlı çalışan işçilerin tamamını kapsamına almaması (İş K. m.5) nedeniyle Borçlar Kanununun genel hükümlerinin ve hizmet akdine ilişkin maddelerinin (BK m.313-354) de uygulama alanı bulmakta

¹ Centel, T., İş Hukuku, Cilt:1, İstanbul-1994, s.6, 8, 14; Demircioğlu, A.M., Centel, T., İş Hukuku, İstanbul-1995, s. 28 vd.; Çelik, N., İş Hukuku Dersleri, İstanbul-1996, s.3-5, 18; Çelik, N., İş Hukuku-I, İstanbul-1971, s. 6-9, 23-25; Tunçomağ, K., İş Hukuku, Cilt:1, İstanbul-1986; s.25-29; Tunçomağ, K., İş Hukukunun Esasları; İstanbul-1988; s.15-17; Ekonomi, M., İş Hukuku Cilt: 1, Ferdî İş Hukuku, İstanbul-1987; s.3-8

² Centel, İş Hukuku, s.8-9; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.29; Çelik, Dersler, s. 5; Çelik, İş Hukuku, s.8-9; Tunçomağ, İş Hukuku, s.27; Tunçomağ, Esaslar, s.16; Ekonomi, İş Hukuku, s.2, 5-6

³ Centel, İş Hukuku, s.9; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.20; Çelik, Dersler, s.2-3; Çelik, İş Hukuku, s.5; Tunçomağ, İş Hukuku, s.41-42; Tunçomağ, Esaslar, s.6-7; Ekonomi, İş Hukuku, s.21; Çenberci, M., İş Kanunu Şerhi, Ankara-1984, s.38

⁴ Bu kanunla 1936 tarihli ve 3006 sayılı eski İş Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.

⁵ Bu kanunla 1954 tarihli ve 6379 sayılı eski Deniz İş Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.

olduğunu hatırlatmakta yarar var. Yine İş Kanununda boşluk⁶ bulunması durumunda da boşluk, Borçlar Kanunu ile doldurulacaktır. Her ne kadar Borçlar Kanunundaki hükümler sosyal devlet anlayışı öncesi döneme ait liberal karakterdeki hükümler olsalar da; Borçlar Kanununun, İş Kanunu karşısında genel norm niteliği taşıdığı öğretide kabul görmektedir⁷.

Deniz İş Kanunu ise, denizde yapılan işin farklı karakterde olması nedeniyle, İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan bir alanı düzenlemeye yönelik bir kanundur⁸. Ancak genel prensipler itibariyle İş Kanunu ile aynı sosyal düşünceye dayandığı yadsınamaz bir gerçektir⁹. Kimi haklar bakımından İş Kanunundan geri kalmış olması ise İş Kanununda değişikliğe gidildiği dönemlerde Deniz İş Kanununun yasa koyucu tarafından ihmâl edilmesinden kaynaklanmaktadır¹⁰.

Deniz İş Hukukunun hukuk sistemimizdeki yeri, onun en önemli yazılı yürürlük kaynağı olan Deniz İş Kanununun yerinin belirlenmesiyle büyük ölçüde ortaya çıkacaktır. Deniz İş Kanununun uygulama alanının belirlenmesi ve daha da önemlisi Deniz İş Kanununda boşluk bulunması durumunda nasıl bir çözüm yolunun izlenmesi gerektiği sorusuna verilecek cevap, Deniz İş Hukukunun, hukuk sistemimizdeki yerinin açıklığa kavuşturulması çabasında anahtar noktaları oluşturmaktadırlar.

⁶ Kanun boşluğu kavramı için bak. Özsunay, E., Medeni Hukuka Giriş, İstanbul-1986, s.199 vd.; Oğuzman, M.K., Medeni Hukuk Dersleri, İstanbul-1990, s.71 vd.; Aral, V., Hukuk ve Hukuk Bilimi Üzerine, İstanbul-1993, s.196 vd.

⁷ Centel, İş Hukuku, s.6-7; Çelikk, Dersler, s.14; Tunçomağ, İş Hukuku, s.47; Tunçomağ, Esaslar, s.24; Çenberci, Şerh, s.37-38; Ekonomi, İş Hukuku, s.23, 72, 77; Tuncay, C., 931 sayılı İş Kanununun Uygulama Alanı, İHFM, Cilt: XXXIV, S.1/4, İstanbul-1989, s.402 dn.8; Reisoğlu, S., İş (Hizmet) Akdi Yönlünden borçlar Kanunu ile İş Kanunları Arasındaki Münasebetler, BATIDER, Cilt:3, 1985, s.96; Oğuzman, M.K., Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul-1955, s.28; Esen, G., Bireysel İş Hukukunun Temel Kavramları, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, Kazancı Hukuku Yayınları No.32, 1985, s.15

⁸ Ulucan, D., Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler, İstanbul-1986, s.13; Çelikk, Dersler, s.16-17; Centel, İş Hukuku, s.19; Ekonomi, İş Hukuku, s.66

⁹ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.18; Elbir, H.K., İş Hukuku, İstanbul-1987; s.43; Tunçomağ, İş Hukuku, s.81

¹⁰ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.18; Centel, İş Hukuku, s.19

2 - İŞ KANUNU - DENİZ İŞ KANUNU İLİŞKİSİ

A - KANUNLARIN UYGULAMA ALANI BAKIMINDAN

İş Kanunu, "Uygulama Alanı" başlıklı ikinci maddesinde belirtildiği üzere, beşinci maddesinde sıralanan istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet alanına bakılmaksızın uygulanır (İş K. m.2, Ayrıca bak. m.3, m.4). İş K. m.5'te İş Kanununun *deniz taşıma işlerinde* uygulanmayacağı hükmü (İş K. m.5/1 bent:1) getirildikten sonra, yine aynı maddede "*kıyılarda ve liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemiye yapılan yükleme ve boşaltma işleri*" (İş K. m.5/1 bent:a) ile Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde su ürünleri müstahsalları ile ilgili işlerin İş Kanunu kapsamında olduğu belirtilmiştir (İş K. m. 5/11 bent:f).

Deniz İş Kanunu ise denizlerde göllerde, ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akdiyle çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır (Den. İş K. m.1/1). Ayrıca bu kanununun aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olduğu veyahut işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı 5 veya daha fazla bulunduğu durumlarda da uygulama alanı bulunduğunu belirtmek gerekir (Den. İş K. m.1/11). Belirtilmesi gereken diğer bir nokta ise Bakanlar Kurulunun ekonomik ve sosyal gerekler bakımından bu kanun hükümlerini yukarıda sıraladığımız özellikleri taşımayan deniz işlerine de teşmile yetkili olduğudur (Den. İş K. m.1/111). Görüleceği üzere Deniz İş Kanununun uygulama alanı, İş Kanununun kapsamı dışında bırakılan deniz taşıma işlerinden daha geniş bir çerçeve çizmekte; Kanun, sadece denizde yapılan taşıma işlerine uygulanacağına dair bir hüküm içermemektedir¹¹.

Deniz taşıma işleri, yukarıda belirtildiği üzere İş Kanunu kapsamı dışındadırlar. Bu tür işler büyük ölçüde Deniz İş Kanunu kapsamında olmakla birlikte; yapılan iş, Den. İş K. m.1'de belirtilen

¹¹ Tuncay, a.g.m., s.403

boyut ve özellikte değil ise uygulama alanı bulacak olan kanun Borçlar Kanunu olarak karşımıza çıkacaktır¹².

Römorkaj, kurtarma, yardım ve dalgıçlık benzeri işlerin hangi kanun kapsamında değerlendirilmesi gerektiği konusu da açıklığa kavuşturulması gereken noktalardan birini oluşturmaktadır. Gerçekten de bu işler ne İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmış olan deniz taşıma işlerinden; ne de kapsam içinde olan yükleme işlerindedirler¹³. Bu tür işlerde öncelikle yapılan işin, Deniz İş Kanunu kapsamında olan işlerden sayılacak boyutlarda olup olmadığına bakılacak; eğer yapılan iş Den. İş K. m.1'de tanımlanan boyutlarda ise Deniz İş Kanunu uygulanacaktır. Deniz İş Kanunu Kapsamına sokulamayacak boyutlardaki römorkaj, kurtarma, yardım vb. işlerin ise İş Kanunu kapsamında olduğunun kabulü gerekecektir; çünkü İş Kanunu, ilgili maddesinde tüm deniz işleri değil sadece deniz taşıma işleri kapsam dışında bırakılmışlardır¹⁴.

Denizlerde yapılan ve tarım işlerinden sayılmayan¹⁵ balıkçılık işleri eğer Deniz İş Kanunu kapsamına girmiyorlarsa İş Kanunu kapsamındadırlar (İş K. m.5/2 bent:f). Ancak göllerde ve akarsularda yapılan ve tarım işlerinden sayılmayan balıkçılık işleri, Deniz İş Kanunu kapsamına da (Den. İş K. m.1/I, II, III, IV) girmiyorlarsa uygulanacak olan kanun Borçlar Kanunu Olacaktır¹⁶.

¹² Reisoğlu, a.g.m., s.99 dn.143; Oğuzman, Hizmet Akdİ, s.29 dn.111

¹³ Narmanlıoğlu, Ü., İş Hukuku, Cilt:1, İzmir-1988, s.63; Tunçomağ, İş Hukuku, s.80; Tuncay, a.g.m., s.401

¹⁴ Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.63-64; Çelik, İş Hukuku, s.91; Tunçomağ, İş Hukuku, s.81; Çenberci, Şerh, s.146; Kers.Tuncay, a.g.m., s.402-403; Tuncay, İş K. m.5/1'de kapsam dışı bırakılan deniz taşıma işlerinin istisnasının m.5/1'deki yüklemeleri olduğunu belirttikten sonra; yüklemeleri dışında kalan deniz işlerinin tamamının (römorkaj, kurtarma vb.) deniz taşıma işi olarak kabul edilmesini ileri sürmektedir.

¹⁵ Tarım işleri de İş Kanunu kapsamı dışında olmakla (İş K. m.5/1 bent:2) birlikte; bu tarihe kadar Tarım İş Kanunu çıkarılmadığından, tarım işlerinin neler olduğu konusunda bir netlik bulunmamaktadır. Tarım işlerinin neler olduğu konusunda düşünceler için bak.Çenberci, Şerh, s.147 vd.; Tuncay, a.g.m., s.405; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.65-66; Centel, İş Hukuku, s.42; Tunçomağ, İş, s.82; Tunçomağ, Esaslar, s.44; Çelik, İş Hukuku, s.91-92

¹⁶ Oğuzman, Hizmet Akdİ, s.29 dn.111

B - DENİZ İŞ KANUNUNDA BOŞLUK BULUNMASI DURUMU

Bu başlık altında incelemeye çalışacağımız durum, Deniz İş Kanunu kapsamında bulunan bir hukuki olaya, Deniz İş Kanunu hükümlerinin lafzıyla ve ruhuyla yorumlanması¹⁷ sonucunda uygulanacak bir hüküm bulunmaması durumudur. Başka bir anlatımla Deniz İş Kanunu kapsamındaki bir hukuki olayın çözümde Deniz İş Kanununda boşluk bulunması sorunu üzerinde durulacaktır.

Deniz İş Kanunundaki boşlukların doldurulması meselesinin çözümünde ilk adım, Deniz İş Kanununun hangi kanunlarla özel norm - genel norm ilişkisi içinde olduğunun saptanmasıdır. Ancak bu noktada öğretide bir fikir birliğinden söz etmek güçtür.

Öğretide baskın olan görüş tüm iş kanunları karşısında genel norm niteliğinde olan kanunun Borçlar Kanunu olduğu; ve dolayısıyla Deniz İş Kanununda boşluk bulunması durumunda uygulanacak olan kanunun da Borçlar Kanunu olması gerektiği yönündedir¹⁸. Yargıtay'ın da katıldığı diğer bir görüşe göre ise, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu karşısında genel norm niteliğindedir; ve Deniz İş Kanununda hüküm bulunmayan hallerde İş Kanununa bakılmalıdır¹⁹. Ancak bu çaba da sonuçsuz kalırsa Borçlar Kanununa başvurulacaktır²⁰.

¹⁷ Kanunun ruhu ve yorumlanması konusunda bak. Oğuzman, M.H. Dersler, s.55 vd.; Özsunay, M.H.Giriş, s.190 vd.; Aral, Hukuk, s.186 vd.

¹⁸ Oğuzman, Hizmet Akdİ, s.28-29 ve 29 dn.111; Tuncay, a.g.m., s.402-403 dn.8; Reisoğlu, a.g.m.,s.96-97; Çelik, Dersler, s.14-15; Ekonomi, İş Hukuku, s.77-78, 78 dn.24

¹⁹ Tunçomağ, İş Hukuku, s.81; Tunçomağ, K., Türk İş Hukuku, İstanbul-1975, s.51; Çenberci, Şerh,s.37; Esen, Bireysel, s.16-18, 90 ve dn.43; Ayrıca bak. Çelik, Dersler, s.15 dn.4'teki kararlar ; "Davacı, dava dilekçesinde, 1.7.1986 tarihinden itibaren davalıA.Ş. tarafından çıkarılan Gazetesinde, daha sonra diğer davalı A.Ş. ce yayınlanan Gazetesinde gazeteci olarak çalıştığını ücretlerin eksik ödenmesi nedeniyle İş sözleşmesini feshettiğini ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatıyla birlikte ödenmeyen diğer haklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini istemiştir.....1475 sayılı İş Kanununun 1927 sayılı Kanununla değişik 14/f maddesindeki kurala göre, işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirilmesi halinde kıdem tazminatından eski ve yeni işveren birlikte sorumludur. Bu nedenle Mahkemenin A.Ş. aleyhine açılan davayı husumet yönünden reddetmesi isabetsiz olup, kararın bozulması gerekmektedir." Yarg. 9.HD 1993/3494 E., 1993/14976 K., 21.10.1993 T., Çimento İşveren Dergisi, Cilt:8, S.1, Ocak 1994, s.26-29

²⁰ Esen, Bireysel, s.17

Belirtmek gerekir ki, ne İş Kanununda ne de Deniz İş Kanununda aralarında özel norm- genel norm ilişkisi bulunduğu delalet edecek herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Kaldı ki *İş Kanununun çok konuda ve daha ayrıntılı düzenlemeler yapması ve daha geniş kapsamlı olması herhalde onun ana kanun olduğunu göstermeye yetmemektedir*²¹. Bu açıdan bakıldığında Deniz İş Kanunu karşısında Borçlar Kanununun genel norm niteliğinde olduğu sonucuna varılacaktır. Konuya diğer bir noktadan yaklaşıldığında ise iş kanunlarının hepsinde hakim olan düşüncenin aynı sosyal düşünce olduğu ancak Borçlar Kanununun, iş kanunlarının yapılmasından önceki bir döneme ait, daha liberal eğilimli bir düşünce sistemine dayandığı da bir gerçek olarak karşımızda durmaktadır²². *"Kanun koyucu ferdiyetçi-liberal görüşten hareket eden Borçlar Kanunu hükümlerini yeterli saymadığı için İş Kanunlarıyla ayrıca hizmet akdini ve bundan doğan ilişkiyi düzenlemek gereği duymuştur."*²³

Yukarıda sıraladığımız nedenlerle, Deniz İş Kanununda boşluk bulunması durumunda şu tarz bir çözüm yoluna başvurulabileceği düşüncesindeyiz: Öncelikle Deniz İş Kanununda olaya uygulanacak bir hüküm bulunmadığından emin olmak gerekecektir. Başka bir anlatımla Deniz İş Kanunu hükümleri sadece lafzıyla değil; ruhuyla da yorumlandıktan sonra olaya uygulanacak bir hüküm bulunamamış olmalıdır²⁴. Kanunun ruhunun belirlenmesinde ise aynı sosyal düşünceye dayandığını belirttiğimiz İş Kanunu göz ardı edilmemelidir. Boşluk belirlendikten sonra genel norm durumunda olduğu baskın şekilde kabul gören Borçlar Kanunu uygulama alanı bulacaktır. Ancak Borçlar Kanunu hükümleri de çağdaş İş Hukuku ilkeleriyle²⁵

²¹ Çelik, Dersler, s.15

²² Tunçomağ, İş Hukuku, s.81; Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.18; Elbir, H.K., İş Hukuku, İstanbul-1987; s.43

²³ Ekonomi, İş Hukuku, s.76

²⁴ Oğuzman, Hizmet Akdi, s.28-29; Oğuzman, M.H.Dersler, s.71vd.

²⁵ İş Hukukunun ilkeleri için bak. Centel, İş Hukuku, s.9 vd.; Tunçomağ, Esaslar, s.9 vd.;

Tunçomağ, İş Hukuku, s.14 vd.; Çelik, Dersler, s.16 vd.; Çelik, İş Hukuku, s.22 vd.;

Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.19; Çenberci, Şerh, s.39 vd.

bağdaştıkları ölçüde uygulanabileceklerdir²⁶. Borçlar Kanununun İş Hukuku ilkeleri gözetilerek incelenmesi sonucunda da gerçek ya da gerçek olmayan bir boşluk²⁷ söz konusu olursa; M.K. m.1/II uyarınca Hakim, kanun boşluğunu kendisi hukuk yaratarak dolduracaktır. Kanun boşluğunun doldurulması noktasında ise hakimin örnekseme (argumentum a simili; kıyas; analogi) metodunu izlemesi yolunda bir engel bulunmamaktadır²⁹. Örnekseme yaparken örnek alınacak norm ise herhalde konuyu en kapsamlı ve ayrıntılı biçimde düzenleyen İş Kanunu olmalıdır.

3 - TİCARET KANUNU - DENİZ İŞ KANUNU İLİŞKİSİ

Deniz Hukukunun önemli yazılı kaynaklarından birini de Ticaret Kanununun deniz ticaretine ilişkin olan dördüncü kitabı oluşturmaktadır (TTK m.816 vd.) ve bu kitapta gemi adamları ve özellikle de kaptana ilişkin hükümler bulunmaktadır. Ticaret Kanunu dördüncü Kitabı ile Deniz İş Kanunu arasındaki ilişkiyi somutlayan hüküm ise Deniz İş Kanununun üçüncü maddesi oluşturmaktadır. Bu hükme göre *"Türk Ticaret Kanununun deniz ticaretinden bahseden dördüncü kitabındaki kaptan ile işveren arasındaki ilişkilere ait hükümler saklıdır"* (Den. İş K. m.3, TTK m.821, 946-1015). Ayrıca, hatırlatalım ki, TTK m.822 uyarınca Türk Ticaret Kanununun, Deniz Ticaretini düzenleyen Dördüncü Kitabındaki kaptan hakkındaki hükümleri, ticaret gemilerinin yanı sıra yatlar, denizci yetiştirme gemileri gibi münhasıran gezinti, spor, eğitim, öğretim ve ilim gayelerine tahsis edilmiş gemilere de uygulanacaktır (TTK m.822/bent:1). Ancak Deniz İş Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerinin aynı noktayı değişik tarzda

²⁶ Çenberci, Şerh, s.43-44; Esen, Bireysel, s.17; Centel, İş Hukuku, s.14; Ayrıca bak. Çelik, Dersler, s.14

²⁷ "Kanununda bir hukuki meseleye hiçbir cevap bulunamıyorsa gerçek, tatmin edici bir cevap bulunamıyorsa gerçek olmayan boşluk vardır." (Oğuzman, M.H. Dersler, s.75); Gerçek - gerçek olmayan boşluk kavramları için bak. Oğuzman, M.H. Dersler, s.75-76; Özsunay, M.H. Giriş, s.202-203

²⁸ Oğuzman'a göre gerçek olmayan boşlukların hakim tarafından doldurulması, ancak gerçek olmayan boşluğu yaratan hükmün uygulanmasının hakkın kötüye kullanılması sonucunu doğurduğu durumlarda mümkündür. (Oğuzman, M.H. Dersleri, s.76)

²⁹ Benzer bir çözüm yolu için bak. Tuncay, A. C., Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul-1989, s.26; Kanun boşluklarının doldurulmasında örnekseme için bak. Oğuzman, M.H. Dersler, s.83; Özsunay, M.H. Giriş, s.211; Aral, Hukuk, s.199 vd.

düzenlemeleri durumunda uygulanacak hükmü belirleyen kural TTK m.1015/II hükmüdür. Söz konusu kural, Deniz İş Kanununa tâbi olan bir gemide çalışan kaptanın belli bir hukuki hadiseden doğan haklarının, Deniz İş Kanunuyla Ticaret Kanunundan hangisinin hükümleri kaptanın daha lehine ise, o kanuna tâbi olacağı yolundadır (TTK m.1015, Örn. bak.TTK m.949,1007, 1008, 1009,1010, 1014; Den. İş K. m.16, 20, 21, 30, 33-35, 40-43; Ayrıca bak. Den. İş K. m.48). Hangi hükümlerin kaptanın lehine hükümler olduğu konusu, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ayrıntılarıyla incelendiğinden³⁰, şimdilik kanunların birbirlerine yaptıkları bu göndermeleri belirtmekle yetinelim. Tâbidir ki karşılıklı bu göndermeler ancak her iki kanunun uygulama alanına giren hukuki olaylar için geçerli olacaktır.

Ancak bu noktada üzerinde durulması gereken konu bir ticaret gemisi kaptanı ile işvereni arasındaki hukuki bir çekişmenin çözüm yerinin neresi olduğudur. Başka şekilde ifade edersek, bu tür bir çekişmede görevli mahkeme Asliye Ticaret Mahkemesi mi; yoksa İş mahkemesi midir? Gerçekten de Ticaret Kanununun dördüncü maddesi uyarınca, Ticaret kanununda tanzim olunan hususlardan doğan hukuk davaları ticari dava sayılmaktadırlar; ve bu davalara TTK m.5 uyarınca bakmakla görevli mahkemeler Ticaret mahkemeleridir (TTK m.4, m.5). Ticaret kanununda tanzim edilen hususlar arasında kaptanın hizmet akdine ilişkin olanlar da bulunmaktadır (TTK m.1005-1015). Ancak Deniz İş Kanunu kendi kapsamındaki gemi adamlarıyla işveren ve işveren vekilleri arasındaki davalar hakkında İş Mahkemeleri Kanununun uygulanacağını belirtmekte ve İş Mahkemeleri Kanunu da iş akdinden doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözümünde görevli mahkemeleri, İş Mahkemeleri olarak göstermektedir. (Den. İş K. m.46; İş Mah. K. m.1). Diğer bir ifadeyle, hizmet akdinden doğan her türlü uyuşmazlık konusunda uzmanlaşmış mahkemeler İş Mahkemeleridir ve bu nedenle, Ticaret Kanunundaki bir hüküm uygulanacak bile olsa, uyuşmazlık, hizmet akdinden kaynaklandığı ölçüde İş Mahkemesinin görev alanına girecektir³¹.

II - İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI ve DENİZ İŞ HUKUKUNDAKİ GÖRÜNÜMLERİ

1 - İŞÇİ - GEMİ ADAMI

A - İŞÇİ

a - Genel Olarak

İş Hukukunun odak kavramı işçidir³². Bu nedenle kimlerin işçi olduğunun belirlenmesi; diğer bir anlatımla işçi tanımının yapılması, İş Hukukunda ayrı bir öneme sahiptir.

Türk İş Hukukunun başat yazılı kaynaklarından olan 1475 sayılı İş Kanununun Tarifler başlıklı birinci maddesinin ilk fıkrasına göre, Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye, işçi denir (İş K. m.1/İ). Bu tanımlamaya sadık kalındığında, kişinin hizmet akdine dayanarak bir işte çalışması ve karşılığında ücret talep edebilmesi durumunda işçi sayılması gerekecektir. Ne var ki doktrinde İş K.m.1/İ'deki işçi tanımı, gereksiz tekrar niteliğinde ücret karşılığında bir işte çalışmadan söz etmesi nedeniyle eleştirilmekte³³; ayrıca tanımın, işçiliğin önemli niteliklerinden olan bağımlılık³⁴ unsuruna yer vermemesi eksiklik olarak değerlendirilmektedir³⁵.

³⁰Bak. Centel, T., İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku, Cilt:1, İstanbul 1994, s.5; Demircioğlu, A.M., Centel, T., İş Hukuku, İstanbul- 1995, s.16; Tunçoğlu, K., İş Hukukunun Esasları, İstanbul-1988, s.2; Tunçoğlu, K., İş Hukuku, Cilt:1, İstanbul-1986, s.3-14 vd.; Çelik, N., İş Hukuku Dersleri, İstanbul-1996, s.2; Çelik, N., İş Hukuku I - Genel Bilgiler Ferdî İş Hukuku, İstanbul-1971, s.4

³¹Borçlar Kanunundaki hizmet akdi tanımlamasının (BK m.313/İ: Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder.) hali hazırda bir işin görülmesi ve karşılığında ücret ödenmesini olmazsa olmaz şart olarak içerdigi; ve bu nedenle İş Kanunundaki işçi tanımlamasında hizmet akdi esas alındıktan sonra tekrar bu unsurlardan bahsedilmesinin gereksiz olduğu yolundaki düşünce için bak. Centel, İş Hukuku, s.52 ve 57; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.35; Tunçoğlu, İş Hukukunun Esasları, İstanbul- 1988, s.58; Tunçoğlu, İş , s.101; Ekonomi, M. İş Hukuku, Cilt: 1, Ferdî İş Hukuku, İstanbul-1987, s.41

³²Bak. § 1, II, 1, A, b, dd

³³Centel, İş., s.52, 55; Demircioğlu, Centel, İş , s.35; Elbir, H.K., İş Hukuku, İstanbul - 1987, s.30; Tunçoğlu, Esaslar, s.52; Tunçoğlu, İş Hukuku, s.91

³⁰ Bak. §3, II, 4

³¹ Özbek, O., Deniz İş Kanunu Yorum ve Uygulaması, İstanbul-1984, s.313

Türk İş ve Sosyal Güvenlik mevzuatına bakıldığında işçi tanımlamasındaki baskın unsurun Hizmet Akdine (İş Sözleşmesi) dayanarak çalışma olduğu görülecektir (İş K. m.1/1, Dön. İş K. m.2/II, Basın İş K. m.4, SSK m.2/1). Başka bir anlatımla vekâlet (BK m.386 vd.), istisnâ (BK m.355 vd.), adi şirket (BK m.520 vd.) gibi Hizmet Akdine benzer sözleşmelere dayanarak çalışanlar işçi tanımlaması dışındadırlar; ve dolayısıyla İş Hukukunun ilgi alanına girmezler³⁶. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu uyarınca hizmet akdine dayanarak çalışanların yanı sıra nakliye, neşir ve adi şirket sözleşmelerine dayanarak çalışanların bir kısmının da işçi kavramı içinde değerlendirilmesi (Sen.K.m.2/II), istisnâ bir düzenlemedir. Unutulmalıdır ki söz konusu sözleşmelere dayanarak çalışanlar sadece Sendikalar Kanununun uygulama alanı bakımından işçi olarak kabul edilmektedirler³⁷.

İşçi kavramının unsurları incelendiğinde kavram daha da netleşecektir.

b - İşçi Kavramının Unsurları

aa) Bir İşin Yapılması (İş görme)

İş Kanunu, *herhangi bir işte* çalışmayı işçi kavramının unsurları arasında belirtmektedir (İş K. m.1/1). Yapılan işin, İş Hukuku açısından iş görme olarak değerlendirilebilmesi için, *ekonomik bir değere* sahip olması yeterlidir³⁸. İş görme eyleminin düşünsel veya bedensel karakterde olması; ya da her ikisini birden içinde barındırması, bu unsurun gerçekleşmesi açısından önemli değildir^{39 40}. Yeter ki iş görme eylemi, işveren için *değeri olan*,

³⁶ Centel, İş., s.52; Çelik, Dersler, s.35; Çelik, İş Hukuku, s.52; Çenberci, M., İş Kanunu Şerhi, Ankara -1984, s.85-86; Elbir, İş Hukuku, s.30; Tunçomağ, İş Hukuku, s.94; Tunçomağ, Esaslar, s.54; Ekonomi, İş Hukuku, s.40-41

³⁷ Centel, İş., s.52; Çelik, Dersler, s. 35; Elbir, İş Hukuku, s.31; Tunçomağ, İş Hukuku, s.91; Ekonomi, İş Hukuku, s.45

³⁸ Centel, İş., s.52-53; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.36; Çelik, Dersler, s.36; Çelik, İş Hukuku, s.53; Çenberci, Şerh, s.103; Tunçomağ, Esaslar, s.58; Tunçomağ, İş Hukuku, s.98; Ekonomi, İş Hukuku, s.74; Güzel, A., Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, KAMU-İŞ İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:4, S.2, Ankara-1997, s.95

³⁹ Centel, İş., s.52; Çelik, Dersler, s.36; Çelik, İş Hukuku, s.53; Tunçomağ, Esaslar, s.57; Tunçomağ, İş Hukuku, s.100-101; Ekonomi, İş Hukuku, s.42

onun maddi veya fikri bir ihtiyacının giderilmesine yarayan bir faaliyet olsun⁴¹. Bu noktada belirtmek gerekir ki iş görme eylemi kamu hizmeti niteliği taşısa bile - diğer unsurlar gerçekleşmiş ise - aynı sonuca varmak gerekecektir⁴².

İş, *gerçek kişiler* tarafından görüldüğü ölçüde İş Hukukunun ilgi alanına girer⁴³. İş görülürken genelde işçiden beklenen aktif hareketlerde bulunmasıdır; ancak işe hazır durumda beklemek⁴⁴ ya da bir eşyanın korunması, poz vermek veya modellik etmek gibi durumlar⁴⁵ iş görme kavramına dahil edilmektedir. Rekabet etmemek veya sır saklamak gibi *sadece* kaçınma (yapmama) içeren durumlarda iş görmeden söz edilemez⁴⁶.

İşin görüldüğü yerin (işyeri) işçilik sıfatının kazanılması açısından etkili olup olmadığı konusunda doktrin ve Yargıtay arasında fikir birliği bulunmamaktadır⁴⁷.

bb) Hizmet Akdine Dayanarak Çalışma

İşçi kavramının önemli unsurlarından bir diğeri de işçinin iş görme yükümlülüğünün, tarafların serbest iradeleriyle oluşturdukları bir Özel Hukuk sözleşmesine⁴⁸ dayanmasıdır. İşçi,

⁴⁰ 1475 sayılı İş Kanununun işçi tanımlaması, sadece "...bedenen veyahut bedenen ve fikren..." (3008 sK. m.1) çalışanı işçi statüsünde değerlendiren 3008 sayılı eski İş Kanununun işçi tanımlaması karşısında işçi kavramının kapsamını önemli ölçüde genişletmiştir.

⁴¹ Tunçomağ, Esaslar, s.56

⁴² Centel, İş., s.53 ve 56; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.36; Çelik, Dersler, s.36-37; Çelik, İş Hukuku, s.54; Elbir, İş Hukuku, s.31; Ekonomi, İş Hukuku, s.42

⁴³ Çelik, Dersler, s.36; Çelik, İş Hukuku, s.53; Centel, İş Hukuku, s.57-58; Elbir, İş Hukuku, s.7; Sanayi robotlarının da iş görmelerine rağmen işçi sayılmayacakları belirlenmesi için ayrıca bak. Centel, İş., s.53; Ekonomi, İş Hukuku, s.74

⁴⁴ Centel, İş., s.54; Çenberci, Şerh, s.103; Tunçomağ, Esaslar, s.56; Tunçomağ, İş Hukuku, s.98; Ekonomi, İş Hukuku, s.42

⁴⁵ Centel, İş., s.54; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.36; Tunçomağ, Esaslar, s.58; Tunçomağ, İş Hukuku, s.99.

⁴⁶ Centel, İş., s.53; Tunçomağ, Esaslar, s.56; Tunçomağ, İş Hukuku, s.98-99.

⁴⁷ Doktrinde işin yapıldığı yerin işyeri ya da başka bir yer olmasının işçilik sıfatının kazanılması açısından kıstas olarak alınamayacağı savunulurken; Yargıtay işyerinde çalışmayı şart olarak aramaktadır. Bak. Centel, İş., s.53-54 dn.17-18-19-20; Çelik, Dersler, s.70 ve dn.10'da anılan kararlar; Çelik, İş Hukuku, s.108-109; Güzel, a.g.m., s.120 ve dn.112'de anılan kararlar; Karş. Çenberci, Şerh, s.56 dn.48, s.104.

⁴⁸ Söz konusu Özel Hukuk sözleşmesi hizmet akdidir. Hizmet akdi benzeri Özel Hukuk sözleşmelerinin kurulması durumunda işçilik niteliği kazanılmaz. Bak. § 1, II, 1, A, a

işverenin hizmetine girerken; işveren de işçiyi hizmetine alırken serbest iradeleriyle hareket etmiş olmalıdırlar. Dolayısıyla ceza ve tutukevlerinde ve çocuk ıslah evlerindeki, askerlik görevi sırasındaki çalışmalar; aile hukuku temeline dayanan faaliyetler; din ve hayır saiki ile yapılan faaliyetler; ortaklığa ait işletmede çalışan ortakların faaliyetleri; ücret alıyor olsalar bile yönetim kurulu üyelerinin faaliyetleri ve Kamu Hukuku temeline şekillenen bağımlı çalışmalar (devlet memurluğu)⁴⁹, hizmet akdine dayanmadıkları ölçüde işçilik niteliği kazandırmazlar⁵⁰.

İş Kanunundaki "...hizmet akdine dayanarak..." (İş K. m.1/l) çalışma ifadesinin işçilik niteliğinin kazanılması açısından geniş yorumlanması yerinde olacaktır. Aksi halde geçerli olmayan hizmet akitleri ile çalışanlar mağdur durumda kalmaktadırlar. Hukuken geçerli⁵¹ bir *fiili iş ilişkisinin*⁵² bulunduğu durumlarda da işçilik niteliğinin kazanılmış olduğu yolundaki geniş yorumlama, söz konusu mağduriyeti engeller niteliktedir.

cc) Karşılık (Ücret) için İş görme

İşçi, bir karşılık uğruna başkası için çalışan kişidir⁵³. Aslında hizmet akdinin temel unsurlarından olan ücret karşılığı

⁴⁹ İşçi - memur ayrımı için bak. Centel, İş., s.56 ve 56dn.39; Çelik, Dersler, s.37 vd.; Çelik, İş Hukuku, 55vd.; Tunçomağ, Esaslar, s.54 vd.; Tunçomağ, İş Hukuku, s.95 vd.; Elbir, İş Hukuku, s.31 vd.; Çemberci, Şerh, s.88 vd.

⁵⁰ Centel, İş., s.54-55; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.36; Çelik, Dersler, s.36; Tunçomağ, Esaslar, s.54; Tunçomağ, İş Hukuku, s.91-92; Ekonomi, İş Hukuku, s.42-44; Çemberci, Şerh, s.86 ve 100-101, Güzel, a.g.m., s.96

⁵¹ Fiili iş ilişkisinin geçerliliği konusunda, ilişkili hizmet akdine göre ön plana çıkaran bazı yazarlar BK m.10,m.20 hükümleri benzeri sınırlamaların fiili iş ilişkisi için de kullanılması gerektiğini belirtmektedirler. "...hukuka ve ahlaka aykırılığın yürürlükteki hukuk düzeninin temel görüşleriyle bağdaşmadığı durumlarda, geçerli bir iş ilişkisinin doğumu ve giderek, ilgili kişinin işçi sayılması düşünülemez." Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.36; Çemberci, Şerh, s. 102

⁵² Hizmet akdi (İş Sözleşmesi) - Fiili iş ilişkisi konusunda ayrıntılı bilgi için bak. Centel, İş., s.55-56; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.35-36; Tunçomağ, Esaslar, s.53; Tunçomağ, İş Hukuku, s. 92-93; Farklı görüş için bak. Turan, K., Ferdi İş Hukuku, Ankara- 1993, s.14 vd.; İş ilişkisinin geçersizliği durumu için bak. Çemberci, Şerh, s.102

⁵³ Centel, İş Hukuku, s.57; Centel, T., İş Hukukunda Ücret, Türkiye Denizciler Sendikası, Eğitim Dizisi-9, s.64; Çelik, Dersler, s.39; Çemberci, Şerh, s.105; Elbir, İş Hukuku, s.30.

çalışma (BK m.313, m.314/II); İş Kanununda da işçi tanımlaması yapılırken (İş K. m.1/l) tekrarlanmıştır⁵⁴.

İşçi, gördüğü iş karşılığı parasal değeri olan bir çıkar elde etmelidir. Karşılık, para olarak ödenebileceği gibi (para biçiminde karşılık), aynı olarak (eşya biçiminde karşılık) da ödenebilir⁵⁵. Hemen belirtmek gerekir ki asıl ücretin, İş K. m.26/l uyarınca nakden ödenmesi zorunludur; ancak asıl ücret dışındaki yan ödemelerin eşya biçiminde yapılması konusunda bir engel bulunmamaktadır⁵⁶.

Ücretin , işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenmesi hem İş Kanunu⁵⁷ (İş K. m.26/l) hem de genel hükümler⁵⁸ bakımından (BK m.67) olanaklıdır. Son olarak belirtilmesi gereken nokta, ücretin açıkça kararlaştırılmasının zorunlu olmadığıdır. Başka bir anlatımla ücret ödenmesi gereği hal ve durumdan anlaşılmakta ise işçilik niteliğinin kazanıldığından söz edilebilecektir⁵⁹.

dd) Bağımlı Şekilde İş görme

Bağımlılık unsuruna İş Kanununda işçi tanımlaması yapılırken (İş K. m.1/l) ve Borçlar Kanunundaki Hizmet Akdine ilişkin hükümlerde (BK m.313vd.) değinilmemesine rağmen; işçi niteliğinin belirlenmesinde önemli unsurlardan biri de işin işverene

⁵⁴ Bak. dn.2; Çemberci, Şerh, s.456.

⁵⁵ Centel, Ücret, s.75; Centel, İş Hukuku, s.57; Centel, Demircioğlu, a.g.o., s.37; Tunçomağ, Esaslar, s.58; Tunçomağ, İş Hukuku, s.101, Güzel, a.g.m., s.96

⁵⁶ Centel, Ücret, s.74-75 ve 316 vd.; Centel, İş Hukuku, s.146; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.79; Tunçomağ, Esaslar, s.131; Tunçomağ, İş Hukuku, s.102; Çelik, Dersler, s.111; Ekonomi, İş Hukuku, s.74; Elbir, İş Hukuku, s.84, Turan, Ferdi İş Hukuku, s.95

⁵⁷ Centel, Ücret, s.69; Centel, İş Hukuku, s.146; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.37 ve 76; Çemberci, Şerh, s.105; Ekonomi, İş Hukuku, s.44; Ayrıca bak. Çelik, Dersler, s.103 dn.1

⁵⁸ Üçüncü şahsın (substitut) ifası hakkında ayrıntılı bilgi için bak. Oğuzman, M.K., Borçlar Hukuku Dersleri, Cilt: I, İstanbul-1987, s.157 vd.; Reisoğlu, S., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul-1988, s. 237 vd.; Feyzioğlu, F.N., Borçlar Hukuku Umumi Hükümler, Cilt: II, İstanbul-1969, s.70 vd.; Arsebük, E., Borçlar Hukuku, Birinci Cilt, İstanbul-1943, s.704 vd.

⁵⁹ Centel, Ücret, s.65; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.37; Çelik, Dersler, s.39; Çemberci, Şerh, s.105; Tunçomağ, Esaslar, s.61; Tunçomağ, İş Hukuku, s.105; Ekonomi, İş Hukuku, s.44; Güzel, a.g.m., s.118

bağımlı şekilde yapılmasıdır⁶⁰. Başka bir anlatımla "...bir kişinin işçi olarak kabul edilmesi için, işverenle kişisel bağımlılık içinde bulunması, yani işverenin buyruklarına uygun biçimde ve onun gözetim-denetim ve yönetiminde işini yapması zorunludur.⁶¹" Nitekim Anayasa Mahkemesi de 1967 tarihli bir kararında işçilik niteliğinin kazanılması konusunda bağımlılık unsurunun önemini "Hizmet akdinde işçi az veya çok işverene bağlıdır. Yani o, çalışmasını, hizmetini işverenin gözetimi ve yönetimi altında yapar." ifadeleriyle ortaya koymuştur⁶². Bağımlılık unsuru hizmet akdi benzeri Özel Hukuk sözleşmeleriyle çalışanlarla, işçilerin ayırt edilmesinde önemli rol oynar⁶³. Hemen belirtmek gerekir ki söz konusu bağımlılık ekonomik değil; yukarıda tanımladığımız anlamda kişiseldir⁶⁴.

Bağımlılığın yoğunluğu yapılan işe, işçinin vasfına vb. faktörlerin etkisine göre farklılaşabilir: Bağımlılık mutlak değil görelidir⁶⁵. İşçilik niteliğinin belirlenmesinde üzerinde durulması gereken nokta, bağımlılık unsurunun yoğunluk derecesinden çok; bağımlılık içeren bir ilişkinin var olup olmadığının saptanmasıdır⁶⁶.

Bağımlılığın var olup olmadığının saptanması için mutlak ölçütlerin bulunmaması,⁶⁷ iş ilişkisi olması muhtemel her ilişki için ayrıca karar vermeyi gerektirir. Bu tutum, yaşamakta olduğumuz teknolojik metamorfoza İş Hukukunun ayak uydurması açısından da yerinde olacaktır düşüncesindeyiz. Unutulmamalıdır ki

teknolojik ilerlemeler bağımlılığı, işyeri, iş saati vb. ölçütlerle ortaya koyan klasik tanımlamalara göre farklılaştırmaktadır⁶⁸.

B – GEMİ ADAMI

a - Genel Olarak

İş Hukukundaki işçi kavramını, 854 sayılı Deniz İş Kanunu çevresinde şekillenen Deniz İş Hukukundaki izdüşümü *gemi adamıdır*⁶⁹. Denizde yapılan işin gösterdiği özelliklere genel düzenlemelerin gereğince karşılık verememesi nedeniyle özel bir kanun olan Deniz İş Kanunu kapsamına alınan (Den.İş.K. m.1/1) gemi adamlarının da işçi oldukları konusunda şüphe yoktur⁷⁰.

Gemi adamları da Anayasanın işçilere tanıdığı haklardan (AY m.48, m.49, m.51, m.53, m.54) yararlanırlar⁷¹. Dolayısıyla gemi adamları, Sendikalar Kanunu (2821 sk.) Toplu İş Görüşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (2822 sk.) ve hatta Sosyal Sigortalar Kanunu (506 sk.) açısından diğer işçilerden farklı değerlendirilmezler⁷².

Deniz İş Kanunundaki gemi adamı tanımlaması yukarıda ortaya koyulan düşünceyi doğrular niteliktedir: "Bu kanun (Deniz İş Kanunu) denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akdiyle çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır." (Den.İş. K. m.1/1). Yine Deniz İş Kanununun ikinci

⁶⁰ Centel, İş Hukuku, s.58; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.37; Çelik, Dersler, s.69; Çelik, İş Hukuku, s.63 ve 107 vd.; Tunçomağ, Esaslar, s.61; Tunçomağ, İş Hukuku, s.106; Güzel, A., a.g.m., s.95

⁶¹ Centel, İş Hukuku, s.58

⁶² AYMah. 1963/336 E., 1967/29 K., 26-27. 09. 1967 T., RG 19.10.1968; S.13031, s.4

⁶³ Çelik, Dersler, s. 70-71; Çelik, İş Hukuku, s.109 vd.; Turan, Fırdi İş Hukuku, s.14.

⁶⁴ Centel, İş Hukuku, s.58; Tunçomağ, Esaslar, s.61; Tunçomağ, İş Hukuku, 106; Turan, Fırdi İş Hukuku, s.13.

⁶⁵ Centel, İş Hukuku, s.58; Tunçomağ, Esaslar, s.61; Tunçomağ, İş Hukuku, s.106; Güzel, a.g.m., s.108

⁶⁶ Centel, İş Hukuku, s.59

⁶⁷ Centel, İş Hukuku, s.58-59 ve 82; Elbir, İş Hukuku, s.61.

⁶⁸ Centel, İş Hukuku, s.58-59 ve 82; Çelik, Dersler, s.70; Güzel, a.g.m., s.108-109; Ekonomi, M., "Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar", Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstri İlişkileri Sistemimiz, T. Karaosmanoğlu yay., İstanbul-1986, s.181.

⁶⁹ Gemi adamları sınıflandırması için bak. Gemi Adamları Yönetmeliği, m.2/II (RG 18.04.1992 T., S.21203)

⁷⁰ Ulucan, D., Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler (Sendikal Eğitim Elkitabı), İstanbul-1986, s.13 ve 18 Ulucan, gemi adamı için deniz işçisi terimini de kullanmaktadır.; Elbir, İş Hukuku, s.43; Ergin, B., Deniz İş Hukukunda Gemi Adamının Hizmet Akdinin Hakkı Nedenle Feshi Sebepleri, İş Hukuku Dergisi-1991 Yılı, Cilt:1, S.14, s.558; Ekonomi, İş Hukuku, s.40

⁷¹ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.14-17.

⁷² Özbek, O., Deniz İş Kanunu Yorum ve Uygulaması, İstanbul-1984, s.306

maddesi "Bir Hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere <<gemiadamı>> denir." (Den. İş. K. m.2/1 bent:B) ifadesine yer vermektedir⁷³.

Gemi adamı da aynen işçi gibi bir hizmet akdine dayanarak, işverenin direktifleri doğrultusunda bağımlı olarak iş görmekte ve karşılığında ücret almaktadır. Görüleceği üzere, işçilik unsurlarının tamamı gemi adamı için de geçerlidir. Gemi adamını kara işçisinden ayıran nokta işyeridir. Gemi adamı gemide⁷⁴ çalışan işçidir⁷⁵.

Gemi adamı kavramı, işçi kavramının tüm unsurlarını taşımakla birlikte, bu unsurların bazıları ek özellikler de göstermektedir.

b - İşçi Kavramının Unsurlarının Gemi Adamı Kavramındaki Görünümleri

aa) Bir İşin Yapılması (İş görme) Unsuru Bakımından

İş görme unsuru açısından Deniz İş Hukukunda üzerinde durulması gereken nokta işe hazır durumda beklemenin iş görme olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğidir. Deniz İş Kanunu bakımından "iş süresi, gemiadamının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir" (Den. İş. K. m.26/II). Deniz işinde vardiya esasıyla çalışmanın düzenlenmesi konusunda ise "İşveren veya işveren vekili gemiadamının vardiyalarını, yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bu çizelgeyi gemiadamlarının görebileceği bir yere asmak zorundadır" (Den. İş. K. m.26/III) hükmü getirilmiştir. Ancak özellikle gemi seferde iken vardiyası dışındaki zamanlarda da gemi adamı işverenin kurallarına bağlı durumdadır; istediği yere gitmek gibi bir özgürlüğü

⁷³ TTK m.821 ve Gemi Adamları Yön. (RG 18.04.1992, 21203S.) m.2/II, a, gemi adamını benzer şekilde tanımlamaktadır.

⁷⁴ "Gemi" kavramı için bak. aşağıda § 1, II, 4, B

⁷⁵ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.19; Özbek, Deniz İş Hukuku, s.292.; İşveren, A., Deniz Ticareti Hukuku, Ankara-1966, s.107; Tekil, F., Deniz Ticareti Hukuku, İstanbul-1978, s.208-209

yoktur⁷⁶. Ne var ki bu durum kanundaki açık hüküm karşısında (Den.İş.K. m. 26/II) işe hazır bekleme olarak değerlendirilemez ve bu şekilde geçirilen süreler fazla çalışma sayılmaz⁷⁷. Ancak vardiya sırasında işini yaptığı yerde işe hazır durumda bekleyen gemi adamına - kendisinden kaynaklanmayan bir nedenle - iş verilmemesi / verilememesi halinde hukuki olarak iş görme eyleminin gerçekleştiğinin de kabul edilmesi gerekir⁷⁸.

bb) Hizmet Akdine Dayanarak Çalışma Bakımından

Hizmet Akdine dayanarak çalışma unsuru açısından bakıldığında Deniz İş Hukukundaki en önemli fark hizmet akdinin yazılı olarak yapılması zorunluluğudur⁷⁹. Deniz İş Kanunundaki "Hizmet akti işveren veya işveren vekili ile gemiadamı arasında yazılı olarak ... yapılır..." (Den.İş. K.m.5) hükmü açıktır. Oysa Borçlar Kanunu (BK m.314/I) ve İş Kanununda hizmet akti için bir şekil öngörülmemiş⁸⁰; şekil serbestisi esası kabul edilmiştir (BK

⁷⁶ Alman hukukundaki deniz iş süresi (seearbeitzeit) ve liman iş süresi (hafenarbeitszeit) kavramları için bak. Ekmekçi, Ö., Deniz İş Hukukunda İş Süreleri ve Fazla Çalışma, Deniz Hukuku Dergisi, Yıl:1, S.3-4, Eylül-Aralık 1996, s.39

⁷⁷ Özbek, Deniz İş Hukuku, s.353; "İş süresi gemi adamının iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir. Gerek seyir halinde, gerekse limanda gemi içinde çalışmadan geçen süre veya vardiya tutmadan geçen saatler fazla çalışma sayılmaz." Yarg. 9. HD., 9.7.1975, E. 4223, K. 37758, Ulucan, İHÜ, Den. İş.K.26 (No.1)

⁷⁸ Ekmekçi, Ö., Deniz İş Hukukunda İş Süreleri ve Fazla Çalışma, Deniz Hukuku Dergisi, Yıl:1, S.3-4, Eylül-Aralık 1996, s.38; Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.28-29; Akti, E., Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi açısından Yargıtayın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul-1995, s.26.

⁷⁹ Deniz İş Kanunu uyarınca yapılacak yazılı akitte şu noktalar bulunacaktır (Den. İş. K. m.6): İşverenin adı ve soyadıyla ikametgâh adresi, Gemi adamının adı, soyadı, doğum tarihi ve yeri, sicil numarası ve ikametgâh adresi, gemi adamının çalışacağı geminin ismi, sicil numarası, grostonilatosu ve kaydedildiği sicil dairesi (Gemi adamının aynı işverenin muhtelif gemilerinde çalışması ihtimali mevcutsa, bu hizmet aktinde ayrıca belirtilir.), aktin yapıldığı yer ve tarih, gemi adamının göreceği iş, Gemi adamının hizmete başlayacağı tarih ve yer, hizmet aktinin belli bir süre için yapılmış olup olmadığı, belli bir süre için yapılmış ise süresi veya sefer üzerine ise hangi sefer olduğu, kararlaştırılan ücret esası ile miktarı, ücretin ödeme zamanı ve yeri, avans şartları, diğer iş şartları

• Tirimciler ve ateşçiler ile yapılacak hizmet aktlerinde 25.05.1959 gün ve 7292 sayılı kanunla onanan sözleşmenin özeti.

⁸⁰ İş Kanununda şekil serbestisi esası benimsenmekle birlikte istisnâî nitelikte olmak üzere bir yıl ya da daha uzun sürecek Belirli Süreli Hizmet Aktitleri (İş K. m.9/I) ve Takım Sözleşmesi (İş K. m.10) için yazılı şekil şartı getirilmiştir.

m.11/I). Deniz İş Kanunundaki şekil şartının sıhhat (geçerlilik) şartı mı; yoksa ispat şartı mı olduğu noktası tartışmalıdır⁸¹. Geçerli bir iş ilişkisinin varlığını işçilik niteliğinin kazanılması için yeterli gören kuramın⁸² esas alınmaması halinde öngörülen şekil şartının sıhhat şartı olduğunun kabulü ve dolayısıyla hizmet akdinin yazılı olmamasından ex-nunc butlan ile müeyyidelenmesi, gemi adamını mağdur durumda bırakabilir. Kaldı ki, Deniz İş Kanununda da *bu şekil şartının hizmet akdinin geçerliliği bakımından uyulması zorunlu olduğunu gösteren bir hukuki dayanak bulunmamaktadır*⁸³.

Hizmet akdinin Deniz İş Hukukunda gösterdiği bir diğer özellik ise, Deniz İş Kanununda, Borçlar Kanunu (BK m.313/II) ve İş Kanununda olduğu gibi belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerinin yanı sıra, ayrıca, sefer için hizmet akdinin de düzenlenmesidir (Den. İş.K. m.7). Ancak Deniz İş Kanunu uyarınca yapılan belirli süreli hizmet akitlerinin süresi gemi seyir halinde iken sona ererse, akit geminin ilk limana varmasına ve güvenlik altına alınmasına kadar devam eder (Den. İş. K. m.7/II bent:1). Bu hüküm deniz işinin özellikleriyle örtüşür niteliktedir. Yeri gelmişken belirtilmesi gereken nokta belirli bir sefer için yapılmış hizmet akdinin sonunda gemi adamı işveren veya işveren vekilinin muvafakatiyle işe devam eder ve gemi de sefere çıkarsa, hizmet akti bu sefer süresince uzatılmış sayılacağı (Den. İş. K. m.8/I) gibi; Belirli bir süre için yapılmış olan hizmet akdinin sonunda da gemi adamı işveren veya işveren vekilinin muvafakatiyle işe devam

⁸¹ Borçlar Kanununun "Kanunun emrettiği şeklin derecesi şümulü ve tesiri hakkında başkaca hüküm tayin olunmamış ise akit bu şekilde riayet olunmadıkça sahih olmaz." (BK m. 11/II) hükmünün İş Hukukunda nasıl yorumlanması gerektiği konusundaki görüşler için bak. Alpagut, G., Belirli Süreli Hizmet sözleşmesi, İstanbul-1998, s. 20 vd.; Ayrıca bak. Centel, İş Hukuku, s.118,119; Tunçoğlu, Esaslar, s.84,85; Cenberci, Şerh, s.208-211; Ulucan, Deniz İş, s.24; Kutal, M., Ferdi İş ilişkisinin kurulması ve sona ermesi açısından Yargıtayın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985, İstanbul-1987, s.7-9; Oğuzman, M.K., İş ilişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1986 Yılına Ait Bazı Kararların Değerlendirilmesi (Genel Görüşme), Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1986, İstanbul-1988, s.51,52; Tekil, F., Deniz Ticaret Hukuku, İstanbul-1970, s.218-219; Esen, G., Bireysel İş Hukukunun Temel Kavramları, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, Kazancı Hukuku Yayınları No.32, c12-Kitap:1 1985, s.148-155; İzveren, A., Deniz Ticareti Hukuku, Ankara-1986, s.109

⁸² Bak.Ş1; II, 1, A, b, bb

⁸³ Ulucan, Deniz İş, s.24.

ederse hizmet akti, aynı süre için uzatılmış sayılır (Den. İş. K. m.8/II).

Son olarak Deniz İş Kanunu kapsamındaki hizmet akti konusunda hatırlatılması gereken husus, İş Kanunundan farklı olarak deneme süresinin sadece belirsiz süreli hizmet akitleri için ve en çok bir ay olmak üzere kararlaştırılabileceği (Den. İş K.m.10) ve bu sürenin toplu iş sözleşmesi ile artırılmasının mümkün olmadığıdır⁸⁴.

cc) Karşılık (Ücret) İçin İş Görme Unsuru Bakımından

Karşılık (Ücret) için iş görme unsuru, gemi adamı için de -işçi kavramında olduğu gibi- geçerlidir⁸⁵. Deniz İş Kanunu uyarınca yazılı olarak yapılması öngörülen hizmet akitlerinde, kararlaştırılan ücret esası ve miktarı, ücretin ödeme zamanı ve yeri ve ayrıca avans şartlarının belirtilmesi zorunludur (Den. İş. K.m.6). Ücret, gemi adamına işi karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından nakden ödenen meblağdır (Den. İş. K. m.29/II). Burada tanımlanan ve nakden ödenmesi öngörülen ücretin asıl ücret olduğu konusunda duraksama yoktur⁸⁶. Deniz İş Kanunundaki ücret tanımlamasında her ne kadar ücretin *işveren veya işveren vekili tarafından* ödeneceği belirtilip; İş Kanununda olduğu gibi (İş. K. m.26) üçüncü kişiler tarafından ödemeden bahsedilmese de, genel hükümler doğrultusunda⁸⁷ (BK m.67), gemi adamının ücretinin üçüncü kişiler tarafından ödenmesi konusunda bir engel bulunmamaktadır. Ücretin *işveren veya işveren vekili tarafından* ödeneceği hükmünün amacı ise Deniz İş Kanununda " ... *işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır*" (İş K. m.1/IV) tarzında bir hükmün bulunmayışının doğurduğu boşluğu doldurmak olarak yorumlanmaktadır⁸⁸.

⁸⁴ Ulucan, Deniz İş, s.26

⁸⁵ Bak. Yukarıda Ş1, II, A, b, cc

⁸⁶ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.41; Özbek, Deniz İş Hukuku, s.361

⁸⁷ Bak. dn.58

⁸⁸ Centel, Ücret, s.72

Deniz İş Hukuku uygulamasında genelde maktu ücret esas geçerli olmakla birlikte⁸⁹; Deniz İş Kanunundaki "Ücret ödeme devresi bir aydan fazla olamaz" (Den. İş. K. m.29/II) hükmünün sefer esasına göre ücretin kararlaştırıldığı durumlarda nasıl bağdaştırılacağı konusunda farklı fikirler ortaya konmaktadır: Bazı yazarlar bu durumun amir hükmün bir istisnasını oluşturduğunu ileri sürerken⁹⁰; diğer bir görüş ise sefer için kararlaştırılan meblâğın sefer süresi içine giren aylara eşit biçimde bölünerek ya da peşin olarak ödenmesi gerektiğini savunmaktadır⁹¹. Kanımızca, ikinci görüşe katılmak, Ücret ödeme devresi bir aydan fazla olamayacağı yolundaki Den.İş.K.m.29/II hükmünün emredici niteliği de göz önünde bulundurulduğunda kolaylaşmaktadır. Her ne kadar kıdem tazminatının hesabında esas alınacak ücret ile ilgili olan Den. İş K.m.20/XI hükmü sefer esasına göre ücretten bahsetmekte ise de; ücretin nasıl ödeneceğine ilişkin hüküm, Den.İş.K.m.29/II hükmü olarak karşımıza çıkmaktadır.

Deniz işinin özelliğinden kaynaklanan bir başka durum ise, uygulamada gemi adamının ücretin bir kısmının mutemetlik belgesi karşılığında ailesine; bir kısmının ise döviz olarak kendisine ödenmesidir⁹². Her ne kadar hizmet akıtları ve toplu iş sözleşmeleri ile bu tür ödemeler bir takım esaslara bağlanabilse de, bu konuda en azından tamamlayıcı nitelikte hükümlerin bulunması gemi adamının mağduriyetinin engellenmesi açısından yerinde olacaktır⁹³.

Ayrıca, Deniz İş Kanunu, İş Kanunundan farklı olarak, gemi adamlarının istekleri halinde kendilerine hizmet akdinde yazılı

⁸⁹ Deniz İş Hukuku uygulamasındaki ücret ödeme biçimleri hakkında bak. Özbek, Deniz İş Hukuku, s.361; Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.43

⁹⁰ Özbek, Deniz İş Hukuku, s.361

⁹¹ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s. 42

⁹² Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.44; Özbek, Deniz İş Hukuku, s.361

⁹³ 1994 yılında hazırlanan kanun değişikliği tasarısı taslağında Den. İş K.m.30'da yapılması düşünülen değişikliklerle "İşveren veya işveren vekli, ... yurt dışı seferlerde döviz avansı vermekle yükümlüdür." ve "Gemi adamının isteği halinde hizmet akdinde belirtilen tutardaki ücreti ailesine ödenir." hükümleri getirilerek; gemi adamının olası mağduriyeti önlenmekte idi. Bak. 854 sayılı Deniz İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna İki Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun Tasarısı, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Mart-1994, s.2

esaslara göre avans ödenmesinin (Den. İş. K. m.30) ve her gemide noterlikçe tasdikli bir ücret ödeme defterinin tutulmasının zorunlu olduğu (Den. İş. K. m.31) yolunda hükümler içermektedir.

dd) Bağımlı Şekilde İş görme Unsuru Bakımından

Deniz İş Hukukunda bağımlı çalışma unsuru, kaptan dışındaki gemi adamları için oldukça yoğun bir şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bu konu üstünde kaptanın görev, yetki ve sorumluluklarını incelerken⁹⁴ ayrıntılı olarak durulacağından, şimdilik, Deniz İş Hukuku açısından işveren vekili konumunda olan kaptanın, özellikle gemi seyir halindeyken emir ve talimat verme yetkisinin oldukça genişlediğini belirtmekle yetinelim.

Kendisi de bir gemi adamı olan kaptan için ise bağımlı çalışma unsurunun aynı yoğunlukta olduğunu söylemek güçtür. Kaptanın gemi adamı niteliği, özellikle Ticaret Kanununda düzenlenmiş olan yetkileri Deniz İş Kanununda, İş Kanunundan farklı şekilde düzenlenmiş bulunan işveren vekilliği kurumu nedeniyle (Den. İş K.m.2/bent:Ç) tartışma konusu olmaktadır⁹⁵. Ancak daha önce de belirtildiği gibi bağımlı çalışma unsuru mutlak değil görelidir ve kaptan işini görürken ne kadar bağımsız gözükse de işverenin verdiği emir ve talimatlara uymakla yükümlüdür⁹⁶.

⁹⁴ Bak. §2 ve §3, I, 2

⁹⁵ Bak. § 2, III

⁹⁶ Ulucan, İHU, Cilt:3, Deniz İş K.2 (No.1), s.5; Tekil, F., Deniz Ticareti Hukuku, İstanbul-1970, s.182-183; Ayrıca bak. §4

2 - İŞVEREN - DENİZ İŞVERENİ

A - İŞVEREN

a - Genel Olarak

İşveren kavramının bağımsız olarak tanımlanması mümkün değildir; ancak İş Hukukunda odak kavram konumunda bulunan işçi kavramına bağımlı olarak tanımlanabilmektedir⁹⁷. Nitekim İş Kanunumuz da işvereni tanımlarken, "Bir hizmet aktine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı...işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişiye işveren ... denir" (İş K. m.1/1) anlatımıyla aynı yolu benimsemiştir. İşveren kavramının bağımsız olarak tanımlanmasından anlaşılması gereken, işverenin girişimci, sanayici vb. sıfatlarının İş Hukukunun ilgi alanına girmediğidir⁹⁸.

b - İşveren Kavramının Unsurları

aa) İşçi Çalıştırma

Görülebileceği üzere işveren kavramının en önemli unsuru işçi çalıştırmasıdır. Çalıştırılan işçi sayısı ve işçilerin yaptığı işin türü işveren sıfatının kazanılmasında etkin değildir⁹⁹. Bu noktada belirtelim ki, işverenin işyerinin sahibi olması da şart değildir; yeter ki işçiyi hizmetinde çalıştırsın¹⁰⁰.

İşçi çalıştıran hukuki kişiliğin tüzel ya da gerçek kişi, tüzel kişinin Özel Hukuk ya da Kamu Hukuku tüzel kişisi olması, işveren

⁹⁷ Centel, İş Hukuku, 5, 59-60; Çelik, Dersler, s.44; Çelik, İş Hukuku, s.70; Tunçomağ, Esaslar, s. 64; Tunçomağ, İş Hukuku, s.110; Ekonomi, İş Hukuku, s.50; Ekmekçi, Ö., İşveren ve İşveren Vekilli Kavramları Üzerine, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, Cilt:1, S.2, İstanbul-1997; s.7

⁹⁸ Centel, İş Hukuku, s.60; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.39

⁹⁹ Ancak, 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanmaz (İş K. m.5/bent:5); Centel, İş Hukuku, s.60 ; Centel, Demircioğlu, İş Hukuku, s.39 Tunçomağ, Esaslar, s.64; Tunçomağ, İş Hukuku, s.110; Ekmekçi, İşveren ve İşveren Vekilli, s.7

¹⁰⁰ "Mücerret malik oluş, işveren niteliğini kazandıran bir unsur olarak düşünülemez." (Yarg. 9.HD, 10.10.1968, 8386 E., 10368 K.) Çenberci, Şerh, s.110; Centel, İş Hukuku, s.61-62; Centel, Demircioğlu, İş Hukuku, s.39-40 Engin, İşveren, s.33; Çelik, Dersler, s.45; Elbir, İş Hukuku, s.34; Ekmekçi, İşveren ve İşveren Vekilli, s.7; Ekonomi, İş Hukuku, s.58

olarak değerlendirilmesi açısından farklılık doğurmayacaktır¹⁰¹. Hatta Sendikalar Kanunu uygulama alanı açısından tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları da işveren tanımlaması içine alınmıştır¹⁰² (Sen.K. m./IV).

bb) Hizmetinde Çalıştırma

İşveren, hizmetinde işçi çalıştıran kişidir. Hizmetinde işçi çalıştırmadan kastedilen bağımlı olarak iş gören işçinin bağımlılık sujesinin işveren olduğudur. Meseleyi başka bir anlatımla ortaya koyarsak: İşveren, işçi karşısında, işin yapılmasını isteme ve yönetim (işin yapılması için gerekli talimatı verme) yetkisine sahip olan kişidir. Bu yetkinin kaynağı ise hizmet akti / iş ilişkisi ve içinde barındırdığı bağımlı çalışma/çalıştırma unsurudur¹⁰³.

Sendikalar Kanunu uygulama alanı açısından bakıldığında, hizmet akdiyle çalışanların yanı sıra nakliye, neşir ve adi şirket akdi ile çalışanların da bu kanunun kapsamına alınmasının sonucu olarak (Sen. K. m.2/II); bu kimseleri çalıştıranlar ve adi şirkette emek arzı suretiyle ortak olanlar dışındaki ortaklar da işveren olarak değerlendirilmektedirler¹⁰⁴ (Sen.K. m. 2/IV-V).

İşin yapılmasını isteme ve yönetim yetkisi her zaman için tek bir kişide toplanmayabilir. Hizmet akdinin / iş ilişkisinin tarafı olması nedeniyle işin yapılmasını isteme yetkisine sahip olan kişi (işletme sahibi) ile yönetim yetkisini kullanan kişi, bazı durumlarda ayrı kişiler olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Fıll ehliyeti olmayan küçük işveren ve yasal temsilcisi; Tüzel kişi işveren ve organları; Müflis işveren ve iflas masası örneklerine bakıldığında işin yapılmasını isteme ve yönetim yetkisinin ayrışması / işlev

¹⁰¹ Centel, İş Hukuku, s.60; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.39; Tunçomağ, Esaslar, s.64; Tunçomağ, İş Hukuku, s.110; Çelik, Dersler, s.44; Çelik, İş Hukuku, s.70; Elbir, İş Hukuku, s.34; Ekmekçi, İşveren ve İşveren Vekilli, s.8; Ekonomi, İş Hukuku, s.50

¹⁰² Tüzel kişiliği olmayan kişi topluluklarının İş Kanunu açısından da işveren olarak değerlendirilebilecekleri düşüncesi için bak. Engin, M., Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, İstanbul-1993, s.33; Ekmekçi, İşveren ve İşveren Vekilli, s.8

¹⁰³ Centel, İş Hukuku, s.61; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.40; Çelik, Dersler, s.45; Çelik, İş Hukuku, s.70; Tunçomağ, Esaslar, s.64; Tunçomağ, İş Hukuku, s.110-111

¹⁰⁴ Centel, İş Hukuku, s.61; Çelik, Dersler, s.45; Elbir, İş Hukuku, s.34; Ekmekçi, İşveren ve İşveren Vekilli, s.10; Ekonomi, İş Hukuku, s.52; Akal görüş için bak. Şahlanan, F., Sendikalar Hukuku, İstanbul-1995, s.160.

bölünmesi olgusu netleşecektir¹⁰⁵. Ortaya konulan bu durum, İş Hukukunun, *salt işçi karşısında sözleşmenin diğer yanını oluşturan kişi olarak değil, aynı zamanda işyerine ilişkin örgütleyici gücün sahibi olarak*¹⁰⁶ da işverenle ilgilenmesi sonucunu doğurur¹⁰⁷. Aksi taktirde ekonomik ve teknolojik gelişmelerle gittikçe karmaşıklaşan işveren konumunun¹⁰⁸ belirlenmesi, İş Hukuku açısından, zorlaşmaktadır.

c - Alt İşveren Kavramı

Alt işveren, "Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işveren..." (İş K. m. 1/V) olarak tanımlanmaktadır¹⁰⁹. Eğer işveren işin tamamını yapmayı yüklenmiş ya da; işçilerini münhasıran o işyerinde değil de başka, başka işyerlerinde çalıştırmakta ise alt işverenden söz edilemez¹¹⁰. İş Kanununda alt işveren kurumunun düzenlenme nedeni, alt işverenin işçilerinin ücretlerini güvence altına almaktır¹¹¹. Nitekim, alt işverenin İş Kanunundan veya hizmet akdinden doğan

¹⁰⁵ Engin, İşveren, s. 116; Tuncay, A.C., İş Hukukunda İşveren Vekilli Kavramı, Temsil ve Vekaletle İlişkin Sorunlar Sempozyumu, 14-16 Haziran 1976, s.58; Centel, İş Hukuku, s.61; Çelik, Dersler, s. 45; Çelik, İş Hukuku, s.70-71; Tunçomağ, Esaslar, s.64; Tunçomağ, İş Hukuku, s.111; Ekonomi, İş Hukuku, s.50-51; Elbir, İş Hukuku, s.34

¹⁰⁶ Centel, İş Hukuku, s.62

¹⁰⁷ Doktrinde söz konusu yetkilerin ayrı kişilerde toplanması / işverenin işlevlerinin bölünmesi durumu soyut ve somut işveren kavramlarıyla açıklanmaktadır. Soyut işveren için yapılımasını isteme yetkisine sahip olan kişi (işletme sahibi) ikon; somut işveren işyerinde *en üst düzeyde yönetim yetkisine sahip olan gerçek kişi* olarak tanımlanmaktadır. Bu ayrım özellikle işverenin ceza sorumluluğu açısından önem arz etmektedir. Bak. Centel, İş Hukuku, s.61 ; Engin, İşveren, s.116 vd.; Tuncay, a.g.m., s.58; Tunçomağ, Esaslar, s.64; Tunçomağ, İş Hukuku, s.111; Ekonomi, İş Hukuku, s.50-51

¹⁰⁸ "Ödünç İş İlişkisi", "Dolaylı İş İlişkisi" gibi kavramlar için bak. Akıyığıt, E., İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara-1995; Engin, İşveren, s.91vd.; Centel, İş Hukuku, s.62-65.

¹⁰⁹ Alt işveren için İş Kanununda "*müteahhit*" ve "*taşeron*" (İş K. m.29) Sosyal Sigortalar Kanununda ise "*aracı*" (SSK m.87) deyimleri kullanılmakta birlikte; doktrinde genelde alt işveren deyimini yeğlenmektedir. Bak. Centel, İş Hukuku, s.66; Çelik, Dersler, s.47.

¹¹⁰ Centel, İş Hukuku, s.66-67; Çelik, Dersler, s.48-49; Engin, İşveren, s.183-184; Elbir, İş Hukuku, s.34-35

¹¹¹ Centel, İş Hukuku, s.67; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.40; Çelik, Dersler, s.48; Çelik, İş Hukuku, s.74-75; Çenberci, Şerh, s.120; Tunçomağ, Esaslar, s.65; Tunçomağ, İş Hukuku, s.112; Ekonomi, İş Hukuku, s.53-54

yüklenimlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur (İş K. m. 1/V, m.29).

B -DENİZ İŞVERENİ

a - Genel Olarak

Deniz İş Hukukunda "*Gemi sahibine veya kendisinin olmayan bir gemiyi kendi nam ve hesabına işleten kimseye işveren denir*" (Den. İş K. m.2/I bent:A). Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere gemiye salt malik olmak işveren sıfatının kazanılması için yeterli değildir¹¹². Deniz İş Kanunu, malik olsun olmasın gemiyi işleten kişiyi işveren olarak kabul etmektedir¹¹³. İşverenin kim olduğunun saptanması konusunda hizmet akdinin / iş ilişkisinin gemi adamı ile kimin arasında kurulduğuna; diğer bir ifade ile gemi adamının çalışırken kime bağımlı durumda olduğuna bakmak gerekecektir¹¹⁴

Deniz İş Kanunundaki bu işveren tanımlaması, aslında Deniz Ticaret Hukuku terimleri olan *donatan ve gemi işletme müteahhidi* kavramlarını çağrıştırmaktadır¹¹⁶. "*Donatan, gemisini deniz ticaretinde kullanan gemi sahibine denir*" (TTK m.946/I). Gemi işletme müteahhidi ise kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adına deniz ticaretinde bizzat veya kaptan marifetiyle kullanan ve üçüncü

¹¹² Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.23; Kender, R., Deniz İş Hukukunda İşveren, İşveren Vekilli, Kaptan ve Gemi Adamı Kavramları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi 1984 Yılı Konferansları, İstanbul-1985, s.149; Ayrıca bak. dn.62

¹¹³ Gemi maliki ile gemiyi işleten kişi arasındaki hukuki ilişki genellikle kira sözleşmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bak. Kender, a.g.m., s.150

¹¹⁴ Kender, a.g.m., s.150

¹¹⁵ Tekil, İş sözleşmesinin gemi sahibiyile kurulup; geminin işletmesinin başkasına bırakılması durumuna değinmekte ve bu durumda işverenin gemi sahibi olacağını ifade etmektedir. (Tekil, Deniz Tic., s.218, dn.137) Tekil'in ortay koyduğu bu durumda ödünç iş ilişkisinden söz etmek gerekecektir düşüncesindeyiz. Ödünç iş ilişkisi kavramı için bak. Centel, İş Hukuku, s.62-65; Engin, İşveren, s.91 vd.

¹¹⁶ Den. İş K. (854 sK.) m.2'deki işveren tanımlamasının Deniz Ticaret Hukukunun bu kavramlarını çağrıştırmasının nedenini, 6379 sayılı eski Deniz İş Kanununun sadece ticaret gemilerine yönelik olan işveren tanımlamasının şu anda yürürlükteki Deniz İş Kanunu hazırlanırken ticaret gemisi yerine gemi kavramının ikame edilip tanımlamanın aynı şekilde bırakılmış olmasında aramak gerekir. Bak. Ünver, H.Ş., Gerekçeleriyle Birlikte İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu ; Ankara-1967, s.124

şahıslarla olan münasebetlerinde donatan sayılan kişilere (TTK m.946/II) Deniz Hukuku terminolojisinde verilen isimdir¹¹⁷.

Donatan, bir ticaret gemisi üzerinde mülkiyet hakkı olan ve gemiyi kazanç maksadıyla kendi adına işleten; gemi işletme müteahhidi ise kendisinin olmayan ticaret gemisini kendi adına kazanç maksadıyla işleten kişidir¹¹⁸. Oysa ki, Deniz İş Kanunu anlamında işverenden söz edebilmek için ne geminin ticaret gemisi olması; ne de kazanç maksadıyla işletilmesi şartı aranmaktadır¹¹⁹. Başka bir anlatımla meseleyi ortaya koyarsak, her donatan aynı zamanda işveren olmasına rağmen; her işveren, donatan olmayabilir. Bu noktada Ulucan'ın gemi adamı için kullandığı deniz işçisi teriminden esinlenerek; Deniz İş Kanununda tanımlanan işveren için "Deniz İşvereni" teriminin kullanılmasının yerinde olacağı düşüncesindeyiz.

b - İşveren Kavramının Unsurlarının Deniz İşvereni Kavramındaki Görünümleri

aa) İşçi Çalıştırma Unsuru Bakımından

Her ne kadar Deniz İş Kanununun işveren tanımlaması (Den. İş K. m.2/II bent:A) işveren kavramını, İş Kanunun da olduğu gibi (İş K. m. 1/II) işçi kavramına bağımlı olarak ortaya koymuyormuş izlenimi verse de; Deniz İş Kanununun *Kanun Kapsamı* başlıklı ilk maddesindeki "...gemilerde bir hizmet akti ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri ..." (Den. İş K. m.1/II) ifadesi, bizi bağımlı tanımlanma olgusunun bu kanunda da geçerli olduğu yargısına götürecektir; deniz işvereni de deniz işçisi/ gemi adamı çalıştıran kimsedir¹²⁰. Kural olarak deniz işvereni sıfatının kazanılmasında çalıştırılan gemi adamı sayısı önemli değildir¹²¹.

¹¹⁷ Çağa, T., Deniz Ticareti Hukuku-I, İstanbul-1995, s.101; Çetingil, E., Kender, R., Deniz Ticareti Hukuku, Temel Bilgiler, İstanbul-1992, s.65; Kender, a.g.m., s.149-150; Tekil, F., Deniz Hukuku Terimleri, İstanbul-1985; s.32

¹¹⁸ Çağa, Deniz Tic., s.100-102; Çetingil, Kender, Deniz Tic., s.65

¹¹⁹ Kender, a.g.m., s.149; Ekmekçi, İşveren ve İşveren Vekili, s.8-9

¹²⁰ Ekmekçi, İşveren ve İşveren Vekili, s.8-9

¹²¹ Yüz grostonilatodan düşük tonajdaki gemilerde en az 5 işçinin çalıştırılması şartını arayan Den. İş K. m. 1/II hükmü Deniz İş Kanunu uygulama alanını belirlemeye yöneliktir.; Kender, a.g.m., s.149

Deniz işvereni / donatan, tüzel kişi ya da gerçek kişi olabilir¹²². Ancak üzerinde durulması gereken konu Deniz işverenin Deniz Ticaret Hukuku kurumlarından biri olan Donatma İştirâki olduğu durumlardır. "Birden ziyade şahsın müşterek mülkiyet şeklinde malik oldukları bir gemiyi, aralarında yapmış oldukları akit gereğince, cümlesi nam ve hesabına deniz ticaretinde kullanmaları halinde donatma iştirâki mevcuttur" (TTK m.951/II). Donatma iştirâki tüzel kişiliği olmayan bir sermaye topluluğu olmakla birlikte tüzel kişilere özgü bazı özellikler taşıyan bir ara kurum olarak karşımıza çıkmaktadır¹²³. Tek bir donatan borçlarından nasıl mesul ise donatma iştirâki ve müşterek donatanlar da aynı şekilde mesuldürler¹²⁴. Donatanın, Deniz İş Hukukundaki işverenlik sıfatı açısından bakıldığında, gemi adamlarının hizmet ve iş mukavelelerinden doğan alacaklarından yalnız gemi ve navlunla değil şahsen de mesul olmayacağı hükmünün (TTK m.949) donatma iştirâki / müşterek donatanlar içinde geçerli olacağı sonucuna varılacaktır.

bb) Hizmetinde Çalıştırma Unsuru Bakımından

İşverene ait olan işin görülmesini isteme ve yönetim yetkilerinin ayrışması durumu¹²⁵ Deniz İş Hukukunda en somut biçimde Donatma İştirâkine gemi müdürü¹²⁶ seçildiği durumlarda yaşanmaktadır. Gerçekten de, donatma iştirâkinin işlerinin idaresi için bir gemi müdürü tayin olunabilir (TTK m.954/II). Gemi müdürü, donatma iştirâkinin mutad işleri icaplarından olan bütün muameleleri ve hukuki tasarrufları yapmaya yetkili olduğu gibi; donatma iştirâkini mahkemede temsile ve ayrıca kaptan tayinine ve azline de yetkilidir (TTK m.955/II, III). Gemi müdürü seçildiği durumlarda işin görülmesini isteme yetkisi donatma iştirâkinde / müşterek donatanlarda olduğu halde yönetim yetkisini gemi müdürü olan kişi kullanmaktadır. Donatma iştirâkinin tüzel kişiliğe yaklaşan karakteri göz önüne alındığında, tüzel kişi ile organı

¹²² Ergin, a.g.m., s.559; Ekmekçi, İşveren ve İşveren Vekili, s.9

¹²³ Çağa, Deniz Tic., s.134, 136-137; Ayrıca bak. dn.107

¹²⁴ Çağa, Deniz Tic., s.137; Çetingil, Kender, Deniz Tic., s.75

¹²⁵ Bak. § 1, II, 2, A, b, bb

¹²⁶ Gemi müdürü hakkında ayrıntılı bilgi için bak. Çağa, Deniz Tic., s.137-139

arasındakine¹²⁷ benzer bir yetki ayrışması / işlev bölünmesi durumu donatma iştirâki ile gemi müdürü arasında oluşacaktır düşüncendeyiz. Donatma iştirâki gibi tüzel kişilikten yoksun soyut bir kavram göz önüne alındığında, gemi müdürünün işverenin somutlaşmış halin olarak karşımıza çıktığını düşünmek yerinde olacaktır.

3 - İŞVEREN VEKİLİ VE DENİZ İŞ HUKUKUNDAKİ GÖRÜNÜMÜ

A - İŞVEREN VEKİLİ

a - Genel Olarak

Yapılan işin büyüklüğü, karmaşıklığı gibi nedenlerle işverenin yönetim yetkisini tek başına kullanması ve mevzûattan doğan görevlerini yerine bizzat getirmesi çoğu zaman imkânsızdır. Bu nedenle işverenler, işveren vekili olarak adlandırılan temsilcilere ihtiyaç duymaktadırlar¹²⁸. İş Kanununda işveren vekili, işyerinde işveren adına hareket eden ve işyerinin yönetiminde görev alan kimse olarak tanımlanmıştır (İş K. m.1/III). Sendikalar Kanunu uygulama alanı açısından bakıldığında ise, işveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününü sevk ve idareye yetkili olan kişiler işveren vekili olarak kabul edilmiştirler (Sen. K. m.2/VI). Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda ise işveren vekili tanımlaması bulunmamakla birlikte işyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olan kimse, bu kanunu uygulaması bakımından işveren sayılır (TİSGLK m.62/II). Bu maddede bahsi geçen işveren vekillerinden, İş Kanunu anlamındaki işveren vekillerinin anlaşılması yerinde olacaktır¹²⁹.

¹²⁷ Bak. § 1, II, 2, A, b, bb Ayrıca bak. aynı yer dn.69

¹²⁸ Centel, İş Hukuku, s. 68; Çelik, Dersler, s. 48; Tuncay, a.g.m., s.49; Tunçomağ, Esaslar, s.66; Tunçomağ, İş Hukuku, s.113; Ekonomi, İş Hukuku, s.54

¹²⁹ Tuncay, a.g.m., s.71; Çelik, Dersler, s.47

İş Kanunu tanımlamasına geri dönersek işveren vekilinin işveren adına hareket etmesi ve işyerinin yönetimde görev alması, kavramın öne çıkan unsurları olarak göze çaracaktır. Tüm bu tanımlamalar göz önünde bulundurulduğunda işveren vekilinin gerçek kişi olma zorunluluğu da açıktır¹³⁰.

b - İşveren Vekili Kavramının Unsurları

aa) İşyerinde İşveren Adına Hareket (Temsil Yetkisi)

Her ne kadar İş Kanununda işveren vekili olarak adlandırılsa da işveren vekilinin hukuki statüsü aslen işverenin temsilciliğidir. Doktrin ve yargı kararlarına bakıldığında işveren ile işveren vekili arasında doğrudan temsil ilişkisinin (BK m.32 vd.) bulunduğu noktada büyük ölçüde fikir birliğinin mevcut olduğu görülecektir¹³¹. İşveren vekilinin aslında işveren temsilcisi olduğu saptamasının dayanağını ise "İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yüklenimlerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur" (İş K. m.1/III c.2) hükmü oluşturur¹³².

İş Kanunundaki "İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve vecibeleri ortadan kaldırmaz" (İş K. m.1/IV c.2) hükmü, işveren ve işveren vekili arasındaki hukuki ilişkinin ne olduğu noktasında duraksamaya yol açabilir niteliktedir. Gerçekten de işveren ve işveren vekili arasındaki hukuki ilişki genelde hizmet akdidir / iş ilişkisidir; ve işveren vekili, çifte görünümlü (işçi/işveren) kişidir¹³³.

¹³⁰ Tuncay, a.g.m., s.53

¹³¹ Centel, İş Hukuku, s.68; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.42; Tunçomağ, Esaslar, s.66; Tunçomağ, İş Hukuku, s.114; Tuncay, a.g.m., s.50; Çelik, Dersler, s.46; Çelik, İş Hukuku, s.72; Ekonomi, İş Hukuku, s.54; Elbir, İş Hukuku, s.35; Çenberci, Şerh, s.118; Ekmekçi, İşveren ve İşveren Vekili, s.17 "İşveren vekilinin hukukça bir işveren temsilcisinden ibaret bulunmasına, davacı ustabaşı olup aradaki temel ilişkinin iş sözleşmesine dayandığının toplanan delillerden anlaşılmasına,...o hakke işveren vekilliği sıfatının işçilere tanınan hak ve vecibelere etkili olmayacağına..." (Yarg. 8.HD, 14.10.1968, 8838E., 12837 K.) Çenberci, şerh, s.119

¹³² İş K. m.1/III cilt2 hükmünün işçiyi koruyucu ve emredici niteliği için bak. Tuncay, a.g.m., s.61

¹³³ Tuncay, a.g.m., s.50

olarak işçilik hak ve vecibelerinden de yararlanacaktır¹³⁴. Ancak işveren ve işveren vekili arasındaki ilişkinin vekâlet akdi ya da statü hukukundan doğan bir ilişki olması yolunda da bir engel bulunmamaktadır. Bu nedenle İş K. m.IV c.2 hükmünün işveren ve işveren vekili arasındaki ilişkinin hizmet akti/iş ilişkisi olduğu durumlarda uygulanacağı vurgulanmaktadır¹³⁵.

Bu konuda son olarak belirtilmesi gereken nokta bir işyerindeki işveren vekilleri arasında sahip olunan temsil yetkisinin kapsamına göre bir altlık üstlük ilişkisinin doğabileceğidir¹³⁶.

bb) İşyerinin Yönetiminde Görev Alma (Yönetim Görevi)

İşvereni vekili kavramının *sine qua non* unsurlarından biri de işyerinin yönetiminde görev almaktır¹³⁷. Başka bir ifadeyle işvereni temsil eden kimse işyerinin yönetiminde görev almıyorsa işveren vekili olarak adlandırılmayacaktır.

Yönetim görevinin kapsamı, İş Kanunu ve Sendikalar Kanunu uygulama alanı bakımından işveren vekilinin kim olduğu sorusuna verilecek cevabı da farklılaştırmaktadır¹³⁸. Şöyle ki, Sendikalar Kanununda işveren vekili, işveren adına *işletmenin tamamını sevk ve idareye yetkili olan* kişiler olarak oldukça dar bir alanda tanımlarken; İş Kanununda bu tür bir sınırlamaya gidilmemiştir. Bu farklı tanımlamaların nedeni Sendikalar Kanununun amacı irdelendiğinde anlaşılacaktır¹³⁹. Sendikalar Kanunu örgütlenme ve toplu sözleşme (AY m51, m.53) hakkının

¹³⁴ Bak. dn.131 Yarg. Kararı

¹³⁵ Centel, İş Hukuku, s.68; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.42; Çelik, Dersler, s.46; Çelik, İş Hukuku, s.72; Tuncay, a.g.m., s.53; Çenberci, Şerh, s. 115, 117; Elbir, İş Hukuku, s.35-38; Ekmekçi, İşveren ve İşveren Vekili, s.17-18 Ayrıca bak. dn.94; *Farklı görüş için* bak. Tunçomağ, Esaslar, s.67; Tunçomağ, İş Hukuku, s.115

¹³⁶ Tuncay, a.g.m., s.51

¹³⁷ Centel, İş Hukuku, s.68; Çelik, Dersler, s.45; Tunçomağ, Esaslar, s.66; Tuncay, a.g.m., s.51; Çenberci, Şerh, s.115

¹³⁸ Ekmekçi, İşveren ve İşveren Vekili, s.17

¹³⁹ Centel, İş Hukuku, s. 68; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.41; Çelik, Dersler, s. 46, Çelik, İş Hukuku, s.73; Çenberci, Şerh, s.116; Elbir, İş Hukuku, s.36; Ekonomi, İş Hukuku, s.56; İş Kanunu açısından da işveren vekili kavramının dar anlaşılması gerektiği yolundaki düşünce için bak. Tunçomağ, Esaslar, s.66; Tunçomağ, İş Hukuku, s.114

mümkün olduğunca çok kişi tarafından kullanılabilmesi amacıyla işveren vekili tanımlamasını dar tutmuştur. Unutulmamalıdır ki Sendikalar Kanunu açısından işveren vekilleri işveren sayılmakta (Sen. K. m.2/VII) ve işçi sendikalarına üye olarak (Sen. K. m.20/II); toplu sözleşmelerle sağlanan haklardan yararlanmamaktadırlar.

c - İşveren Vekilinin Sorumluluğu

İşveren vekilinin sorumluluğu, "Bu kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır" (İş K. m.1/IV) şeklinde düzenlenmiştir. Söz konusu sorumluluk cezâî sorumluluktur¹⁴⁰ ve işveren vekiline verilen yönetim görevinin sınırlarıyla orantılıdır¹⁴¹.

B - DENİZ İŞ HUKUKUNDA İŞVEREN VEKİLİ

a - Genel Olarak

Deniz İş Kanununda, işveren vekili tanımlaması, "Kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseye <<işveren vekili>> denir" (Den. İş K. m.2/I bent:Ç) şeklinde yapılmıştır. Görüleceği üzere bu tanımlama, işveren vekilinin belirlenmesi konusunda duraksamalara neden olabilecek niteliktedir. İşveren adına ve hesabına harekete yetkili kimsenin işveren vekili sayılacağı konusunda bir şüphe yoktur. Ancak bu anlatımla, kaptanın işveren vekili niteliği mi özellikle vurgulanmaktadır; yoksa bizzat kendisi işveren vekili olan kaptan adına ve hesabına harekete yetkili olanların da işveren vekili olarak kabul edileceği mi belirtilmektedir noktasında çıkan duraksamalara doktrinde farklı cevaplar verilmektedir.

Birinci görüşe göre bu hükümden anlaşılması gereken Deniz İş Kanununun işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimse yanında kaptanı da işveren vekili olarak kabul ettiğidir

¹⁴⁰ Centel, İş Hukuku, s.70; Tuncay, a.g.m., s.52; Tunçomağ, Esaslar, s.66; Tunçomağ, İş Hukuku, s.114; Çenberci, Şerh, s.116; Ekmekçi, İşveren ve İşveren Vekili, s.18; Ekonomi, İş Hukuku, s.55

¹⁴¹ Centel, İş Hukuku, s.70; Çelik, Dersler, s.45; Ekmekçi, İşveren ve İşveren Vekili, s.18; Ekonomi, İş Hukuku, s.55

ve bu kanun açısından iki tür işveren vekili vardır: Birincisi *işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kişiler*, ikincisi ise *kaptan*¹⁴². İşveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kişilerle kastedilen ise kaptan göz önüne alındığında işvereni gemi dışında temsil eden kişilerdir¹⁴³. İkinci görüş ise kaptanın işveren vekili olduğunu yadsımamakla beraber, Den. İş K. m.2/1 bent:Ç hükmünden, kaptan adına ve hesabına hareket edenlerin de işveren vekili sayıldığı sonucuna ulaşmaktadır¹⁴⁴. Bu iki görüşe göre daha marjinal nitelikteki üçüncü bir görüş kaptan için işveren vekilinin üstünde işverene çok yakın bir statü öngörmektedir¹⁴⁵.

Kaptanın işveren vekili olduğu konusunda duraksama olmaması gerekir¹⁴⁶. Üçüncü görüş olarak aktardığımız ve kaptanın işveren vekilinin üstünde işverene çok yakın bir hukuki statüde olduğu yolundaki değerlendirme, ancak Sendikalar Kanunu uygulaması açısından tartışılabilir niteliktedir¹⁴⁷. Yoksa Deniz İş Kanununda bulunmayan böyle bir statünün ihdas edilmesi kanımızca yerinde olmayacaktır.

İşveren vekili kavramının unsurları açısından bakıldığında, hem işvereni temsil yetkisinin, hem de işyerinin yönetiminde görev almanın kaptan için gerçekleşmekte olduğu görülmektedir (Den. İş K. m.2/1 bent:C). Kaldı ki ticaret gemisi kaptanları için iş ilişkisinden doğandan başka, kanuni temsil yetkisi de söz konusu

¹⁴² Tuncay, a.g.m., s.61-62; Tuncay, Birinci Kaptanın Gemi Adamı Niteliği, İHU, DenizK. 2 (No.2), s.4; Kender, a.g.m., s.154

¹⁴³ Tuncay, a.g.m., s.62; Tuncay, İHU, DenizK. 2 (No.2), s.4

¹⁴⁴ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.22; Ulucan, 1975 tarihli bir karar incelemesinde "Kaptan ... adına ve hesabına harekete yetkili olan kimselere işveren vekili denir" (Den. İş K.m.2/bent:B) hükmünü, "...burada kaptanın işveren olduğu durumlar kastedilmiş olmalıdır." şeklinde yorumlamaktadır. Ancak söz konusu karar incelemesinden yaklaşık on yıl sonra ortaya koyduğu görüş, yukarıda ikinci görüş olarak aktardığımız görüş olarak karşımıza çıkmaktadır. Karşılaştığımız: Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.22; Ulucan, İHU, DenizK. 2 (No.1), s.5; Kender, a.g.m., s.150

¹⁴⁵ Özbek, Deniz İş Hukuku, s.305, 308

¹⁴⁶ "... kaptan iş gördüğü yer olan ve yasaya göre işyeri sayılan gemide üst yönetici olmaktan da öte Deniz İş kanunu 2/ç md.sine göre işveren vekilidir...." Yarg. 9. HD. 21.5.1987, 87/4321E., 87/5115K., YKD. Cilt:XIV, S.1, s.53

¹⁴⁷ Bak.Ş4, 1

olmaktadır¹⁴⁸ (TTK m.986, m.987). Başka bir anlatımla ticaret gemisi kaptanı, donatanın / işverenin akdi ve kanuni temsilcisi durumundadır¹⁴⁹.

Den. İş K. m.2/1 bent:Ç hükmünün lâfzi yorumundan kendisi işveren vekili olan kaptan adına ve hesabına harekete yetkili kişilerin de işveren vekili sayıldıkları anlaşılmaktadır¹⁵⁰. Konuya genel hükümler açısından bakıldığında temsilcinin yerine başkasını ikame etmesine Oğuzman, âdetin bu ikameye müsaîf olması şartıyla olumlu yanıt vermektedir¹⁵¹. Hukuk kuralları hiyerarşisinde uygulanma açısından daha önde olan yazılı hukuk kurallarının söz konusu ikameye uygun olmaları durumunda da aynı sonuca ulaşılabileceği açıktır. Kaldı ki Deniz İş Kanununda öngörülen kaptan adına ve hesabına harekete yetkili olma durumu, temsilcinin yerine başkasını ikame etmesinden çok temsil yetkisinin işletmenin tamamını yönetmeye yetkili işveren vekili - usta başı örneğindeki benzer şekilde kullanılmasını akla getirmektedir. Ayrıca Den. İş K. m.2/1 bent:Ç hükmünün bir gemide tek bir işveren vekili bulunmasını öngördüğünü söylemek de güçtür. "Bir gemide kaptan dışında da işveren vekilleri bulunabilir"¹⁵². Yine Deniz İş Kanununun, zorunlu sebeplerle görevi başında bulunmaması halinde kaptana vekâlet eden kimseyi de kaptan olarak niteleyen hükmü (Den. İş K. m.2/1 bent:C) karşısında bu kişilerin de işveren vekili sayılması zorunludur¹⁵³. Sıralanan bu nedenlerden dolayı Deniz İş Kanununun işveren vekili tanımlamasının yorumlanması konusunda yukarıda ikinci görüş olarak aktarılmaya çalışılan görüşün daha yerinde olduğu düşüncesindeyiz.

¹⁴⁸ Ticaret Kanunu uyarınca kaptanın bağlama limanında dahi tayfa tutma yetkisi vardır (TTK m.986/1). Deniz İş Kanunu ise, gemi adamıyla hizmet akdi yapacak olanları "işveren veya işveren vekili" olarak ortaya koymaktadır (Den. İş K. m.5). Kaptanın işveren vekili niteliğinin bulunmadığı bir an için düşünülecek olduğunda Ticaret Kanunu uyarınca tayfa tutabilen kaptanın, bizzat işveren kondisi olmadıkça hizmet akdi yapamaması gibi açıklanması güç bir durum söz konusu olacaktır.

¹⁴⁹ Tuncay, a.g.m., s.63

¹⁵⁰ Tuncay'ın ortaya koyduğu ve birinci görüş olarak aktarılan yoruma katılmak Den. İş K. m.2/1 bent:Ç hükmü *Kaptana ve işveren nam ve hesabına harekete yetkili kişilere işveren vekili denir* şeklinde olsaydı daha kolay olacaktı.

¹⁵¹ Oğuzman, M. K., Borçlar Hukuku Dersleri, İstanbul-1987, s.143-144

¹⁵² Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.23

¹⁵³ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.23; Özbek, Deniz İş Hukuku, s.309

b -İşveren Vekili Kavramının Unsurlarının Deniz İş Hukukundaki Görünümü

İş Hukukunda işveren vekilinden söz edebilmek için iki unsurun bulunması gerektiğini açıklamıştık¹⁵⁴. İşveren vekili hem işveren adına harekete yetkili olan; hem de işyerinin yönetiminde görev alan kimsedir.

aa) İşyerinde İşveren Adına Hareket (Temsil Yetkisi) Bakımından

Deniz İş Kanunu işveren vekilini "Kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili kimse" (Den. İş K. m.2/I bent:Ç) olarak tanımlamış ve ayrıca İş Kanununa paralel şekilde "İşveren vekilinin bu sıfatla gemi adamlarına karşı muamele ve taahhütlerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur" (Den. İş K. m.2/II) hükmüne de yer vererek deniz işveren vekilinin de deniz işverenin temsilcisi olduğunu duraksamaya yer vermeyecek şekilde ortaya koymuştur.

Bu noktada kaptan adına ve hesabına harekete yetkili olmaları itibarıyla işveren vekili sayılanların muamelelerinin işverenin hukuk alanında sonuç doğurması üzerinde durulabilir. Bu duruma temsil kurumuna ilişkin genel hükümler çerçevesinden bakıldığında olanaklı olduğu **düşüncesindeyiz**. Temsilcinin yerine başkasını ikame etmesine olumlu cevap verebildiğimiz durumlarda temsilci yerine ikame edilen kişinin hukuki işlemlerinin sonuçları da doğal olarak mümessilin hukuk alanında doğacaktır¹⁵⁵. Deniz İş Kanunu emredici nitelikteki¹⁵⁶ bu hükümlerle, konuyu şüpheye yer bırakmayacak şekilde düzenlemiş durumdadır¹⁵⁷.

İşveren vekilinin temsil yetkisinin dayanağı vekâlet veya hizmet akti / iş ilişkisi ya da statü hukuku olabilir. Bu noktada belirtilmelidir ki, Deniz İş Kanununda İş Kanununda bulunan "İşveren vekilliği sıfatı işçilere tanınan hak ve vecibeleri ortadan kaldırmaz" (İş K. m.1/IV) hükmünün bulunmamasından Deniz İş

¹⁵⁴ Bak.Ş 1, II, 3, A, b, aa ve bb

¹⁵⁵ Bak.Ş 1, II, 3, B, a; aynı yer dn.151

¹⁵⁶ Bak. dn. 132

¹⁵⁷ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.22-23

Kanununa tâbi işveren vekilleri ve işverenleri arasındaki ilişkinin hizmet akti / iş ilişkisi olamayacağı sonucu çıkarılamaz¹⁵⁸.

bb) İşyerinin Yönetiminde Görev Alma (Yönetim Görevi) Bakımından

Deniz İş Kanununun işveren vekili tanımlamasında, İş Kanununda olduğu gibi işyerinin yönetiminde görev almadan (İş K. m.1/III) söz edilmese de, Deniz İş Kanununa tâbi işveren vekillerinin de bu sıfatı kazanabilmeleri için yönetim görevlerinin bulunması gerektiği açıktır¹⁵⁹. Kuramsal olarak yönetim yetkisi bulunmayan bir işveren vekilinden söz edilemeyeceği gibi, bunun pratikte de bir anlamı olmayacaktır. Nitekim Deniz İş Kanununa tâbi işveren vekillerinin de yönetim yetkisine sahip olduğu Deniz İş Kanununun tamamı incelendiğinde görülmektedir (Den. İş K. m.2/I bent:Ç, m.5, m.11, m.12, m.13 m.14, m.21, m.29). Ayrıca hatırlatalım ki, işveren vekili olan kaptanın işçi sendikalarına üye olup olamayacağı da yönetim görevinin kapsamına bakılarak saptanmaktadır¹⁶⁰.

c - İşveren Vekilinin Deniz İş Hukukundaki Sorumluluğu

Deniz İş Kanununda, İş Kanunundaki "Bu kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır." (İş K. m.1/IV) yolunda bir hüküm bulunmamasından, Deniz İş Kanununa tâbi işveren vekillerinin cezai sorumluluklarının bulunmadığı sonucuna ulaşamaz **düşüncesindeyiz**. Deniz İş Kanununun ceza hükümlerine (Den. İş K. m. 50, m.51, m.52, m.53) bakıldığında tüm cezaların işveren veya işveren vekili için öngörüldüğü anlaşılacaktır.

¹⁵⁸ Ekmekçi, İşveren ve İşveren Vekili, s.18

¹⁵⁹ Bak.Ş 1, II, 3, A, b, bb

¹⁶⁰ Ekmekçi, İşveren ve İşveren Vekili, s.19; Ayrıca bak. Ş 4

4 - İŞYERİ - GEMİ

A - İŞYERİ

a - Genel Olarak

Kural olarak İş Kanununun coğrafi uygulama alanını belirleyen kavram işyeridir¹⁶¹. İş Kanunu uyarınca işin yapıldığı yere işyeri denir (İş K. m.1/I) ve İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır (İş K. m.1/II). Sendikalar Kanununa bakıldığında bu tanımlamaların aynen geçerli olduğu görülmektedir (Sen. K. m.2/VIII, IX). Şu halde işyeri kavramı, işin yapıldığı yerler ve yapılan işin niteliği ve yürütümü açısından buralara bağımlı yerler, eklentiler ve araçlardan oluşan bir bütünü ifade etmektedir. Ancak işyeri her zaman için bu kadar karmaşık bir görünüm göstermeyebilir; basit bir çalışma yeri de - İş K. m.5'te sayılan istisnâlar dışında - İş Kanunu uygulama alanı bakımından işyeri sayılacaktır¹⁶².

b - İşyeri Kavramının Unsurları

aa) Amaç Unsuru (Teknik Amaç)

Bir işyerinden söz edildiğinde eşyalar (bina, makine, hammadde vb.), haklar (paten ve alacak hakları vb.), maddi olmayan değerler (tecrübe, müşteri ilişkileri vb.) ve işgücü (emek) gibi maddi ve maddi olmayan unsurların birleşimi kastedilmektedir¹⁶³. Ancak İş Hukuku açısından işyeri kavramının ortaya konması için sıralanan bu unsurların bir araya gelmesi yeterli değildir. Maddi ve maddi olmayan bu unsurların belirli bir amaç için bir araya toplanmış olması gerekir. Bu amaç mal

¹⁶¹ Engin, İşveren, s.155; Ekonomi, İş Hukuku, s.57

¹⁶² Centel, İş Hukuku, s.74; Tunçomağ, Esaslar, s.68; Tunçomağ, İş Hukuku, s.117; Çelik, Dersler, s.51; Çelik, İş Hukuku, s.78; Engin, İşveren, s.156

¹⁶³ Centel, İş Hukuku, s.70; Çelik, Dersler, s.50; Çelik, İş Hukuku, s.70; Ekonomi, İş Hukuku, s.59

ve/veya hizmet üretimine yönelmiş olan *teknik amaçtır*¹⁶⁴. İşyeri kavramının teknik amaç unsuru, işletme kavramıyla arasındaki en bariz farklılığı göz önüne sermektedir. İşletme kavramında amaç ekonomik iken; işyeri kavramındaki amacın mal ve/veya hizmet üretimine yönelen teknik bir amaç olduğu görülecektir¹⁶⁵.

bb) Teknik Amaca Yönelik Örgütlenmiş Birim

Maddi ve maddi olmayan unsurların teknik amaca yönelik birliktelikleri de sıradan değil; örgütlü bir bütünlüğü ifade etmektedir. Teknik amaca yönelmiş bulunan bu örgütlü bütünlük beraberinde belli bir sürekliliği de getirecektir¹⁶⁶.

c - İşyerinin Sınırları (Kapsamı)

İşyerini, işin yapıldığı yer olarak tanımlayan İş Kanunu hükmü (İş K. m.1/I) yoruma açık bir ifadeye sahiptir. Nitekim bir görüşe göre işin yapıldığı yerden işçiler tarafından işin fiilen yapıldığı yerlerin anlaşılması gerekmektedir; aksi halde işin yapıldığı ancak işçilerin girmesi mümkün olmayan yerlerin işyeri olarak kabul edilmesi gerekecektir¹⁶⁷. Diğer bir görüşe göre ise işin yapıldığı yer anlatımından işçinin işini yaptığı her yeri işyeri olarak kabul etmek olanağı yoktur. İşçinin, sürekli veya geçici olarak işyeri (işin yapıldığı yer) dışında da işini yapması mümkündür. Bu duruma örnek olarak yapı ve montaj işleri, tanıtım işleri, farklı işverenlere ait işyerlerinde iş alan taşeronun işçilerinin yaptığı işler gösterilmektedir¹⁶⁸. Kanımızca, işin yapıldığı yer tanımlamasının birinci görüş taraftarlarının endişe ettikleri biçimde yorumlanarak; işçinin giremeyeceği sadece makinelerin bulunduğu yerlerin işyeri sayılması olanaklı değildir. Unutulmamalıdır ki, İş Hukukunun konusunu insan faaliyeti oluşturur ve makinelerin yaptıkları işin İş Hukuku anlamında iş görme olarak değerlendirilmesine olanak

¹⁶⁴ Centel, İş Hukuku, s.70-71; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.43; Çelik, Dersler, s.50; Çelik, İş Hukuku, s.77-78; Elbir, İş Hukuku, s.48; Ekonomi, İş Hukuku, s.59

¹⁶⁵ Centel, İş Hukuku, s.71; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.43; Çelik, Dersler, s.50; Elbir, İş Hukuku, s.48; Ayrıca bak. § 1, II, 4, A, d

¹⁶⁶ Centel, İş Hukuku, s.71; Çelik, Dersler, s.50; Çelik, İş Hukuku, s.78 Elbir, İş Hukuku, s.48; Ekonomi, İş Hukuku, s.59

¹⁶⁷ Elbir, İş Hukuku, s.47-48; Engin, İşveren, s.156; Çenberci, Şerh, s.123

¹⁶⁸ Centel, İş Hukuku, s.71-72

yoktur¹⁶⁹. İkinci görüşe geldiğimizde süreklilik arz eden ve teknik amaca yönelik örgütlü ünitenin neresi olduğuna bakmak gerekecektir.

aa) İşyerine Bağlı Yerler

İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerler de işyerinden sayılmaktadır (İş K. m.1/II; Sen. K. m.2/IX). Ancak işin niteliği ve yürütümü bakımından bağımlı olmakla ne anlatılmak istendiği açık değildir. Tek bir işyerinin mi yoksa birbirinden bağımsız işyerlerinin mi var olduğunu saptamak, toplu iş hukuku açısından ayrı bir öneme sahiptir (Sen. K. m.4; TISGLK m.12).

İşin niteliği bakımından bağılıktan anlaşılması gereken teknik amaca ulaşılması açısından işyerinde ve işyeri sayılan yerlerde yapılan işlerin birbirini *tamamlamasıdır*¹⁷⁰. Doktrinde, işin niteliği bakımından bağıllık ifadesi, yapılan işlerin birbirini ekonomik anlamda da *tamamlaması* gerektiği şeklinde de yorumlanmaktadır¹⁷¹. İşin yürütümü bakımından bağıllık ise, teknik amaca yönelik işlerin, işyeri ve işyeri sayılan yerlerdeki örgütlenmesinin tek elden yönetilecek şekilde oluşması gereğini ifade eder¹⁷².

İşverenlerin farklı kişiler olması durumunda örgüt birliğinden de söz edilemeyeceğine göre farklı işyerleri söz konusu olacaktır. Ancak aynı işverene ait iş yapılan yerleri her zaman için tek bir

işyeri olduğu da söylenemez. Bu yerlerde işin niteliği bakımından bir bağıllık bulunup bulunmadığına ve örgütlenmenin de tek elden yönetilir şekilde olup olmadığına bakmak gerekecektir¹⁷³.

İş yapılan yerlerin tek bir işyeri mi yoksa ayrı, ayrı işyerleri mi olduğunun saptanmasında kilit noktayı işin yürütümü bakımından bağıllık; diğer bir ifadeyle teknik yönetim birliği oluşturmaktadır¹⁷⁴. İşin yürütümü bakımından bağıllık anlatımı, işin yapıldığı yerler arasında her hangi bir coğrafi yakınlığı dikte etmemekle birlikte; işin yapıldığı yerler arasındaki uzaklık, yönetimin tek elden gerçekleştirilmesini olanaksız kılacak derecede ise ayrı, ayrı işyerlerinin varlığının kabulü gerekecektir¹⁷⁵.

bb) Eklentiler

"...Dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ... işyerinden sayılırlar" (İş K. m.1/II; Sen. K. m.2/IX). Öncelikle belirtmek gerekir ki eklentiler madde metinlerinde sayılan yerlerden ibaret değildir. Başka bir ifadeyle, söz konusu hükümlerdeki sıralamanın numerus clausus nitelikte olmasına "sair" sıfatı engel olmaktadır. Dolayısıyla otopark, bahçe gibi yerler de eklenti niteliğindedir ve işyerinden sayılacaklardır¹⁷⁶.

Eklentiler, ekonomik ya da iş tekniği amacına ulaşmada doğrudan etkisi olmayan, ancak işin görüldüğü yerlerle az çok fiziki bağları bulunan ve iş hayatının devam ede geldiği yerlerdir¹⁷⁷. Eklentilerin coğrafi açıdan işyerinin sınırları içinde bulunmaları gerektiği yönünde bir sınırlamadan söz edilmese de; en azından kendilerini işyerinden kabul ettirecek nitelik ve uzaklıkta olmaları gerekir¹⁷⁸.

¹⁶⁹ Centel, İş Hukuku, s.53; Ekonomi, İş Hukuku, s.42

¹⁷⁰ Centel, İş Hukuku, s.72; Çelik, Dersler, s.51; Çelik, İş Hukuku, s.78-79; Karşılaştırınız Tunçomağ, Esaslar, s.69; Tunçomağ, İş Hukuku, s.119; Engin, İşveren, s.157;

¹⁷¹ Elbir, İş Hukuku, s.49; Tunçomağ, Esaslar, s.69; Tunçomağ, İş Hukuku, s.118-119; Çenberci, Şerh, s.125-128; Engin, İşveren, s.157; Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri I, Temel Bilgiler, Toplu İlişkiler, İstanbul- 1978, s.13; "...iktisaden bir bütün teşkil edecek nitelikte birbirini tamamlayıcı yerlerle birlikte o işyeri tek işyeridir..." Yarg. 9. HD. 2.11.1964, 6843E., 7266K.; " Fırın işyeriyle fırın mamüllerinin satıldığı büfenin iktisadi bir bütün teşkil ettiğinin (ve bu nedenle tek işyeri sayılacağıının) anlaşılmasına göre..." Yarg. 9.HD. 3.6.1977, 1828E., 565K. Çenberci, Şerh, s.133

¹⁷² Centel, İş Hukuku, s.72; Çelik, Dersler, s.51-52; Çelik, İş Hukuku, s.79; Engin, İşveren, s.157; "...İşin yürütümü ve niteliği bakımından bağıllık işin teknik bir amaç için organize edilmiş ve bağlı olan işyerinin de bu organizasyon içinde yer almış olması ve asil organizasyon içinde yönetilmiş bulunması ve bağımsız bir yönetime sahip olmaması gerekir..." Yarg. 9.HD. 7.6.1985, 6069E., 6260K. YKD 12, Ekim 1986, s.1478 vd.

¹⁷³ Centel, İş Hukuku, s.72; Çelik, Dersler, s.51-52; Çelik, İş Hukuku, s.79; Oğuzman, Toplu İlişkiler, s.13; Karşılaştırınız Tunçomağ, Esaslar, s.69; Tunçomağ, İş Hukuku, s.119-120; Ekonomi, İş Hukuku, s.60

¹⁷⁴ Engin, İşveren, s.156; Tunçomağ, Esaslar, s.68; Tunçomağ, İş Hukuku, s.119

¹⁷⁵ Centel, İş Hukuku, s.72-73; Tunçomağ, Esaslar, s.68-69; Tunçomağ, İş Hukuku, s.118; Çelik, Dersler, s.52; Çelik, İş Hukuku, s.80; Ekonomi, İş Hukuku, s.61

¹⁷⁶ Centel, İş Hukuku, s.73; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.44; Tunçomağ, Esaslar, s.70; Elbir, İş Hukuku, s.50; Çenberci, Şerh, s.129; Ekonomi, İş Hukuku, s.62

¹⁷⁷ Tunçomağ, Esaslar, s.70; Tunçomağ, İş Hukuku, s.120; Elbir, İş Hukuku, s.49-50

¹⁷⁸ Elbir, İş Hukuku, s.50; Centel, İş Hukuku, s.73; Ekonomi, İş Hukuku, s.62

cc) Araçlar

İş Kanunu ve Sendikalar Kanununun ilgili hükümleri (İş K. m.1/II; Sen. K. m.2/IX) araçları da işyerinden saymışlar ancak bu araçların neler olduğu konusunda bir açıklamaya yer vermemişlerdir. Araçlar ifadesinden işyerine ilişkin sabit ve hareket ettirilebilen her türlü makine (sabit vinç, buldozer, dozer vb.), taşıt araçları (otobüs, kamyon vb.) ve vesair aletlerin anlaşılması gerektiği konusunda bir çekişme yoktur¹⁷⁹. Araçları çalıştıran enerjinin türü de önemli değildir¹⁸⁰.

Araçların işverenin mülkiyetinde bulunmaları ya da işyerinin coğrafi sınırları içinde olmaları işyerinden sayılmaları açısından etkin değildir; yeter ki iş tekniğine ilişkin amaca yönelik olarak kullanılınsınlar¹⁸¹ ve işin yürütümü bakımından işyerine bağlı olsunlar¹⁸².

d - İşletme Kavramı

Özellikle kolektif iş hukuku açısından (Sen. K. m.2/VI; TİSGLK m.12/I) önemli bir kavram olan¹⁸³ işletme kavramının tanımlaması, iş yasalarımızda bulunmamaktadır. Ekonomi kökenli¹⁸⁴ olan işletme kavramıyla İş Hukukunun da ilgilenmesi sonucu ortaya çıkan interdisipliner karakter, işletme kavramının işyeri kavramı yerine kullanılmasına yol açmaktadır¹⁸⁵. Ancak işletme kavramının işyeri kavramından farklı bir içeriğe sahip olduğu konusunda duraksama bulunmaması gerekir; yoksa

¹⁷⁹ Çelik, Dersler, s.49-dn.1; Centel, İş Hukuku, s.73; Tunçomağ, Esaslar, s.70;

Tunçomağ, İş Hukuku, s.121; Ekonomi, İş Hukuku, s.62

¹⁸⁰ Tunçomağ, Esaslar, s.70; Tunçomağ, İş Hukuku, s.121; Elbir, İş Hukuku, s.50

¹⁸¹ Centel, İş Hukuku, s.73; Tunçomağ, Esaslar, s.70; Tunçomağ, İş Hukuku, s.121;

Engin, İşveren, s.158; Ekonomi, İş Hukuku, s.62 Çenberci, Şerh, s.129-130

¹⁸² Elbir, İş Hukuku, s.50

¹⁸³ Sendikalar Kanunu anlamında bir işletme söz konusu olduğunda sadece işletmenin bütünündü sevk ve idareye yetkili olan kimse işveren vekili sayılacak ve diğer işveren vekilleri işçi sendikalarına üye olabileceklerdir (Sen. K. m.2/VI; m.20/II) .Ayrıca işletme bünyesindeki işyerlerinde ayrı, ayrı Toplu İş Sözleşmesi yapılamayacağı gibi (TİSGLK m.3/II) ; yetkili sendikaların belirlenmesi de farklı esaslara tabi olacaktır (TİSGLK m.12/II).

¹⁸⁴ Çelik, Dersler, s.56; Çelik, İş Hukuku, s.81; Ekonomi; İş Hukuku, s.63; Engin, İşveren, s.160; İşyeri kavramını işletme kavramına dayandırılarak açıklanması gerektiği düşüncesi için bak. Tunçomağ, İş Hukuku, s.116-117

¹⁸⁵ Centel, İş Hukuku, s.73

Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu hükümlerinde işyeri kavramının yanı sıra işletme kavramının kullanılmasının bir anlamı olmayacaktır¹⁸⁶.

Gerçekten de işyeri daha dar ve teknik amaca yönelmiş bir birime işaret ederken; işletme kavramı daha geniş kapsamlı ve ekonomik amaca yönelik bir örgütlenmeyi anlatır¹⁸⁷. İşletme genelde aynı ekonomik amaca ulaşılacak için örgütlenmiş birden çok işyerinden oluşur; ancak bu, işletmenin tek bir işyerinden ibaret olmasına da engel değildir¹⁸⁸. İşletmenin tek bir işyerinden oluştuğu durumlarda söz konusu iki kavram kaynaşmaktadır. Bu nedenle işletme ve işyeri kavramlarını birbirinden ayıran temel kıstas yöneldikleri amaç olarak karşımıza çıkmakta ve işletmenin amacı ekonomik (kâr) karakterdeyken; işyerinde izlenen amacın iş tekniğine yönelik (mal ve / veya hizmet üretimi) olduğuna işaret edilmektedir¹⁸⁹.

İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerinden sayılan yerler ile işletmenin bünyesinde bulunan işyerlerinin birbirine karıştırılmaması gerekir. İşletme bünyesindeki işyerleri, işyerinden sayılan yerler gibi bağımlı değil; işin niteliği ve yürütümü bakımından bağımsız birimlerdir¹⁹⁰. İşletme bünyesindeki işyerleri arasında - işin niteliği ve yürütümü açısından işyerinden sayılan yerlerde olduğu gibi - birbirini tamamlama türünde bir ilişkiden de söz edilemez. Birbirini tamamlamanın ekonomik karakter taşıması ile aynı ekonomik amaca yönelik şekilde faaliyette bulunmak arasındaki fark açıktır. Bir fast-food işletmesinin restoranları; bankacılık işletmesinin şubeleri; otelcilik işletmesinin otelleri ayrı, ayrı işyerleridirler ve işletmenin yönelmiş olduğu ekonomik amaç için örgütlenmişlerdir.

¹⁸⁶ Çenberci, Şerh, s.123-dn.114

¹⁸⁷ Centel, İş Hukuku, s.71, 73-74; Çelik, Dersler, s.50, 56; Çelik, İş Hukuku, s.82; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s.45; İşletmenin ideal bir amaca da yönelebileceği düşüncesi için bak. Ekonomi, İş Hukuku, s.64; Engin, İşveren, s.161, 163

¹⁸⁸ Centel, İş Hukuku, s.74; Çelik, Dersler, s.56; Çelik, İş Hukuku, s.82; Ekonomi, İş Hukuku, s.63-64

¹⁸⁹ Centel, İş Hukuku, s.71, 74; Çelik, Dersler, s. 50, 56; Çelik, İş Hukuku, s.82; Farklı görüş için bakınız Engin, İşveren, s.160 vd.

¹⁹⁰ Oğuzman, Toplu İlişkiler, s.14; Centel, İş Hukuku, s.73

Yukarıdaki açıklamalar sonrasında işletme kavramının bir tanımını vermemiz gerekirse; işletme, ekonomik amacın gerçekleştirilmesi için aynı işverene ait, bir veya birden fazla işyerinin bağlı bulunduğu örgütlü bütün olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁹¹. Hemen belirtelim ki Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu açısından işletme, farklı bir anlama sahiptir. Bu kanun anlamında işletme bir işverene ait aynı işkolundaki işyerlerini ifade eder ve bu işyerleri arasında ne ekonomik amaca yönelik ne de yönetime dair bir bütünlük bulunması şartı yoktur¹⁹².

B - GEMİ

a - Genel Olarak

Deniz İş Kanununun yer bakımından uygulama alanı "Kanun Kapsamı" başlığını taşıyan ilk maddesinde belirlenmektedir. Buna göre, Deniz İş Kanunu "...denizlerde göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde...uygulanır" (Den. İş K. m.1/I). Ayrıca Türk Bayrağı taşıyan¹⁹³ ancak yüz grostonilatoya ulaşmayan gemilerde de Deniz İş Kanununun uygulanması söz konusu olabilir. "Aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olduğu veyahut işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı 5 veya daha fazla bulunduğu takdirde.." bu gemiler de Deniz İş Kanunu kapsamındadırlar (Den. İş K. m.1/II). Hemen hatırlatalım ki Bakanlar Kurulu, ekonomik ve sosyal gerekler bakımından Deniz İş Kanunu hükümlerinin yukarıda sıralanan özellikleri taşımayan gemilere teşmili konusunda yetkilidir (Den. İş K. m.1/IV).

Deniz İş Kanununda, İş Kanununda olduğu (İş K. m.1/I) gibi bir işyeri tanımlaması bulunmamaktadır. Ancak doktrinde gemi adamının çalıştığı yer olan geminin (Den. İş K. m.1/I) hukuki

¹⁹¹ Centel, İş Hukuku, s.74; Çelik, Dersler, s.56; Çelik, İş Hukuku, s.82; Ekonomi, İş Hukuku, s.64; İşyerlerinin aynı işverene ait olması

gerekmediği görüşü ve farklı işletme tanımlaması için bak. Engin, İşveren, s.162-163

¹⁹² Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul-1992, s.32-33

¹⁹³ Türk Bayrağı taşıma Koşulları için bak. Çağa, Deniz Tic.,s.49-50; Çetingil, Kender, Deniz Tic.,s.39-41

anlamda işyeri olduğu konusunda fikir birliği mevcuttur¹⁹⁴. İş Kanunundaki "işin yapıldığı yer" tanımlamasından yola çıkıldığında da Deniz İş Hukukunda işin yapıldığı yer olarak karşımıza gemi çıkmaktadır.

Ne var ki, Deniz İş Kanunun da geminin de tanımlaması bulunmamaktadır. Kanundaki "Bu kanunun uygulanmasında; sandal, mavna, şat, salapurya gibi olanlar da (gemi) sayılır." (Den. İş K. m.1/III) hükmü ise ancak gemi kavramı tanımlandıktan sonra anlam ifade edecektir. Deniz Hukuku mevzuatına bakıldığında Ticaret Kanunu gemiyi "tahsis edildiği gayeye uygun olarak kullanılması denizde hareket etmesi imkânına bağlı bulunan ve pek küçük olmayan her türlü tekne..." (TTK m.816) olarak tanımlarken; 4299 sayılı Denizde Can ve Mal Kurtarma Hakkında Kanun "Denizde kürekten başka aletle yola çıkabilen her araca adı, tonilatosu ve kullanma amacı ne olursa olsun gemi..." deneceğini belirtmektedir¹⁹⁵ (Den.C.M.K.Hk.K. m.1/bent:A). Bu tanımların kanunların kendi uygulama alanlarına yönelik olduğu unutulmamakla beraber; Deniz İş Kanunu için de geçerli olabilecekleri düşünülebilir¹⁹⁶. Ancak sandal, mavna, şat, salapurya gibi olanların da gemi sayıldığı (Den. İş K. m.1/III) ve bu sıralamanın *numerus clausus* nitelikte olmadığı göz önüne alındığında, Deniz İş Kanunu açısından gemi kavramının daha geniş olduğu sonucuna varılacaktır¹⁹⁷. Mavna ve şatlar da gemi olarak kabul edildiklerine göre Deniz İş Kanunu açısından deniz araçlarının kendi başına hareket edebilmeleri gemi olarak kabul edilip edilmemeleri konusunda etkili değildir. Önemli olan nokta sayılan bu araçların hepsinin suda yüzmekle kalmayıp hareketli

¹⁹⁴ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.19; Ekmekçi, Deniz İş Hukuku, s.7; Ekmekçi, Deniz İş Hukukunda İş Süreleri ve Fazla çalışma, Deniz Hukuku Dergisi, yıl:1, S.3-4, İstanbul-1996, s.37; Engin, İşveren, s.33; Özbek, Deniz İş Hukuku, s.292

¹⁹⁵ Aynı tanımlama Gemi Adamları Yönetmeliği m.2; Ticaret Gemilerinin Teknik Durumları Hakkında Tüzük m.3; Tehlikeli Eşyanın Ticaret Gemileriyle Taşınması Hakkında Tüzük m.3; Ticaret Gemilerinin Yüklem Sınırı Tüzüğü m.4'te de bulunmaktadır. Çağa, Deniz Tic., s.34-dn.1

¹⁹⁶ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.19-20

¹⁹⁷ Örneğin sandal hem pek küçük olması hem de kürekte yola çıkabilmesi bakımından ne Ticaret Kanunu ne de 4922 sK. uygulama alanı bakımından gemi sayılmazken; Deniz İş Kanunu açısından diğer şartlar gerçekleşmiş ise (Den. İş K. m.1/II) gemi olarak kabul edilecektir. Bak. Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.20; Çağa, Deniz Tic., s.35-dn.1

şekilde kullanılmalıdır; bu nedenle sabit otel gemilerini ve *sabit* duba gibi yüzen araçların Deniz İş Kanunu açısından gemi olarak kabul edilemeyecekleri *düşüncesindeyiz*¹⁹⁸.

b - İşyeri Kavramının Unsurları Bakımından Gemi

İşyeri teknik bir amaç için örgütlenmiş birim olarak tanımlanabileceğine göre¹⁹⁹ gemi kavramına da bu unsurlar açısından bakmakta yarar vardır. Bilindiği üzere iş tekniğine yönelik amaç mal ve/ veya hizmet üretimine yönelmiş amacı ifade eder. Gemilerde yapılan çalışmanın yöneldiği teknik amaç ise mal üretiminden çok hizmet üretimidir. Nitekim Gemi Adamları Yönetmeliğindeki (RG 18.04.1992, S.21203, s.2vd.) gemi tanımlamalarına bakıldığında da bu sonuca ulaşılabileceği *düşüncesindeyiz*. Örneğin "*yolcu gemisi, 12 den çok yolcu taşıyan ticaret gemisi...*" (Gemi A.Y. m.2/1,c), "*yük gemisi, taşıyacağı yolcu sayısı 12'yi geçmeyen ve yük taşıyan ticaret gemisi...*" (Gemi A.Y. m.2/1,d) , "*özel yat ,....taşıdıkları yolcu sayısı 12'yi geçmeyen...deniz aracı...*" (Gemi A.Y. m.2/1,k) olarak tanımlanmaktadır. Hepsinde ortak olan nokta "taşıma" hizmetinin üretildiği işyerleri olmalarıdır²⁰⁰. Bu hizmetin kâra dönüştürülüp dönüştürülmeyeceği (ekonomik amaç) ise işyeri kavramından çok işletme kavramının konusudur. Ticaret gemisi tanımlaması ise İş Hukukundaki işletme kavramına paralel bir tanımlamadır: "*Denizde kazanç elde etme maksadına tahsis edilen veya fillen böyle bir maksat için kullanılan her gemi.....ticaret gemisi sayılır*"²⁰¹(TTK m.8:3/II). Teknik amaca yönelik örgütlenmiş birim olma konusunda ise gemi, deniz işinin özelliklerinden dolayı kara işyerlerine göre daha disiplinli ve tek elden yönetilir niteliktedir.

¹⁹⁸ Ulucan; dubaların da Deniz İş Kanunu bakımından gemi sayılması gerektiğini belirtmektedir; ancak yazarın buradaki dubadan kastının ağır eşyaların naklinde kullanılan ve bir çeşit mavnâ görevi gören dubalar olduğu kanısındayız. Yoksa köprü dubalarının gemi olarak kabulüne kanımızca olanak bulunmamaktadır. Bak. Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.20; Deniz Ticaret Hukuku açısından hangi teknelerin gemi olarak kabul edileceği konusunda bak. Çağa, Deniz İş Hukuku, s.35; Çetingil, Kender, Deniz Tic., s.33

¹⁹⁹ Bak. § 1, II, 4, A

²⁰⁰ Su ürünleri avcılığında kullanılan balıkçı gemileri düşünüldüğünde avcılık işi mal üretimi olarak kabul edilebilir *düşüncesindeyiz*.

²⁰¹ "Ticaret gemisi" denizde kazanç elde etmek amacıyla kullanılan gemiyi...(Gemi A.Y. m.2/1,b)

c - Geminin Sınırları (Kapsamı)

Geminin Deniz İş Kanununda, İş Kanunundaki işyeri kavramının karşılığı olduğu göz önüne alındığında, görülen işin nitelik ve yürütümü bakımından işyerinden sayılan yerlerin, eklentilerin ve araçların (İş K. m.1/II) gemi için söz konusu olup olmayacağı düşünülebilir.

aa) İşyerine Bağlı Yerler Bakımından

Öncelikle yük veya yolcu gemileri için işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerinden sayılacak yerlerin ve eklentilerin söz konusu olmayacağı *düşüncesindeyiz*. Yük gemileri için yükün boşaltıldığı ya da yükleme yapılan limanlar ilk bakışta işyerinden sayılan yerler hakkında yaptığımız açıklamalara²⁰² denk düşer gözükse de iki açıdan bu kavramla örtüşmemektedir. Birincisi yükleme ve boşaltma işleri Deniz İş Kanununun değil İş Kanununun uygulama alanına girmektedir (İş K. m.5/II, bent:a); ikincisi ise geminin yöneldiği teknik amaç yükün taşınmasıdır, gemi kavramı açısından bakıldığında yükleme ve boşaltma işi taşımaya göre tâlî niteliktedir. Ancak tek bir işverene ait mavnalar ve bunları çeken römorkörler örneği tartışmaya açıktır. Römorkör ve mavnalar arasında iş tekniği açısından birbirini tamamlama unsuru mevcuttur. Ancak mavnâ Deniz İş Kanunu açısından gemi sayılmaktadır (Den. İş K. m.1/III). Ne var ki bu hükmün geniş yorumlanması ve gemi ve kara işyerinin farklılıklar göstermesi göz önüne alındığında aynı işverene ait ve daimî surette birlikte kullanılan römorkör ve mavnaların tek bir işyeri sayılabileceği *düşüncesindeyiz*.

b - Eklentiler Bakımından

İş Kanunundaki eklenti kavramı gemi kavramının doğası itibarıyla Deniz İş Kanununa yabancısıdır. Dinlenme, bakım, uyku, yemek vb. ihtiyaçların karşılandığı yerler zaten geminin içindedirler (Den. İş K. m.35, m.36). Deniz İş Kanunu kapsamındaki bir kısa mesafe yolcu gemisi işvereni, kanuni bir zorunluluk bulunmadığı halde (Den. İş K. m.36) , gemi adamlarına karada yemek vermek

²⁰² Bak. § 1, II, 4, A, c, aa

için bir yer tahsis etmiş olması durumunda dahi, Deniz İş Kanunu açısından sadece *suda serbestçe hareket edebilen araçlar*²⁰³ gemi/işyeri olarak kabul edilebileceğinden yemek verilen yer, kanımızca, işyerinin eklentisi olarak düşünülemez.

cc) Araçlar Bakımından

İş Kanununda işyerinden sayılan araçlar göz önüne alındığında, aslen kendisi de araç olan geminin mütemmim cüzleri²⁰⁴ (MK m.619) ve teferruatlarının²⁰⁵ (MK m.620) da geminin hukuki bağlamda işyeri olması düşünüldüğünde işyerinden sayılması gerektiği düşüncesindeyiz. Araçların işyerinden sayılmaları için, işyerinin coğrafi sınırları içinde bulunmaları da gerekmemektedir, işyerinden sayılmada belirleyici unsur işyerinin yöneldiği teknik amaca uygun kullanılmalarıdır²⁰⁶. Şu durumda gemide bulunan ve iş tekniği amacına uygun olarak gemiden ayrılabilen araçların (Örn: Filika, helikopter vb.) da Deniz İş Hukuku açısından işyerinden sayılmaları konusunda bir engel bulunmamaktadır.

d) Deniz İşletmesi - Gemi

İşletme ve işyeri kavramları arasındaki farkın göttükleri amaçta olduğunu belirtmiştik²⁰⁷. Bu açıdan bakıldığında bir çok gemisi bulunan bir deniz işletmesi düşünüldüğünde her bir geminin ayrı birer işyeri sayılacağı açıktır²⁰⁸. Karada işçi çalıştırdığı bir bürosu olmayan ve tek bir gemisi bulunan bir donatan/işveren düşünüldüğünde ise işletme ve işyeri kavramlarının kaynaştığı görülecektir. Özellikle ticaret gemisi tanımlaması göz önüne alındığında bu daha da iyi anlaşılacaktır: Yük ya da yolcu taşıma teknik amacının gerçekleştirildiği gemi, eğer kâr amacıyla

(ekonomik amaç) bunu yapıyorsa ticaret gemisidir (TTK m.816/II; Gay. m.2) ve işletme niteliğindedir.

Ancak bir gemisi ve karada denizdeki ekonomik amaçlı faaliyetiyle ilintili olarak bir bürosu bulunan ve bu büroda işçi çalıştıran bir deniz işletmesi söz konusu olduğunda iki işyeri olan bir işletme mi yoksa işletme çatısı altında toplanmamış iki ayrı işyeri mi vardır? İşletme kavramı özellikle toplu iş hukuku açısından önemli bir kavramdır²⁰⁹. Kurguladığımız bu duruma Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu açısından yaklaşıldığında gemide yapılan işin, *deniz taşımacılığı*²¹⁰ veya *tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık*²¹¹, karadaki işin ise *genel işler*²¹² işkoluna gireceği ve bu nedenle Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu anlamında bir işletmeden²¹³ söz edilemeyeceği düşünülebilir; ancak uygulamada bu tip işyerleri de, deniz taşımacılığı işkolunda ve işletme kapsamında görülmekte ve buralarda çalışan büro personeli de toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmaktadırlar²¹⁴. Uygulamadaki bu tutum da göz önüne alındığında, Sendikalar Kanunu açısından işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olan işveren vekilinin saptanması noktasında (Sen. K. m.2/IX) işletmenin İş Hukukundaki genel kıstaslar uyarınca belirlenmemesi için bir engel bulunmadığı düşüncesindeyiz²¹⁵.

²⁰³ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.20

²⁰⁴ Kazan, pervane, dümen, yerli pusula vb. Ayrıntılı bilgi için bak. Çağa, Deniz Tic., s.36;

Çetingil, Kender, Deniz Tic., s.33-34

²⁰⁵ Demir, gemi filikalari, Balıkçı gemilerinde aklar vb. Ayrıntılı Bilgi için bak. Çağa, Deniz Tic., s.36; Çetingil, Kender, Deniz Tic., s.33-34

²⁰⁶ Bak. § 1, II, 4, A, C, cc

²⁰⁷ Bak. § 1, II, 4, A, d

²⁰⁸ Oğuzman, Toplu İlişkiler, s.14; Ekmekçi, İşveren ve İşveren vekilli, s.19

²⁰⁹ Bak. § 1, II, 4, A, d

²¹⁰ Sen. K. m.60 ve İşkolları Tüzüğü, İşkolu Sıra No.20 (RG 6.12.1982; S.18243)

²¹¹ Sen. K. m.60 ve İşkolları Tüzüğü, İşkolu Sıra No.1

²¹² Sen. K. m.60 ve İşkolları Tüzüğü, İşkolu Sıra No.28

²¹³ Bak. § 1, II, 4, A, d

²¹⁴ Türkiye Denizcilik İşletmeleri A.Ş. Genel Müdürlüğünün Üyesi Bulunduğu Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası ile Türkiye Denizciler Sendikası Arasında Aktedilen 17. Dönem (1.1.1997-31.12.1998) Toplu İş Sözleşmesinde Denizyolları, Şehirhatları, Kıyı Emniyeti ve Gemi Kurtarma İşletmesi Müdürlüklerine bağlı merkez büroları, işkoleler, acentelikler de toplu iş sözleşmesi kapsamındadır. (m.5/A-1)

²¹⁵ 4101 sK. ile yapılan değişiklik sonrasında 2821 sayılı Sen.K.m.2/IV' daki işveren vekilli tanımlaması ile 274 sayılı Sen.K. m.3/II'deki tanımlamaya dönülmüştür. 274 sK. döneminde çıkan bir Yargıtay kararı uyarınca da "...<<gemi>> <<işveren Denizcilik Bankası>>'na ait işletme değil, belki o işletmeye ait bir <<işyeri>>'nden ibarettir..." Yarg. HGK., 18.5.1977, 76/10 - 3504E., 77/87K. Saka, Z., Uygulamada Sendikalar Hukuku, Adana-1979, s.75

§ 2 - KAPTANIN HUKUKİ STATÜSÜ

Deniz Hukukunun önemli kişilerinden biri, gemiyi sevk ve idare eden kimse olan, kaptandır. Kaptanın gemiyi sevk ve idare etmesinin anlamı, özellikle sefer sırasında, geminin -dolayısıyla gemide bulunan mal ve kişilerin- kaderinin ona bağlı olmasıdır. Bu nedenle kaptanlık, belirli düzeyde yetkinliğe (ehliyete) sahip oldukları kamu makamlarınca onaylanmış kimselerce icra edilen bir meslektir.

Kişilerin mal ve can güvenlikleri emanet edilen kaptanların, bu sorumluluklarına paralel yetkilere sahip olmaları da doğaldır. Kaptan, özellikle sefer sırasında geminin tek hakimidir. Gerçekten de "kaptan" sözcüğünün çeşitli dillerdeki karşılıkları olan, İngilizce'deki "master", Almanca'daki "Schiffer", Fransızca'daki "comandante" ve dilimizde eskiden kullanılan "reis" sözcükleri, söz konusu otoriteye işaret eder niteliktedirler¹.

Kaldı ki kaptanın görev sorumluluk ve yetkileri, geminin sevk ve idaresi ile ilgili teknik alanla da sınırlı kalmamaktadır. Türk Hukukunda kaptan, donatanın, taşıyanın, yükletenin, taşıtanın, gönderilenin ve yük ve seferle ilgili diğer kimselerin temsilcisi ve menfaatlerinin koruyucusu konumundadır.

Kaptanın görev ve yetkilerinin genişliği doğal olarak sorumluluklarını da genişletmektedir. Nitekim Türk Ticaret Kanununun deniz ticaretini düzenleyen dördüncü kitabında kaptanın sorumluluğunun sınırları ve niteliği belirtilmiştir: "*Kaptan bütün işlerinde hususiyle ifası kendisine düşen mukavelelerin yerine getirilmesinde tedbirli bir kaptan gibi hareket etmeğe mecburdur. İşlediği kusurdan, hususiyle bu fasilla (TTK Dördüncü Kitap, Üçüncü Fasil) ilerideki fasillarda ve diğer kanunlarda yazılı vazifelerini yapmamasından doğacak zarardan mes'uldür.*" (TTKm.972). Kaptan donatana, yük ve seferle ilgili olan kişilere (taştan, yükleten, gönderilen, yük ve gemi alacaklısı sahipleri gibi), yolculara ve gemi adamlarına karşı sorumludur ve donatanın emrine uymuş olması, onu bu sorumluluktan kurtarmaz (TTKm.973). Ayrıca

¹ Izveren, A., Deniz Ticaret Hukuku, Ankara- 1966, s.95

kaptanın sayılanlar dışındaki kişilere karşı sorumluluğunun da genel hükümler uyarınca varlığını koruduğu belirtilmelidir(BK m.41 vd.).

Kaptanın Özel Hukuk ve Kamu Hukuku kaynaklı görev, yetki ve sorumlulukları ile beliren statüsünün, İş Hukukundaki statüsünün belirlenmesi uğraşında duraksamalara neden olmuş olması; ve TTK m.822 uyarınca Türk Ticaret Kanununun Deniz Ticaretini düzenleyen Dördüncü Kitabındaki kaptan hakkındaki hükümlerin ticaret gemilerinin yanı sıra yatlar, denizci yetiştirme gemileri gibi münhasıran gezinti, spor, eğitim, öğretim ve ilim gayelerine tahsis edilmiş gemilere de uygulanması (TTK m.822/bent:1) ; söz konusu görev, yetki ve sorumluluklar üzerinde, durulması gereğini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca, denizcilikte ileri bazı ülkelerin hukuk sistemleri ve uluslararası çalışma hukuku açısından kaptanın nasıl bir statüde değerlendirildiği de söz konusu uğraşta ip ucu olabilecek niteliktedir.

I. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ BELGELERİNDE VE BAZI YABANCI ÜLKE HUKUKLARINDA KAPTAN

1 - ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ BELGELERİNDE KAPTAN

Uluslararası Çalışma Örgütü, tüm çalışanlara uygulanmasını öngördüğü Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının² yanı sıra, denizdeki çalışmanın gösterdiği farklılık nedeniyle, bu alana ilişkin özel Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları da oluşturmuştur³. Türkiye, bu Sözleşmelerden, Tirimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaşının Tespitine Dair 15 sayılı Sözleşmeye ve Deniz İşinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş haddinin Tespiti Hakkında 58 sayılı Sözleşmeye taraf olmuştur⁴.

UÇÖ belgelerinde kaptan (master; skipper), kılavuz kaptan dışında, geminin kumanda ve sorumluluğunu elinde bulunduran

² Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı sözleşme; Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı ilkelerinin Uygulanmasına İlişkin 98 sayılı Sözleşme gibi

³ Denizdeki Çalışmaya yönelik sözü geçen UÇÖ Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları için bak. ILO Maritime Labour Conventions and Recommendations, Third Edition, International Labour Office, Cenevre-1994, s.7-155; <http://www.ilo.org>

⁴ 15 ve 58 sayılı Sözleşmeler 25.5.1959 tarih ve 7292 sK., 7293 sK. ile onaylanmıştır.

kimse olarak tanımlanmaktadır (22 sayılı Sözleşme m.2/bent:C; 23 sayılı Sözleşme m.2/bent:c; 53 sayılı Sözleşme m.2/bent:a).

Ancak kaptanın hukuki statüsünün belirlenmesi açısından UÇÖ belgelerinin bütünlük sergilediğinden söz edilemez. Bazı UÇÖ sözleşmelerinde kaptanlar açıkça uygulama alanı dışında bırakılırken⁵, bazılarında kapsama alınmaktadır⁶. Bu durum, UÇÖ belgelerinin kapsamının belirlenmesinde kişilerin değil; araçların/gemilerin esas alınmasından kaynaklanmaktadır. Kaldı ki UÇÖ belgeleri açısından genel bir "gemi adamı" tanımından da söz edilemez. UÇÖ, "gemi adamı", "kaptan" ve hatta "gemi" kavramlarının kesin tanımlamalarının yapılması; ve dolayısıyla Sözleşmelerin uygulama alanının belirlenmesinde, ulusal yetkin otoritenin (hükümet, yasama organı, çalışma bakanlığı gibi), donatan ve gemi adamı örgütlerine danışarak (consult) kavramları tanımlamasını önermektedir⁷.

Dolayısıyla, UÇÖ belgeleri açısından kaptanın hukuki statüsü, her belge için ayrı, ayrı saptanacaktır. Belirtildiği gibi, bazı belgelerde kaptan açıkça kapsam dışı bırakılmış ya da kapsama alınmış olabilir; ancak sözleşmenin uygulama alanının araç/gemi esas alınarak belirlendiği durumlarda, kimlerin kapsam içinde olduğu kararı Ulusal Hukuk Sistemine bırakılmakta ve bu belirlemenin yapılmasında yukarıdaki yöntem önerilmektedir⁸.

UÇÖ, tüm gemi adamlarının yanı sıra, kaptanların yetiştirilmesi ve yetkinlikleri üzerinde önemle durmaktadır. Bu nedenle, kaptanında içinde bulunduğu zabıt (officer) sınıfının

⁵ Örneğin Bak. 9, 22, 109 sayılı sözleşmeler

⁶ Örneğin Bak. 91, 146 sayılı Sözleşmeler

⁷ 163, 164, 165, 166 sayılı Sözleşmelerde gemi adamı, deniz gemilerinde, ehliyet derecesi ne olursa olsun istihdam edilen her hangi bir kimse olarak tanımlanmakla birlikte; bu tanımlamalar ancak söz konusu sözleşmelerin uygulama alanı açısından geçerlidir.

⁸ Guidelines for Maritime Industry Labour Legislation, Guidelines Volume III, United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, International Labour Organisation, United Nations, New-York-1991, s.5; Labour Standards on Merchant Ships, General Survey by the Committee of Experts on the application of Conventions and Recommendations, International Labour Conference 77th Session 1990, International Labour Office, Cenevre-1990, s.19

⁹ Nitekim, Uluslararası Çalışma Bürosu İş Hukuku Departmanından (Labour Law Information Branch (INFLEG) International Labour Office) Oliver Liang ile bu konuda yaptığımız yazışmalar sonucunda aynı fikirde olduğumuzu görmüş bulunuyoruz.

yetkinliklerinin belgelenmesine ilişkin olarak, Zabıtların Yetkinlik Sertifikaları Sözleşmesi (53 sayılı Sözleşme) oluşturulmuştur¹⁰.

UÇÖ belgeleri ile ilgili olarak belirtilmesi gereken bir diğer nokta ise gemide ve limanda iş güvenliğinin sağlanması ve iş kazalarının önlenmesinde, kaptana önemli sorumluluklar yüklenmiştir. Kaptan, donatanın iş güvenliği politikasının uygulanmasından sorumlu olan kişilerin başında görülmektedir. İş kazaların önlenmesi açısından hangi işlerin hangi gemi adamları tarafından nasıl ve hangi sürelerde yapılacağına karar vermek; iş güvenliği kuralları konusunda gemi adamlarını bilgilendirmek; gemi adamlarının dinlenmelerini gözetmek; acil durum talimlerinin ve eğitimlerinin yapılması ve kazaların veya kaza tehlikelerinin kayda geçirilmesi ve yetkililere bildirilmesi gibi yükümlülüklerin kaptana ait olduğu belirtilmektedir¹¹.

2 – BAZI YABANCI ÜLKE HUKUKLARINDA KAPTAN

A – ALMAN HUKUKUNDA KAPTAN¹²

Alman Hukukunda kaptan, gemiyi yönetmekle görevli ve bu iş için yetkili kimse olarak karşımıza çıkmaktadır. Kaptanın, yönetim yetkisinin özel hukuk ve kamu hukukundan kaynaklanan dayanakları bulunmaktadır (§§2 Abs. 1,2 ve §106 Seemannsgesetz; §511 HGB). Kaptanın gemi üzerindeki yönetim yetkisi Alman Hukukunda "Gemi Hakimiyeti" (Schiffsgewalt) kavramıyla açıklanmaktadır. "Gemi Hakimiyeti" kavramı, kaptanın, gemi; gemideki eşyalar; ve gemideki kimseler üzerindeki hakimiyetini

¹⁰ Bu konuda ayrıca bak. Wagner, B., ILO Standards and Activities Concerning the Professional Training and Certification of Seafarers, Maritime Labour Standards in Asian Region, Report of the tripartite Seminar on Maritime Labour Standards for Selected Asian Countries Bangkok, 27 September-5 October 1994, International Labour Office, Cenevre-1995, s.68 vd.

¹¹ Accident Prevention on Board ship at Sea and in Port, An ILO Code of Practice, 2nd Edition, International Labour Office, Cenevre-1996, s.12-14

¹² Ayrıntılı bilgi için bak. Hanses, D., Die Rechtliche Stellung des Kapitäns auf deutschen Seeschiffen unter besonderer Berücksichtigung der historischen Entwicklung, Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht, Band 65, Berlin-1983, s.113 vd.

belirtmenin yanı sıra; sefer süresince onun, kamu otoritesini temsil ettiğini de ifade eder¹³.

Kaptan, Alman Gemi Adamları Yasasına göre, gemideki düzenin ve güvenin sağlanmasından sorumludur (§106 SeemG). Bu nedenle, özellikle sefer sırasında, kaptanın disiplin yetkisi genişlemektedir.

Alman Hukukunda, kaptana yüklenen bir diğer görev ise gemideki doğum ve ölümlerin kaydının tutulmasıdır. Bu görev ile kaptanın, nüfus memurlarına özgü bazı yetkilere de sahip olduğu görülmektedir¹⁴.

İş Hukuku açısından bakıldığında ise kaptanın, hem Bireysel İş Hukukundaki, hem de Toplu İş Hukukundaki statüsü tartışmalıdır¹⁵. Kaptan, bazı yazarlarca yönetici memur/müstahdem¹⁶ (leitender Angestellter) statüsünde görülürken, bazıları da kaptanı "işveren benzeri" (Quasi-Arbeitgeber) bir statüye oturtmaktadırlar.

Dolayısıyla kaptanın grev hakkı da tartışmalı olmakla beraber, kaptanın grev yapabileceği yönündeki görüş sahipleri, grev sırasında dahi, kaptanın geminin güvenliği için yapılması gereken görevleri yapması; ve Kamu Hukukundan doğan yetki ve görevlerini aksatmaması gerektiğini belirtmektedirler¹⁷.

B – NORVEÇ HUKUKUNDA KAPTAN

Norveç Hukukunda kaptan, eski devirlerdeki kadar olmasa da, hâlâ gemideki en yüksek otorite olarak kabul edilmektedir. Ancak gemideki otorite sahibi tek kişi kaptan değildir. Birinci zabıt, başmühendis ve hâttâ telsizcinin bile belli alanlarda otoriteye sahip

¹³ Alman Hukukunda kaptanın yolcular üzerindeki disiplin yetkisi tartışması için bak. Hanses, Die Rechtliche Stellung des Kapitans auf deutschen Seeschiffen, s.159-160

¹⁴ Hanses, Die Rechtliche Stellung des Kapitans auf deutschen Seeschiffen, s.161

¹⁵ Söz konusu tartışmalar için bak Hanses, Die Rechtliche Stellung des Kapitans auf deutschen Seeschiffen, s.132-137 ve s.162 vd.

¹⁶ "Alman Hukukundaki 'yönetici müstahdem' kavramının (Leitende Angestellter) bizdeki işveren vekili kavramını karşıladığı söylenebilir." Tuncay, C. İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı, Temsil ve Vekaletle İlişkin Sorunlar Sempozyumu, 14-16 Haziran 1976, s.51

¹⁷ Hanses, Die Rechtliche Stellung des Kapitans auf deutschen Seeschiffen, s.166-167

oldukları kabul edilmektedir. Ancak bunların hepsinin üstünde, kaptanın otoritesi bulunmaktadır¹⁸.

Nitekim Norveç Gemi Adamları Kanununun¹⁹ bazı hükümleri de (Nor.G.A.K. m.48 ve m.49), bu saptamayı destekler niteliktedir²⁰. Gerçekten de, Nor.G.A.K. m.48 uyarınca kaptan, gemide düzenin sağlanması için gerekli ise, kendisine itaati sağlamak amacıyla kuvvet kullanabilir (Nor.G.A.K. m.48/I) ve geminin tehlikede olması veya mürettebat arasında isyan çıkması ya da diğer olağan üstü durumlarda düzeni sağlamak için, gerekli önlemlerin tümünü almaya yetkilidir (Nor.G.A.K. m.48/II). Bu tür olağan üstü durumlarda mürettebat, özel bir emre gerek olmaksızın, kaptana yardımla yükümlüdür (Nor.G.A.K. m.48/III).

Norveç Hukukunda kaptanın adli yetkileri de bulunmaktadır. Norveç limanları dışında iken, gemide suç işlenmesi durumunda kaptan, soruşturmayı yürütecek; delilleri muhafaza altına alacak; ve kendi başkanlığında başmühendis, zabıtlardan biri, işe servisi yöneticisi ve mürettebatın seçtiği bir gemi adamından oluşan bir komite huzurunda ifadeleri alacaktır. Suç yabancı topraklarda işlenmiş ve yerel yetkililer tarafından soruşturulmakta ise bunlara gerek yoktur (Nor.G.A.K. m.49/I). Kaptan, durum, Norveç temsilciliklerine ya da Norveç Polisine intikal edene dek, şüphelinin kaçmasını engellemek için her önlemi alacaktır. Gerekli durumlarda kaptan, şüpheliyi hapsedebilir veya başka zaptetme yöntemlerinde başvurabilir. Ancak kaptan şüpheliye, kaçmasını engelleme amacının gerektirdiğinden daha sert davranmamalıdır (Nor.G.A.K. m.49/II).

Kaptanın Norveç Denizcilik Kanunu uyarınca da bir takım yetki, sorumluluk ve görevleri bulunmaktadır. Öncelikle, geminin denize elverişliliğinden kaptan sorumludur (Nor. Den.K.m.131). Geminin sevk ve idaresi (Nor.Den.K.m.132) ve seyir defterinin (jurnal) tutulması (Nor.Den.K.m.133) ve yükleme ve boşaltmanın

¹⁸ Falkanger, T.; Bull, J.H., Brautaset, L., Introduction to Maritime Law, The Scawdinavian Perspective, Tano Aschehoug, s.243

¹⁹ Norveç Gemi Adamları Kanununun İngilizce metni için bak. The Seamen's Act with Regulations and Remarks, Prepared by The Norwegian Maritime Directorate, Oslo-1995

²⁰ Falkanger, Bull, Brautaset, Introduction to Maritime Law, s.243

usulüne uygun yapılması (Nor.Den.K.m.134) yine kaptanın sorumluluğundadır.

Kaptan, her halde yük sahiplerinin haklarını korumakla yükümlüdür (Nor.Den.K.m.134, m.138); ve gerekli durumlarda gemi sahibi adına sözleşme yapabilir (Nor.Den.K.m.137/1). Özellikle kurtarma sözleşmesi yapmak kaptanın yetkisi dahilindedir²¹.

Kaptanın gemi adamı olup olmadığının belirlenmesi açısından, Norveç Gemi Adamları Kanununun "Kanunun Uygulama Alanı" (The Scope of the Act) başlıklı maddesi yol gösterici niteliktedir. Gerçekten de, Nor.G.A.K. m.1/1 uyarınca, Norveç Gemi Adamları kanunu, gemide çalışmak üzere istihdam edilen herkese uygulanır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, gemide istihdam edilen kimsenin yaptığı iş veya hizmet aktini kiminle yaptığı önemli değildir. Geminin sevk ve idaresi ile ilgili bir işte çalışan kimse gibi, gemide berber işleten bir şahsın hizmetinde çalışan kimse de bu kanunun uygulama alanı bakımından gemi adamı sayılmaktadır. Gemide çalışmak üzere istihdam edilen herkesin Deniz Adamları Kanununu uygulama alanı içinde olması kuralının istisnası, sadece gemi limanda olduğu zamanlarda gemide istihdam edilen kimselerdir²². Görüleceği üzere Norveç Gemi Adamları Kanunu Uyarınca Kaptan da gemi adamı olarak kabul edilmektedir. Bu kaniyi güçlendiren bir diğer hüküm ise gemi adamının hizmet aktinin derhal feshi halinde izlenecek prosedürü düzenleyen Nor.G.A.K. m.16'da yer almaktadır. Kaptanın özel durumundan sadece burada söz edilmesinden (Bak. Nor.G.A.K. m.16/1), diğer tüm hükümlerin kaptan için de uygulanacağı sonucu çıkmaktadır.

Norveç Gemi Adamları Kanununda, kaptanın işveren vekili olup olmadığı yolunda açık bir hüküm bulunmamakla beraber, hem Norveç Denizcilik Kanunundaki hem de Norveç Gemi Adamları kanunundaki bazı maddelerde (Bak. Nor.Den.K. m.134, m.137, m.138; Nor.G.A.K. m.16, m.40, m.52) kaptana gemi sahibi/işveren adına hareket etme yetkisi verildiği görülmektedir.

²¹ Falkanger, Bull, Brautaset, Introduction to Maritime Law, s.244

²² Falkanger, Bull, Brautaset, Introduction to Maritime Law, s.236

C – DANİMARKA HUKUKUNDA KAPTAN

Danimarka Ticaret Gemiciliği Kanununu Kaptanlar ve Gemi Adamları Hakkında Hükümlerle Tamamlayan Kanun²³ uyarınca, kaptan, gemideki en yüksek otoritedir (m.51/1); ve gemi adamları da aldıkları emirleri, emri anladıklarını açık bir cevapla belirterek, yerine getirmek ve gemide düzenin sağlanmasına yönelik olarak konulan kurallara uymakla yükümlüdürler (m.53/1). Ayrıca, mürettebata dahil olsun ya da olmasın, gemide çalışan herkes, kaptanın, geminin güvenliği için gerekli gördüğü işleri yapmakla yükümlüdür (m.2/III).

Kaptan, gemide düzenin sağlanması için gerekli önlemleri almaya yetkilidir (m.62/1). Gemi tehlikede ise veya mürettebat arasında isyan çıktığında ya da diğer olağan üstü durumlarda düzeni sağlamak için kaptan, gerekli ve uygun önlemleri alabilir. Bu tür olağan üstü durumlarda mürettebat, özel bir emre gerek olmaksızın, kaptana yardımla yükümlüdür (m.62/II). Kaptana yardımdan çekinmek, ancak alınan önlemlerin, önlem almayı gerektiren duruma göre çok sert olduğu durumlarda söz konusu olabilir²⁴.

Danimarka limanları dışında iken gemide ciddi bir suç işlenmesi durumunda, kaptan ilk ifadeyi almak ve seyir defterine/gemi jurnaline derhal kaydetmekle görevlidir. Ancak, suç yabancı ülke sınırlarında işlenmiş ve ülke yetkilileri tarafından soruşturulmakta ise buna gerek yoktur (m.63/1). Kaptan, suçlunun kaçmasını önlemek amacı ile, durumun gerektirdiğinden daha sert olmamak üzere, önlemler almakla yükümlüdür (63/II). Kaptanın, bazı eşyaların hukuka aykırı şekilde gemiye sokulduğu konusunda şüphelenmek için nedeni varsa, gemi adamlarının kamaralarında arama yapabilir. Arama sırasında, gemi adamı hazır bulundurulmalıdır(m.63/II).

²³ 01.07.1988 tarihli ve 409 sk. ile en son değişiklikler yapılan 13.06.1973 tarihli ve 420 sayılı Danimarka Ticaret Gemiciliği Kanununu Kaptanlar ve Deniz Adamları Hakkında Hükümlerle Tamamlayan Kanunun İngilizce metni için bak. Translation: Denmark The Merchant Shipping (Masters' and Seamen's) Consolidation Act, Act No.420 of 13th June 1973 as amended latest by act no.409 of July.1st 1988, Industrmin, j.nr.87-7611-10

²⁴ Danimarka Ticaret Gemiciliği Kanununu Kaptanlar ve Deniz Adamları Hakkında Hükümlerle Tamamlayan Kanun m.62/III gemide düzenin sağlanması amacıyla alınacak önlemler konusunda yardım etmeyen kişiye, yaralanması halinde, alınan önlemlerin durumun gerektirdiğinden çok daha sert olduğunu iddia etme hakkı vermektedir.

Görüleceği üzere Danimarka Hukuku uyarınca kaptana gemide düzenin ve güvenliğin sağlanmasına yönelik yetkilerin yanı sıra; bazı adli yetkiler de verilmiştir. Ancak kaptanın alacağı önlemler durumun gereklerine uygun olmak zorundadır. Aksi takdirde hapis cezasının yanı sıra kaptanlık belgesinin geçici olarak geri alınması ya da iptal edilmesi söz konusu olabilecektir(m.66, m.71).

Kaptanın, İş Hukuku açısından statüsüne bakıldığında, gemi adamı olarak kabul edilmediği görülecektir. Gerçekten de Danimarka Ticaret Gemiciliği Kanununu Kaptanlar ve Gemi Adamları Hakkında Hükümlerle Tamamlayan Kanunun ilk maddesi "Bu kanun açısından, 'gemi adamı' deyimi, gemide görev yapmak üzere gemi sahibi tarafından istihdam edilen, kaptan hariç, tüm kişileri ifade eder." şeklindedir (m.1). Kaptanın, gemi sahibi ile yapacağı sözleşme ayrı kurallara tabidir. Kaptanla yapılacak olan sözleşme yazılı olmak; ve sözleşmenin nerede biteceği ve feshi ihbarla ilgili maddeler içermek zorundadır (m.46). Gemi sahibi sözleşmeyi her zaman feshedebilir. Ancak fesih kaptanın ehliyetsizliği veya ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı veya büyük ya da tekrar eden hatası veya ihmali nedeniyle yapılmamış ise, gemi adamının hizmet aktinin önel verilerek feshi (m.37, m.38) ve ücret hakkına ilişkin maddeler (m.40-m.45) uygulama alanı bulacaktır (m.47). Kaptan, açık şekilde gemi adamı tanımlamasının dışında tutulmakla birlikte, gemi adamları hakkındaki hükümlerin bir çoğu onun hakkında *mutatis mutandis* (gerekli değişiklikler yapılarak) uygulama alanı bulacaktır²⁵ (m.49).

Danimarka Hukukunda kaptanın açıkça işveren vekili olduğu belirtilmemiş ise de, işveren vekiline özgü bazı yetkileri

²⁵ Bak. Danimarka Ticaret Gemiciliği Kanununu Kaptanlar ve Deniz Adamları Hakkında Hükümlerle Tamamlayan Kanun, işe girişte sağlık muayenesi hakkında m.4/II; iş aktinin Danimarka limanlarına kadar uzaması hakkında m.6/I; gemi adamının ve zabitin önel vererek iş aktinin feshi hakkında m.7/I, m.39; Yurda iade hakkında m.8; gemi adamının çocuğunun veya eşinin hastalanması veya ölümü durumunda iş aktinin feshi hakkında m.10/I; gemini Danimarka Bayrağından ayrılması durumunda iş aktinin feshi hakkında m.14/I, III; hırsızlık ve ağır suçların işlenmesi durumunda iş aktinin feshi hakkında m.16/I, III; hastalık, yaralanma, hamilelik durumunda bakım, iş göremezlik ödeneği, ücret, yurda iade hakkında m.29, m.30, m.35, m.40, m.41, m.31; ölüm, defin/yakılma, cenaze masrafları ve ölenin ücreti hakkında m.32, m.33, m.34; gemi adamının özel eşyasının kayba uğraması durumunda tazminat hakkında m.61

bulunmaktadır. Kaptan, gerekli gördüğü mürettebatı gemi sahibi adına işe almaya yetkilidir. Kaptan gemi adamını işe alırken, çalışacağı yere göre, birinci zabıt veya baş makiniste danışacaktır (m.3/II). Kaptanın, gemi adamının işine son verme yetkisi de bulunmaktadır (m.16, m.17).

Danimarka Ticaret Gemiciliği Kanununu Kaptanlar ve Gemi Adamları Hakkında Hükümlerle Tamamlayan Kanunun ilgi çekici hükümlerinden biri de kaptanın gemi adamlarının incelemesine açık tutulmak üzere söz konusu kanunu ve varsa toplu iş sözleşmesi metnini gemide hazır bulundurmak zorunda olmasıdır (m.74/I; II).

D – FİNLANDİYA HUKUKUNDA KAPTAN²⁶

Finlandiya Hukuku uyarınca, kaptan, gemisinin disiplin ve güvenliğinden sorumludur; başka bir anlatımla, kaptan, Finlandiya Gemileri'nde disiplin ve düzenin sağlanması ve devamına yönelik yetkilerle donatılmıştır. Söz konusu yetkilerin kaynağını, Ceza kanunu, Deniz Kanunu ve Ticaret Gemi Adamları Kanunundaki düzenlemeler oluşturmaktadır.

Ticaret Gemi Adamları Kanununun 74. maddesi uyarınca kaptan ve onun yardımcısı konumundaki kimse, gemideki düzenin sağlanması amacı ile kendilerine karşı oluşan direnişin doğurduğu tehlike ve durumu bir bütün olarak değerlendirerek; kuvvet kullanma yetkisine sahiptirler. Kullanılacak kuvvet, karışıklığın derecesi ve direnişin şiddeti ile orantılı olmak zorundadır. Aksi durumda, kaptan hakkında, Ceza Kanununun ilgili maddeleri uyarınca (yasal savunmayı düzenleyen kurallar) yaptırımların uygulanması söz konusu olacaktır. Ayrıca haksız fiile ilişkin hükümlerin de uygulama alanı bulması olasıdır.

Kaptan, düzenin sağlanması amacıyla yolcular da dahil olmak üzere gemideki kimselerin yardımını isteme hakkına sahiptir. Finlandiya Deniz Yasası m.171 uyarınca Yolcular, yolculuk

²⁶ Bu bölüm Peter Wetterstein'in The Master's Authority in Maintaining Order on Finish Ships adlı makalesinden yararlanılarak oluşturulmuştur. Ayrıntılı bilgi için bak. Wetterstein, P., The Master's Authority in Maintaining Order on Finish Ships, Ship Masters Law and Practice as Presented at the träskö-Storö Seminar of the Axel Ax:son Johnson Institute of Maritime Law, Stockholm-1991, s.71-74

sırasında gemideki disiplin ve güvenliğin sağlanmasına yönelik tüm düzenlemelere uymakla yükümlüdürler.

Kaptan, gemide suç işleyenleri tutuklayabilir, ancak bu durum kişinin derhal polise ya da en yakın Finlandiya Resmi Temsilciliğine teslim edilmesini gerektirmektedir. Kaptan ayrıca çalınan malları yasal sahiplerine geri vermeye ve suç sırasında kullanılan eşyaları da polise teslim etmek üzere alıkoymaya yetkilidir. Yine alkol veya uyuşturucu kullanarak gemide huzursuzluk ya da tehlike yaratanlar da, temyiz kudretini tekrar kazanana kadar, tutuklanabilirler.

Finlandiya Hukukunda Kaptanın bu yetkileri, kendisine Polislik yetkisi vermez; başka bir anlatımla tüm bu yetkilere rağmen kaptan bir sivildir. Örneğin, kural olarak kaptanın suç soruşturması yapma yetkisi yoktur. Soruşturma, gemide istihdam edilenlerden birinin suç işlediği şüphesi söz konusu olduğunda ve Finlandiya makamlarının olaya derhal müdahalesinin mümkün olmadığı durumlarda, Ticaret Gemi Adamları Kanununun 69. maddesi uyarınca gemi komisyonu²⁷ tarafından yapılabilir. Yine, kaptan, bagajları arayabilmesine rağmen, kabinlerde arama yapamayacaktır. Kaptanın kabinlere girerek arama yapması, konut dokunulmazlığının ihlali olarak değerlendirilmektedir. Bagajlarda yapılan arama ise ancak bunların yolculuğun güvenliğini tehlikeye düşürecek nitelikte maddeler içerdiği konusunda ciddi şüphelerin oluşmasını gerektirecek makul nedenlerin bulunması şartı ile gerçekleştirilebilecektir²⁸.

²⁷ Gemi Komisyonu (Ship's Commission) için bak. Wetterstein, The Master's Authority, s.73

²⁸ Karşılaştırınız § 2, II, 2, B,c

II. TÜRK HUKUKUNDA KAPTAN

1 - ÖZEL HUKUK BAKIMINDAN KAPTAN

A - KAPTANIN GÖREV, YÜKÜMLÜLÜK VE YETKİLERİ²⁹

a - Kaptanın Geminin Sevk ve İdaresi ile İlgili (teknik) Görev ve Yükümlülükleri

Kaptan, her şeyden önce geminin denize ve yola elverişli olmasını sağlamakla görevlidir (TTK m. 974, 817, 1019). Gemi bağlama limanından yola çıkacak ise kaptan donatandan eksikliklerin giderilmesini talep etmelidir. Donatanın bu eksikliklere rağmen yola çıkılması için emir vermesi durumunda da, kaptan yola çıkmaktan kaçınmalıdır. Aksi durumda denize ve yola elverişsizlikten doğacak zarardan sorumlu tutulacaktır (TTK m.973/II).

"Kaptan, yükleme ve boşaltma aletlerinin maksada elverişli bir halde bulunmasına ve istif işleri hususi istifçiler tarafından görülse bile, istifin denizcilikte cari olan usul ve örfere uygun yapılmasına dikkat etmeye mecburdur" (TTK m. 975/ I). Burada kaptana düşen görev genel nitelikte gözetim yapmaktır; dolayısıyla tedbirli bir kaptanın göremeyeceği özel istifçi kusurlarından sorumlu tutulmaması gerekir³⁰. Yine kaptan, denizcilik örf ve usullerince geminin aşırı derecede yüklü olmamasına, lüzumlu safranın yerinde olmasına ve ambarların akıt uyarınca taşınacak olan malların kabulüne, taşınmasına ve korunmasına elverişli ve tertibatlı bir halde bulunmasına dikkate mecburdur (TTK m. 975/II).

Kaptan, gemiye, gemi adamlarına ve yüke ait belgelerin gemide bulunmasına dikkat etmekle yükümlüdür (TTK m. 974)

²⁹ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bak. Okay, M.S., Deniz Ticareti Hukuku, Gözden Geçirilmiş İlaveli Üçüncü Bası, İstanbul- 1970, s. 337-345; Tekil, F., Deniz Ticareti Hukuku, Birinci Cilt, İstanbul- 1970, s. 184-187; Tekil, F., Deniz Hukuku, Dördüncü Bası, İstanbul-1993, s. 105-106; İzveren, A., Deniz Ticaret Hukuku, Ankara- 1966, s. 98-100; Çetینگil, E., Kender, R., Deniz Ticareti hukuku- Temel Bilgiler, İstanbul-1992, s. 76; Çağa, T., Deniz Ticareti Hukuku -I, İstanbul- 1995, s. 144-146

³⁰ Okay, Deniz Tic., s.339; İzveren, Deniz Tic., s.100

Gemi kalkmaya hazır olduğunda kaptan, ilk elverişli fırsatta³¹ yola çıkmakla yükümlüdür (TTK m. 977/1). Kaptan hastalık ya da benzeri bir sebepten dolayı gemiyi idare edemeyecek durumda olsa dahi geminin kalkmasını veya yolculuğun devamını işi bozacak biçimde geciktiremez. Bu durumda kaptan, donatana engelini bildirip, donatanın emirleri gelene dek gerekli tedbirleri almalı; donatandan emir almak mümkün olmazsa yerine bir başkasını koymalıdır. Kaptan, kendi yerine koyduğu kaptanın eylemlerinden, onu seçmede kusuru bulunmadığı ölçüde sorumlu değildir (TTK m. 977/II).

Kaptan, gemiyi bizzat sevk ve idare etmekle görevlidir³² ve dolayısıyla yükleme başladıktan boşaltma bitinceye kadar acil sebepler bulunmadıkça ikinci kaptanla birlikte aynı anda gemiden ayrılamaz. Acil bir sebeple ikinci kaptanla birlikte gemiden ayrılmak zorunda kalan kaptan, gemideki zabıt ya da tayfalardan işini başarabilecek birini vekil olarak yerine koymak zorundadır (TTK m. 978/1). Gemi emin olmayan bir limanda ise kaptanın bu yükümlülükleri yükleme öncesi ve boşaltma sonrası için de geçerlidir (TTK m. 978/II).

Görünür bir tehlike halinde veya gemi denizde iken acil zaruret olmadıkça kaptan gemide hazır bulunmak zorundadır (TTK m. 978/III) ve batma durumunda geminin terk edilmesi gerekiyorsa; uluslararası denizcilik teamülleri uyarınca kaptanın gemiyi en son terk etmesi gerekir³³.

Yük veya safranın yüklenmeye başladığı andan itibaren yolculuk boyunca meydana gelen belli başlı olayların günü gününe yazıldığı gemi jurnalinin tutulmasını sağlamak da kaptanın görevleri arasındadır. Gemi journali, kaptanın gözetimi altında ikinci kaptan tarafından, onun mazereti bulunması halinde ise bizzat kaptan ya da kaptanın gözetimi altında olmak kaydıyla uygun bir gemi adamı tarafından tutulacaktır. Gemi journali kaptan ve ikinci kaptan

³¹ "İlk elverişli fırsat"tan ne anlaşılması gerektiği konusunda bak. Okay, Deniz Tic., s. 339; Tekil, Deniz Tic. 1970, s.185

³² Okay, Deniz Tic., s.340; Tekil, Deniz Tic. 1970, s.185; Çağa, Deniz Tic., s.145

³³ Okay, Deniz Tic., s.340; Çağa, Deniz Tic., s.145

tarafından imzalanır. Bir liman içinde yolculuk eden küçük gemiler için jurnal tutmak zorunlu değildir (TTK m.980, 981).

Kaptan, yolculuk sırasında meydan gelen ve herhangi bir zarara yol açan kazaları, gemi adamlarının tamamı veya bir kısmının katılımıyla mahkemeye tesbit ettirmekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğe deniz raporu vermek denir³⁴. Deniz raporu, varma limanı –varma limanı birden çok ise varılan ilk liman- , barınma limanı ya da yolculuk batma veya başka bir nedenle bitirilemezse kaptanın uğrayacağı ilk münasip yer mahkemesinden alınacaktır (TTK m. 982-984; Den. M.C.K.Hk.K.m.13).

Deniz raporu ilgililerin kaza ile ilgili ifadelerini içeren bir zabıt niteliğinde olduğundan, aksi her zaman ispatlanabileceği gibi delil değeri de kaza ile ilgili çekişmeden doğan davaya bakan mahkemenintakdirindedir³⁵.

Kaptan, yabancı ülkelerde iken o ülkenin mevzuatına, özellikle de polis ve gümrük nizamına uymakla ve bunlara aykırı hareketinden doğacak zararı tazmin ile yükümlüdür (TTK m. 976). Kaptanın doğacak zarardan sorumlu tutulabilmesi için kusuru aranacaktır; ancak -çok karmaşık ya da yeni değişmiş olanlar hariç- mevzuatı bilmemesi kaptanın kusursuz olduğunu göstermez³⁶. Mevzuata uyum yükümlülüğü aynı zamanda onu bilmeyi de içerir.

Yolculuğun ilk rotadan devamına umulmayan bir hal engel olursa kaptan, halin icabına ve imkan nisbetinde uygulanmasına zorunlu olduğu talimata göre yolculuğa başka bir rotadan devam etmeğe, yolculuğu kesmeğe veya kalkma limanına dönmeye yetkili olduğu gibi tehlikedeki gemilerin yardımına gitme ödevi dolayısıyla rotasını değiştirmekle ve yolculuğu kesmekle yükümlüdür de (TTK m. 996/1; Den.C.M.K.Hk.K.m.13-15).

b – Kaptanın Ticari Görev ve Yükümlülükleri

Kaptan donatan ve ilgililerin talimatlarına uymakla yükümlüdür. Ancak bu talimatların gemicilik tekniğine ilişkin olması

³⁴ Okay, Deniz Tic., s.341

³⁵ Okay, Deniz Tic., s.342; Tekil, Deniz Tic. 1970, s.186; Tekil, Deniz Tic. 1993, s.105; Çetingil, Kender, Deniz Tic., s.76; Çağa, Deniz Tic., s.146

³⁶ Okay, Deniz Tic., s.342; Çağa, Deniz Tic., s.144

ya da haksız fiil oluşturması durumunda böyle bir yükümlülüğün söz edilemeyeceği doğaldır³⁷.

aa) Donatana Karşı Görev ve Yükümlülükleri

Kaptan, geminin durumundan, yolculuk hadiselerinden, yaptığı sözleşmelerden ve açılan davalardan donatana haber vermekle yükümlü olduğu gibi hal ve zaman elverdikçe bütün önemli işlerde donatandan talimat istemekle de yükümlüdür (TTK m. 994/II). Ayrıca kaptan, geminin bağlama limanına dönüşünde ve her istendiğinde donatana hesap vermeye zorunludur (TTK m. 994/IV).

Kaptan, yetkileri kısılmış³⁸ ise bu kısıtlamaya da uymakla yükümlüdür³⁹ (TTK m. 991; BK m. 96).

Kaptanın başka bir yükümlülüğü ise taşıtandan, yükletenden veya gönderilenden ikramiye, bahşiş, pey ve sair mükafat ve tazminat gibi her ne nam ile olursa olsun aldığı bütün paraları donatana iade etmektir (TTK m. 1003).

Kaptan gemiye donatanın muvafakati olmaksızın kendi adına mal yükleyemeyeceği gibi (TTK m. 1004); harp kaçağı olduğunu bildiği ya da bilmesi gereken malı da yüklemekten kaçınmakla yükümlüdür (TTK m. 976/II).

bb) Diğer İlgililere Karşı Görev ve Yükümlülükleri

Kaptanın yükümlü olduğu olanlara karşı görevi yolculuk süresince yüke bakmaktır. Yükümlü özel bir tedbir alınması gerektiğinde, kaptan olanak bulduğu oranda yükümlü olanlardan talimat almaya çalışacak ve meydana gelen olaylar ve alınan tedbirler hakkında onlara haber verecektir (TTK m. 995-997, 1086).

Kaptanın yolculukla ilgili bazı şahıslara, özellikle de alacaklarına karşı yükün teminat teşkil ettiği deniz ödüllü verenlere karşı yükümlülüğü, alacak tediye veya başka şekilde teminat altına alınmadıkça, yükü teslim etmemektir (TTK m. 1070, 1074, 1206, 1233).

³⁷ Okay, Deniz Tic., s.342

³⁸ Bak. §2, III, 1.A, c, aa

³⁹ Okay, Deniz Tic., s.344

c – Kaptanın Yetkileri

aa) Kaptanın Donatana Temsil Yetkisi

Kaptanın donatana temsil yetkisi kanundan doğmaktadır ve belirli bir geminin sevk ve idaresi ile görevlendirildiği andan itibaren başlar ve kural olarak bu görevi sona erinceye dek devam eder⁴⁰. Gemi bağlama limanında iken oldukça sınırlı olan kaptanın temsil yetkisi yolculuk sırasında ise genişler.

Bağlama limanında: Gemi henüz bağlama limanında bulunduğu sırada kaptanın yapmış olduğu hukuki muameleler donatana ilzam etmez (TTK m. 986/I). Bu ifadeden de anlaşılacağı üzere, kural olarak, gemi bağlama limanında iken kaptanın donatana temsil yetkisi bulunmamaktadır. Ancak bağlama limanında dahi kaptan aşağıdaki istisnai konularda donatana temsil yetkisine sahiptir.

Kaptan Bağlama limanında dahi tayfa tutabilir⁴¹ (TTK m. 986/II).

Konışmento düzenleyebilir (TTK m. 1097/IV).

Kaptan belli davalarda donatana pasif temsil yetkisine sahiptir. Gemi alacaklısı hakkı sahipleri donatan yerine dava ve takiplerini kaptana karşı da yürütebilirler (TTK m. 1235, 1242/I bent:2).

Kaptanın hukuki muameleleri donatan tarafından verilmiş özel bir yetkiye dayanmakta ya da başka bir hukuki sebepten (Örn. vekaletsiz iş görme, sebepsiz zenginleşme) ileri gelmekte ise doğal olarak donatana bağlayacaktır (TTK m. 986/I).

Bağlama Limanı Dışında : Kaptanın donatana temsil yetkisi bağlama limanı dışında oldukça geniş olmakla birlikte sınırsız da değildir. Aşağıda sıralanan muameleleri kaptan ancak belirli şartlar oluştuğunda ve yine belli amaçlara ulaşmak için; tedbirli bir kaptan gibi hareket ederek yapacaktır.

Gemi bağlama limanı dışında iken kaptan bu sıfatla her türlü işlem ve tasarrufları üçüncü şahıslarla donatan namına yapmağa

⁴⁰ Okay, Deniz Tic., s.345

⁴¹ Kaptanın bu yetkisi üzerinde §3'te durulmuştur.

yetkilidir. Ancak bu işlem ve tasarrufların geminin donatılmasına , yakıt ve kumanyasına, gemi adamlarına, geminin iyi halde muhafaza edilmesine ve genel olarak yolculuğun selamette icrasına ilişkin olmaları gerekmektedir (TTK m. 987, 994/II).

Yine kaptan yolculuk sırasında ödünç para veya veresiye mal almağa ve bu gibi kredi muamelelerine girişmeğe ve hâttâ gemiyi satmağa bile yetkilidir. Ancak bu işlemler zaruret halinde ve bu zaruretle ölçülü biçimde yapılmalıdır (TTK m. 988, 990, 994/II).

Kaptanın, donatan adına, onu şahsen sorumlu⁴² kılacak işlemleri yapması ve özellikle de kambiyo taahhütlerinde bulunabilmesi ancak donatan tarafından açık bir temsil yetkisi verilmiş olmasına bağlıdır aksi halde kaptanın bu tür işlemler yapmak kanuni temsil yetkisi içinde değildir (TTK m. 989, 994/II).

Temsil Yetkisinin Sınırlandırılması ve Genişletilmesi: Kaptanın kanundan doğan temsil yetkisi donatan tarafından sınırlandırılabilir; ancak kaptanın bu sınırlandırmalara uymadığını donatan, sadece bu sınırlandırmayı bilenlere karşı ileri sürebilir (TTK m. 991). Sınırlandırma açıkça yapılabileceği gibi zimni bir şekilde de yapılabilir⁴³.

Donatan tarafından kaptana kendisinin şahsen sorumluluğunu doğuracak işlemler yapma konusunda özel bir yetkinin açık şekilde verilmesi durumunda ise kaptanın donatanı temsil yetkisinde bir genişleme olacaktır⁴⁴.

bb) Kaptanın Taşıyanı Temsil Yetkisi

Navlun sözleşmesinin (Deniz yoluyla eşya taşıma sözleşmesi, TTK m. 1016 vd.) taraflarından birini ifade eden taşıyan genellikle donatan olmakla birlikte donatandan başkasının da taşıyan sıfatını alması mümkündür. İşte bu durumda kaptanın taşıyan adına da birtakım işlemler yapma yetkisi bulunmaktadır.

⁴² Deniz Ticareti hukukunda kaptanın diğer muamelelerinden - tayfa tutmak hariç- donatan, sınırlı aynı şekilde sorumludur. Bak. TTK m.948

⁴³ Okay, Deniz Tic., s.357; Çağa, Deniz Tic.,149

⁴⁴ Okay, Deniz Tic., s.357

Kaptan taşıyan nâmına konişmento düzenlemeye, yükü teslim almaya, navlun tahsiline ve yükü gönderilene teslim yetkilidir⁴⁵.

cc) Kaptanın Yükle İlgilileri Temsil Yetkisi⁴⁶

Kaptan yükle ilgilileri (Taşıtan, yükleten, gönderilen ve yükün taşınmasında menfaati bulunan benzeri kişiler) temsilen bir zararın önüne geçilmesi veya azaltılması için özel önlemler almaya gerek gördüğünde veya yükün korunması ve daha ileri götürülmesi için gerekli olduğunda, yük üzerinde tasarrufta bulunmaya yetkilidir. Bu gibi hallerde kaptan yükü boşaltmaya, satmaya, yükü de teminat göstererek deniz ödünçü almaya ve yük elinden çıkmış ise onu geri almak için her türlü adli ve idari başvuruda bulunmaya yetkilidir (TTK m. 995-1002, Ayrıca bak. m.988, 1086/I, 1233, 1176/II, 1206, 1233).

B -KAPTANIN SORUMLULUĞU

Kaptan, bütün işlerinde ve özellikle de ifası kendisine düşen sözleşmelerin yerine getirilmesinde tedbirli bir kaptan gibi hareket etmeye zorunlu olduğu gibi; işlediği kusurlardan ve görevlerini gerektiği gibi yapmamasından doğacak zararlardan da sorumludur (TTK m. 972).

Kaptan, TTK m. 973/I uyarınca donatana, taşıtana, yükletene, gönderilene, yolcuya, gemi adamlarına ve alacağı 988 inci maddeye giren bir kredi muamelesinden doğan gemi alacaklısına özellikle de deniz ödünçü verene karşı sorumludur. Kaptanın donata karşı olan sorumluluğu sözleşmeden; diğerlerine karşı sorumluluğu ise kanundan doğmaktadır⁴⁷. Kaptanın donatanın emrine uymuş olması -donatana karşı olan hariç- kendisini sorumluluktan kurtarmaz (TTK m. 973/II). Kaptanın sorumluluğunun niteliği sınırsız sorumluluktur⁴⁸.

⁴⁵ Okay, Deniz Tic., s.357-358; Tekil, Deniz Tic.-1970, s.192; Tekil, Deniz Tic.-1993, s.106, Çetingil, Kender, Deniz Tic., s.77; Çağa, Deniz Tic., s.150

⁴⁶ Bak. Ş2, III, 1, A, b, bb, I

⁴⁷ Çağa, Deniz Tic., s.153; Okay, Deniz Tic., s.363; Tekil, Deniz Tic., s.198

⁴⁸ Çağa, Deniz Tic., s.153

Ancak kaptanın bu sayılan kimseler dışındaki kimselere karşı da genel hükümler dairesinde sorumluluğu söz konusu olabilecektir. Örneğin kusurlu çatma durumunda kaptan BK m.41 vd. uyarınca şahsen sorumludur.⁴⁹

a - Kaptanın Donatana Karşı Sorumluluğu

Kaptan kusurlu olarak donatan verdiği zarardan sorumludur. Kaptanın donatana karşı olan sorumluluğu sözleşmeye dayanan (Hizmet Akdi) bir sorumluluk olması nedeniyle bu sorumluluktan kurtuluş, ancak kaptanın kusursuzluğunu ispatı ile mümkün olacaktır (BK m.96).

b - Kaptanın Yükle İlgililere, Yolculara ve Üçüncü Kişilere Karşı Sorumluluğu

Kaptan yükle ilgililere ve yolculara kusuruyla verdiği zarardan sorumludur. Kaptanın yükle ilgililere ve yolculara karşı sorumluluğunun akdi bir nitelik taşıması (kanundan doğan sorumluluk, TTK m. 973) itibarı ile kusurun ispatı, zarar görenlere düşecektir.⁵⁰ Kaptan yük alacaklısı hakkı sahiplerinin alacaklarını teminat altına almadan yükü teslim ederse onlara karşı da sorumlu olacaktır (TTK m. 1233, 1206).

Kaptanın gemi adamlarının kusurlarında sorumluluğu, onları seçmede ve gözetimlerdeki dışında bulunmamaktadır.⁵¹

2 - KAMU HUKUKU BAKIMINDAN KAPTAN

A - GENEL OLARAK

Kaptan geminin sevk ve idaresiyle görevli ve yetkilidir; dolayısıyla gemi, yük ve gemide bulunan kişilerin can ve mal güvenliğinden de sorumludur. Söz konusu sorumluluk, özellikle sefer sırasında, onu geminin tek hakimi kılmaktadır. Aşağıda incelenen görev ve yükümlülükleri yerine getirirken ve yetkileri kullanırken kaptan, kamu otoritesini temsil etmektedir.⁵² Kaptanın

⁴⁹ Okay, Deniz Tic., s.362; Tekil, Deniz Tic.1970, s.198; Çağa, Deniz Tic., s.153

⁵⁰ Okay, Deniz Tic., s.364; Tekil, Deniz Tic. 1970, s.199;

⁵¹ Okay, Deniz Tic. s.365; Tekil, Deniz Tic. 1970, s.189

⁵² Çağa, Deniz Tic., s.142; Okay, Deniz Tic., s.333

disiplin yetkisine dayanarak vereceği emirlerde ve alacağı tedbirlerde, kolluk ve ihtiyaç halinde askeri kuvvetlerin kendisine derhal yardım etmekle yükümlü olmaları (TTK m. 1467/III), onun, gemide kamu otoritesinin temsilcisi olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

Söz konusu yetki ve sorumlulukların kamu yararını yakından ilgilendirmesinden ötürü, kaptanlık mesleğini icra edecek olanların ilgili makamdan *yeterlik belgesi* almış olmaları şarttır.

Yapılacak seferin çeşit ve önemine göre Gemi Adamları Yönetmeliği, kaptanlığı *liman, kıyı, yakın yol, uzak yol, yat ve şehir hatları kaptanlığı* sınıflarına ayırmıştır. Yönetmelikte, yeterlik belgesi alma koşulları (yaş, denizde hizmet süresi, eğitim, sınav gibi) her bir sınıf kaptan için ayrı ayrı belirtilmiştir (Gay. m.6, 18, 20, 21). Ayrıca Türk ticaret gemilerinde kaptanlık yapabilmek için tüm gemi adamlarında aranan Türk vatandaşı olmak, sağlık durumunun deniz hizmetine elverişli olduğunu belgelemek ve ağır hapis veya bir yıldan fazla hapis cezasına ya da yüz kızartıcı suçlardan hükümlü bulunmamak gerekmektedir (Gay. m.13).

Bu nitelikleri taşımayan kaptanlarla yola çıkmak isteyen gemiler yola elverişli sayılmayacağı gibi yola çıkmasına da izin verilmez (Den. M. C. K. Hk. K. m.2, 20). Yine yeterlik belgesi olmayan kaptanla yola çıkan gemi donatana, kaptanın neden olduğu zarardan şahsen sorumlu olacaktır.⁵³

B - KAPTANIN KAMU HUKUKU KAYNAKLI GÖREV, YÜKÜMLÜLÜK VE YETKİLERİ

a - Disiplin / Emir Yetkisi (Güvenlik ve Düzeni Sağlama Görevi)

Kaptan gemi adamlarının ve gemide bulunan diğer şahısların disiplin amiridir ve gemi hizmetlerinin gereği gibi görülmesi veya gemide güvenlik ve disiplin sağlamak amacıyla disiplin yetkisine dayanarak gerekli her türlü önlemi alabilir (TTK m.1467/I, II). Bu yetki geminin sevk ve idaresi görevinin zorunlu bir sonucudur.⁵⁴

⁵³ Okay, Deniz Tic., s.333

⁵⁴ İzveren, Deniz Tic., s.97

Kaptanın bilgisi ve izni olmadan gemiye hiç kimse - donatan, gemi müdürü, görevli devlet memurları hariç- giremez ; gemiye mal sokulamaz ve çıkartılamaz⁵⁵. Kaptan bilgisi dışında gemiye sokulan malları karaya çıkarmaya yetkili olduğu gibi tehlike arz eden malları denize atmaya da yetkilidir (TTK m. 1025-1027).

Gemidekiler, kaptanın emirlerine, suç teşkil edenler dışında, uymak zorundadırlar (TTK m. 1468, 1469/bent:2, 1120). Kaptan, durumun gereğine uygun olarak gemide bulunanlar üzerinde cebir kullanmaya, itaatsizlikte ısrar edenleri uygun bir yere kapatmaya veya gemiden uzaklaştırmaya, üzerlerini ve eşyalarını aramaya yetkilidir (TTK m. 1467/II).

Kaptanın gemi adamları üzerindeki disiplin yetkisi, daha da geniştir. Gemi adamları kaptanın durumun gereğine uygun olarak vereceği iş emirlerine, hizmet sözleşmeleri veya vardiyaları haricinde olsa dahi, uymak zorunda oldukları gibi⁵⁶; kaptan, gemi adamlarının eşyalarını muhafaza altına alıp kendilerine vermemeye ve görev yapmamak amacıyla gemiden kaçanları zorla gemiye getirmeye de yetkilidir⁵⁷(TTK m. 1467/II). Kaptan itaatsizlik durumunda gemi adamlarına disiplin cezası verebilir; ancak cezaların neler olabileceği konusunda mevzuatımızda açık hükümler bulunmamakta, bu boşluk gemi nizamnameleri, toplu sözleşmeler ve teamül ile doldurulmaktadır⁵⁸.

Kaptanın disiplin yetkisi her ne kadar geniş olsa da sınırsız değildir. Kaptan bu yetkisini gemi hizmetlerinin gereği gibi görülmesi veya gemide güvenlik ve disiplinin sağlanması amacıyla ve durumun gereğine uygun olarak kullanmaya zorunludur (TTK m. 1467/II, 1470, 1471). Ayrıca kaptan, disiplin yetkisine dayanarak aldığı tedbirleri imkan bulur bulmaz gemi jurnaline yazmakla yükümlüdür (TTK m. 1467/IV).

Kaptan disiplin yetkisinin kullanımını ancak birinci zabıt ve çarkçıbaşına, kendi hizmet sahalarıyla sınırlı olmak kaydıyla, bırakabilir (TTK m. 1467/I).

⁵⁵ Çağa, Deniz Tic., s.142-143; İzveren, Deniz Tic., s.97

⁵⁶ Çağa, Deniz Tic., s.143

⁵⁷ Bu yetkiler, İş Hukuku açısından §3'te incelenmiştir.

⁵⁸ İzveren, Deniz Tic., s.97; Okay, Deniz Tic., s.334

b – Kaptanın İdari Görevleri

Kaptanın nüfus memurlarının görevlerine giren bir takım yükümlülükleri vardır: Yurtdışına giden gemilerdeki doğumlarda kaptan, iki şahitle beraber imzalayacağı doğum tutanağını iki nüsha halinde düzenlemek ve çocuğun velisine vermekle görevlidir (1587 sayılı Nüfus K. m.18/II). Yine gemideki ölümlerde de kaptan ölüm tutanağı düzenlemekle yükümlüdür. Ölüm tutanağı kaptan ve ölüyü gören iki kişi, gemide varsa doktor ya da sağlık memuru tarafından imzalanır. Üç nüsha olarak düzenlenecek olan ölüm tutanağının bir nüshası kaptan tarafından alikonarak; diğer nüshalar varılacak ilk durak yeri nüfus memurluğuna durak yabancı ülkede ise Türk konsolosluğuna yollanacaktır (1587sK. m.36/II).

Kaptanın, doğum ve ölümleri gemi jurnaline kaydetmekle de yükümlü olduğunu tartışma götürmez (TTK m. 980).

c – Kaptanın Adli Görev ve Yükümlülükleri

aa) Terekenin Haklarını Koruma Yükümlülüğü

Kaptan gemide ölen yolcunun eşyalarını ve bagajını ilgililerine teslim edinceye dek iyi şekilde korunmasına ilişkin önlemleri almakla yükümlüdür (TTK m. 1130/III, 807/I). Aynı hüküm gemi adamları hakkında kıyasen uygulanabilir⁵⁹.

bb) Gemide Suç İşlenmesi Durumunda Kaptanın Görev ve Yükümlülükleri

Gemi yabancı bir ülkede veya denizde bulunduğu sırada gemideki kimselerden birinin suç işlemesi durumunda kaptan, seçeceği gemi zabıtları ve diğer güvenilir kimselerle birlikte suçun ispatına yarayacak tüm delilleri doğru ve tam olarak tespit etmeye, toplamaya, delillerin yok olmaması için mümkün olan tüm önlemleri almaya, arama yapmaya, gerekli kimseleri dinleyip sözlerini zabta geçirmeye, suç yerini durumunu tespit etmeye ve suç aletlerini saklamaya zorunlu ve yetkilidir (TTK m. 1472/I). Kaçma veya

⁵⁹ Okay, Deniz Tic., s.335

delilleri karartma ihtimali durumunda kaptan, şüpheliyi tevkif⁶⁰ edebilir (TTK m. 1472/II).

d – Kaptanın Tehlikedeki Gemilere Yardım Yükümlülüğü

Kaptan denizde tehlikeyle karşılaşan diğer gemilere, kendi gemisini, gemi adamlarını ve yolcusunu ciddi bir tehlikeye atmamak koşuluyla yardım etmekle yükümlüdür (Den.C.M.K.Hk.K. m. 14-16). Yardım yükümlülüğü, çatışan gemilerin kaptanları için de getirilmiştir (Den.C.M.K.Hk.K. m.10). Ancak kaptan, kendi gemisi için ciddi tehlike oluşturacak durumlarda bu yükümlülüğünden kurtulacaktır.⁶¹

C – KAPTANIN CEZA SORUMLULUĞU

a – Genel olarak

Kaptanın, ceza sorumluluğu aslen Ceza Kanununa tâbidir. Ceza kanununun yanı sıra diğer kanunlarımızda da kaptan için bir takım ceza hükümleri bulunmaktadır. Kamu otoritesinin temsilcisi olarak son derece önemli görevler üstlenen ve geniş yetkilerle donatılan kaptanın, bu görevlerini yaparken ve yetkilerini kullanırken tedbirli bir kaptan gibi davranmamasının doğurabileceği sonuçların önemi nedeniyle cezai yaptırımlara bağlanmıştır.

Ceza Kanununda düzenlenen tedbirsizlik ve dikkatsizlik sonucu ölüme ya da yaralanmaya neden olmak (TCK m.455,459) ve nâsı ızzar (TCK m.516 vd.) gibi suçlar, kaptanın görevini yaparken işleme olasılığı bulunan suçlar olarak akla gelmektedirler. Ayrıca TCK m.383'te tedbirsizlik ve dikkatsizlik veya sanat ve meslekte tecrübesizlik veya nizâm emir ve kaidelere uymama sonucu patlama, batma ve deniz kazasına neden olanlar için beş yıla kadar varan ağır hapis cezaları öngörülmektedir.

⁶⁰ TTK m. 1472/II'de sözü geçen "tevkif", teknik anlamıyla bir tutuklama olamaz. Tutuklama Kararı ancak hakim tarafından verilebilir (AY m.19/II, CMUK m.106/II). Maddede geçen "tevkif" ifadesinin, şüphelinin yakalanması ve kolluk güçlerine teslimine dek belli bir yerde ya da kaptanın görevlendireceği kimselerden birinin gözetimi altında tutulması şeklinde anlaşılmasının yerinde olacağı düşüncesindeyiz.

⁶¹ Okay, Deniz Tic., s.343

b – Ticaret Kanununda Düzenlenen Sorumluluk

Disiplin / Emir Yetkisinin Kötüye Kullanılması : Gemide kamu otoritesini temsil eden kaptan, söz konusu otoriteyi kötüye kullanması durumunda ceza yaptırımıyla karşılaşacaktır. Gerçekten de bir gemi adamına veya diğer bir kimseye karşı disiplin yetkisini kötüye kullanan kaptan, şikayet üzerine on beş günden bir seneye kadar hapis ve en az iki aylığı tutarında ağır para cezasıyla cezalandırılacaktır (TTK m. 1470/I).

Görev Yapmama : Gemi hizmetlerinin esaslı bir şekilde aksaması sonucunu doğuracak hareketlerde bilerek bulunan veya harekette bulunması gerekirken bilerek pasif kalan ya da TTK m. 1469 sayılan gemi adamlarının görevlerini yapmamaları ile ilgili suçlara göz yuman ya da iştirak eden kaptan, donatanın şikayeti üzerine on beş günden bir seneye kadar hapis ve en az iki aylığı tutarında ağır para cezası ile cezalandırılacaktır (TTK m. 1470/II).

Suç Delillerini Toplamama : Kaptanın gemide suç işlenmesi durumunda suçun delil ve vasıtalarını toplama ve saklama yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumuna ilişkin olarak, Ticaret Kanunumuzda bir ceza yaptırım öngörülmemiş değildir. Ancak kaptanın bu yoldaki tutumu TCK m.296'da düzenlenmiş olan suç işleyenleri saklamak ve suç delillerini yok etmek suçunu oluşturabilir.⁶²

Ticaret Kanununun bayrak çekme ve gemi adına ilişkin maddelerine (TTK m. 826-831) aykırı hareket eden kaptan için, para cezasının yanı sıra altı aya kadar varan hürriyeti bağlayıcı cezalar öngörülmüştür (TTK m. 832-838).

c – Denizde Mal ve Can Kurtarma Hakkında Kanunda (4922 sK.) Düzenlenen Sorumluluk

Bu kanunda düzenlenmiş olan denizde tehlikeye maruz kalan gemilere yardım etme yükümlülüğüne (Den.C.M.K.Hk.K. m. 10/I, 14, 15/I) uygun hareket etmeyen kaptan, üç aydan altı aya kadar denizde çalışmaktan men veya / ve bir aydan üç aya kadar hapis cezasına çarptırılır (Den.C.M.K.Hk.K. m. 24).

⁶² Okay, Deniz Tic., s.335

Yolculuğuna izin verilmemiş, yola elverişlilik belgesi almamış, belgesi battal edilmiş veya belgesinin süresi geçmiş bir ticaret gemisini sevk ve idare eden kaptan, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır (Den.C.M.K.Hk.K. m.20,2).

Yine bu kanununda ve bu kanununa dayanılarak çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerde bulunan yolcu taşıma markası ve tehlikeli eşya taşıma hükümlerine aykırı hareket eden ve yardım işaretlerini gereği gibi kullanmayan kaptan hakkında para cezasının yanı sıra üç aydan altı aya kadar değişen hürriyeti bağlayıcı cezalar öngörülmüştür (Den.C.M.K.Hk.K. m. 21, 22, 23 Ayrıca bak. m. 8, 11, 12).

d – Deniz İş Kanununda Düzenlenen Sorumluluk

Kaptan, Deniz İş Hukukundaki işveren vekili statüsü nedeniyle gemi adamlarına karşı yerine getirmek zorunda olduğu bir takım yükümlülükleri yerine getirmemesi halinde ağır para cezalarıyla cezalandırılacaktır⁶³ (Den. İş K.m. 50-53).

e – Diğer Kanunlarda Düzenlenen Sorumluluklar

Umumi Hıfzısıhha Kanunu (1593 sK.), Gümrük Kanunu (1615 sK.), Kaçakçılığın Men ve Takibi Hakkında Kanunun (1918 sK.) ilgili hükümlerinin ihlali halinde de kaptan için para ve hürriyeti bağlayıcı cezalar söz konusu olacaktır (Bak. 1593 sK. m.192, 293, 137, 138; 1615 sK. m.153, 155; 1918 sK. m.41).

3 – İŞ HUKUKU BAKIMINDAN KAPTAN

Kaptanın İş Hukuku bakımından hukuki statüsünün belirlenmesi noktasında dayanak yapılacak normlar, öncelikle Deniz İş Kanunu hükümleridir. Den. İş K.m. 2 uyarınca *gemiye sevk ve idare eden kimseye veya zorunlu sebeplerle görevi başında bulunamaması halinde ona vekalet eden kimseye kaptan; bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere gemi adamı; kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseye işveren vekili denir* (Den. İş

⁶³ Bak. § 3

K.m. 2/bent: B,C,Ç). Aynı madde, işvereni, gemi sahibi veya kendisinin olmayan gemiyi kendi nam ve hesabına işleten kimse olarak tanımlamaktadır (Den. İş K.m. 2/bent:A). Söz konusu normlar incelendiğinde kaptanın Deniz İş Hukukun açısından üç farklı görünüme sahip olabileceği; başka bir anlatımla kaptan için üç farklı statüden söz edilebileceği görülecektir. Kaptanın, Deniz İş Hukuku açısından işveren statüsünde bulunması mümkün olduğu gibi; bu statüde bulunmadığı durumlarda *gemi adamı ve / veya işveren vekili* nitelikleri söz konusu olacaktır.

A - KAPTANIN İŞVEREN OLMASI DURUMU

Den. İş K.m.2/bent:A uyarınca, gemi sahibine veya kendisinin olmayan gemiyi kendi nam ve hesabına işleten kimseye işveren denir⁶⁴. Kaptanlık ehliyetine sahip bir kimsenin de kendisine ait olsun olmasın bir gemiyi deniz ticaretinde işletmesi ve aynı zamanda gemiyi sevk ve idare eden kimse olması mümkündür. Bu durumda kaptan, işveren olarak karşımıza çıkmaktadır.

Her ne kadar günümüzde kaptanlar genellikle ücret karşılığı iş gören bağımlı çalışanlar olarak iş yaşamında boy göstermekte iseler de; kendilerinin de bizzat girişimci -dolayısıyla işveren- olmaları yönünde bir engel bulunmamaktadır⁶⁵.

Unutulmamalıdır ki kaptanlık, her şeyden önce belirli yasal prosedürlerden geçerek kazanılan ve denizcilik mesleğinde bir kimseyi bazı yetkilerle donatan bir rütbedir⁶⁶. Kaptanın Ticaret Kanununda olsun, Deniz İş Kanununda olsun gemi adamları arasında sayılmasının (TTKm.821; Den. İş K.m.2/bent:B) nedenini geneide bu rütbeye haiz kimselerin bir işverene/donatana bağımlı şekilde çalışmalarında aramak gerekir *düşüncesindeyiz*; yoksa kaptanların da kendi nam ve hesaplarına gemi işlettikleri durumlarda işveren sayılacaklarına ve gemi adamı olarak kabul edilemeyeceklerine şüphe etmemek gerekir⁶⁷.

⁶⁴ Deniz işvereni için bak. § 1, II, 2, B

⁶⁵ İşveren, Deniz Tic., s.95

⁶⁶ Ulucan, İHU, C.3, DenİşK.2 (No.1), s.5

⁶⁷ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.24; Ulucan, İHU, C.3, DenİşK.m.2 (No.1), s.5

Deniz İşverenin donatma iştiraki olması ve kaptanın da iştirak ortakları arasında bulunması durumunda işveren sayılacaktır.⁶⁸ Yine tüzel kişiliği bulunan bir deniz ticareti şirketinin yönetim kurulu üyesi olan kaptanın da işveren statüsünde olduğunu kabul etmek gerekmektedir.⁶⁹

B - KAPTANIN İŞVEREN VEKİLİ NİTELİĞİ

Kaptanın gemiyi sevk ve idare görevi / yetkisi, onu, Deniz İş Hukukubakımından - bizzat işveren olduğu durumlar hariç - işveren vekili konumuna yerleştirmektedir. Başka bir ifade ile gemiyi işleten kişinin (işverenin) gemide (işyerinde) en üst düzeydeki akdi ve kanuni temsilcisi kaptan olarak karşımıza çıkmaktadır. Kaptan ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin niteliği işveren vekili niteliğinin kazanılmasında etkin değildir. Kaptan, gemide (işyerinde) işveren adına ve hesabına hareket etmekte ve yönetimi elinde bulundurmaktadır ki bu iki unsurun gerçekleşmesi de işveren vekili niteliğinin kazanılması için şart ve yeterdir.⁷⁰

C - KAPTANIN GEMİ ADAMI NİTELİĞİ

Deniz İş Hukukunun en çok tartışılan konularından birini, kaptanın gemi adamı niteliği oluşturmaktadır. Kaptanın gemi adamı olup olmadığı noktasında Yargıtayın vermiş olduğu kararlar genellikle kaptanın davasının İş Mahkemesinde mi yoksa Ticaret Mahkemesinde mi görülmesi gerektiği noktasındaki görev sorununa ilişkindir. Gerçektende kaptanın gemi adamı niteliğinin saptanması, hem kaptanın işvereni ile olan uyumsuzluklarının çözüm yerinin; hem de yararlanacağı sosyal hakların boyutunun belirlenmesi açısından önemlidir.

Kaptanın Deniz İş Kanunu uygulama alanı bakımından gemi adamı sayılıp sayılmayacağı konusunda Yargıtayın yıllar boyunca verdiği kararlarda farklı sonuçlara ulaşmış olması⁷¹ da göz önüne

⁶⁸ Özbek, Deniz İş Hukuku, s.303-305

⁶⁹ Centel, İş Hukuku, İstanbul-1994, s.55

⁷⁰ Kaptanın işveren vekili statüsü, § 1, II, 3, B'de ve bu statüden doğan görev, sorumluluk ve yetkileri ise § 3, I'de ayrıntılı şekilde incelenmiştir.

⁷¹ Kaptanın gemi adamı olduğu yönünde :

• Yarg. HGK., 07.12.1966 ; E. 818; K.6 Doğanay, 15.05.1974, E. 970/9-112, K. 520, Muhalefet Şerhi, İHU, C.3, DenizK.2, (No.1)

alındığında, kaptanın İş Hukuku bakımından hukuki statüsünün söz konusu perspektiften analizi gereği ortaya çıkmaktadır.

Bu analiz yapılırken, ilgili Yargıtay kararlarındaki gerekçeler temelinde şekillenen bir yöntem kullanmanın yerinde olacağı düşüncesindeyiz:

i. Birinci Kaptan – İkinci Kaptan Yaklaşımı: Bilindiği gibi Den. İş K.m.2'de "Bir hizmet aktine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere <<gemi adamı>> denir. (Den. İş K.m. 2/bent:b); "Gemiyi sevk ve idare eden kimseye veya zorunlu sebeplerle görevi başında bulunmaması halinde ona vekalet eden kimseye <<kaptan>> denir" (Den. İş K.m.2/bent:C); "Kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseye <<işveren vekili>> denir" (Den. İş K.m.2/bent:Ç) hükümleri yer almaktadır. Kaptanı gemi adamı olarak kabul etmeyen Yargıtay kararlarında Deniz İş Kanunu m.2/bent:B'de gemi adamları arasında sayılan kaptanın, ikinci kaptan olduğu düşüncesi öne sürülmektedir. Bu düşünceye dayanak olarak ise aynı maddenin

• Yarg. HGK., 12.11.1969 ; E. 1969/9-11; K. 809 (Aynı tarihte K.807'den 812'ye kadar olan kararlar) İlimi ve Kazai İçtihatlar D., Mayıs-1981, S.245, s.300

• Yarg. 9. HD., 16.09.1971 ; E. 14121; K. 19686, İş ve Hukuk D., S.70, s.28

• Yarg. 9. HD., 26.12.1972 ; E. 19552; K. 32782, Uygur,T., Dönmez,I., Kars,B., Konulara Göre İş Davaları, İstanbul-1974, s.645

• Yarg. 9. HD., 09.07.1973 ; E. 973; K. 18896, Uygur, Dönmez, Kars, İş Davaları, s.636

• Yarg. 11.HD., 29.05.1978 ; E. 78/1013; K. 78/1802, İHU, C.3, DenizK.2 (No.2)

• Yarg. HGK., 14.01.1981 ; E. 1979/11-263; K. 11, İlimi ve Kazai İçtihatlar D., Mayıs-1981, S.245, s.300

• Yarg. HGK., 27.04.1983 ; E. 80/9; K. 1995, Ulucan,D., Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler (Sendikalar Eğitim Elkitabı), 1986, s.22

Kaptanın gemi adamı olmadığını yönünde :

• Yarg. 9. HD., 12.06.1969; E. 37; K. 7460, Uygur, Dönmez, Kars, İş Davaları, s.645

• Yarg. 9. HD., 02.11.1971; E. 17351; K. 22006, Uygur, Dönmez, Kars, İş Davaları, s.645

• Yarg. 9. HD., 25.12.1972; E. 39613; K. 3254, Uygur, Dönmez, Kars, İş Davaları, s.645

• Yarg. HGK., 15.07.1974; E. 1970/9-112; K. 520, İstanbul Barosu D., C.49, S.3-4, s.35

• Yarg.10.HD., 07.05.1976; E.1976/2224; K. 1976/3620, Tuncay, C., İHU, C.3, DenizK.2 (No.2), s.4

• Yarg. HGK., 18.05.1977; E. 76/10-3504; K. 77/497, Tuncay, C., İHU, C.3, DenizK.2 (No.2), s.4

kaptanı ve işveren vekilini tanımlayan C ve Ç bentlerinde kaptandan bahsedilmesinin, birinci kaptanın gemi adamı olarak kabulü halinde, anlamsız kalacağı ileri sürülmektedir⁷².

Kanımızca, bu gerekçe yerinde değildir. Her şeyden önce Den. İş K.m. 2/bent:B bir hizmet aktine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselerin gemi adamı olduğunu belirtmektedir. Bu hükümden sadece ikinci kaptanların gemi adamı olduğu anlamını çıkarmak güçtür; çünkü zabıt zaten ikinci kaptan anlamına gelmektedir⁷³; maddede geçen kaptanın ise birinci kaptan (Süvari) olduğu açıktır. Kaldı ki Den. İş K.m. 2/bent:C'deki tanımlamayı esas alıp; aynı maddenin gemi adamını tanımlayan "B" bendini yok saymak hukuk prensipleriyle de bağdaşmaz⁷⁴.

Kaptanın gemi adamı olarak kabulü kesinlikle İş K. m. 2/bent:C ve Ç'yi anlamsız kılmayacaktır: Gemiye sevk ve idare eden ve bu görevi nedeniyle Deniz Hukukunda çok önemli bir yere sahip olan kaptanın kim olduğunun belirlenmesi açısından ayrıca tanımlanması, anlamsız olmanın aksine, gereklidir⁷⁵.

ii. Birinci Kaptanın İş Sürelerine Tâbi Olmaması : Birinci Kaptanın gemi adamı sayılmayacağına ilişkin diğer bir gerekçe olarak, Deniz İş Kanununun, 27. maddesinde birinci - ikinci kaptan ayrımı yaptığı gösterilmektedir⁷⁶. Gerçekte Den. İş K.m.27

⁷² "...2. maddenin (B) bendinde sayılan kaptanlar, birinci kaptanın dışında olan kaptan olduğu birinci kaptanın gemi adamı içine girmediği açıktır. Zira, birinci kaptanın gemi adamı olarak kabulü halinde, (C) ve (Ç) bentlerinde de kaptanın alınması sebepsiz kalırdır...." Yarg. 9.HGK 15.05.1974; E.970/9-112; K. 520, İBD.C.49, S.3-4, s.358-359; "...maddede, kenar başlığında olduğu gibi (B) ve (C) bentlerinde de <<Gemi adamı>> ve <<Kaptan>> ayrı ayrı tanımlayarak; kaptanın gemi adamı olmadığını açık olarak belirtmiştir." Yarg.9.HD. 12.06.1969; E.37; K. 7460 Uygur,T., Dönmez,L., Kars,B., Konulara Göre İş Davaları, İstanbul-1974, s.647-648

⁷³ "Zabıt", kaptanın dışında, ulusal kanun veya yönetmeliklere göre görev yapan ve gemini sevk ve idaresinden sorumlu sayılan gemi personelini, 'Birinci Zabıt', rütbe bakımından kaptandan sonra gelen ve kaptanın görevini yapamayacak durumda olması halinde, geminin kumandası kendisine geçen güverte zabıtını ifade eder." Gemi Adamları Yönetmeliği m.2; Kender, a.g.m., s.155-156

⁷⁴ Doğanay, Muhalefet Şerhi, Yarg. HGK., 15.05.1974, E.1970/9-112, K.520, İHU, DenişK.2 (No.1), s.2

⁷⁵ Ulucan, D. İHU, C.3, DenişK. 2 (No.1), s.4

⁷⁶ Yarg. 9 HD., 12.06.1969, E.37, K. 7460; Yarg. HGK., 15.05.1974, e.970/9-112, K.520; Yarg. HGK., 14.11.1981, E.1979/11-263, K. 11'de muhalefet şerhi

istisnalar başlığını taşımakta ve birden fazla kaptanın bulunduğu gemilerde birinci kaptanın Deniz İş Kanununun iş sürelerine ilişkin hükümlerine tâbi olmadığı hükmünü içermektedir (Den. İş K.m.27/bent:1).

Ne var ki söz konusu hükümden birinci kaptanın Deniz İş Kanunu kapsamı dışında olduğu ve dolayısıyla gemi adamı sayılamayacağı sonucunu çıkarmak güçtür. Tam aksine, Den. İş K.m.27/bent:1 hükmü, Den. İş K.m.2/bent:C hükmüyle beraber yorumlandığında; birinci kaptanın iş sürelerine ilişkin hükümler dışında Deniz İş Kanunu kapsamı içinde olduğu anlamı çıkmaktadır⁷⁷.

iii. Kaptanın İşveren Vekili Sifatının Gemi Adamı Sayılmasına Engel Oluşturduğu Savı : Yargıtay Kararlarının bir bölümünde birinci kaptanın Den. İş K. m.2/bent:Ç'de işveren vekili olarak tanımlanmasının, onun gemi adamı olarak kabulünü imkansızlaştırdığı savı ortaya atılmaktadır⁷⁸. Bu sav yukarıda işveren vekili başlığı altında yaptığımız açıklamalarla taban tabana zıt bir görünüm vermektedir. Unutulmamalıdır ki bir kimsenin işveren vekili sayılması için işverenle arasındaki hukuki ilişki önemli olmadığı gibi; kaptan ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin hizmet akdi/ ilişkisi olduğu, baskın bir şekilde, kabul görmektedir. Dolayısıyla kaptan hem gemi adamı hem de işveren vekili sıfatlarının birleştiği çifte görünümlü bir hukuki kişilik olarak karşımıza çıkacaktır^{79 80}.

⁷⁷ Ulucan, İHU, C.3, DenişK.2 (No.1), s.4; Tuncay, İHU, C.3, DenişK.2, (No.2), s.4; Kender, a.g.m., s.155

⁷⁸ "Deniz İş Kanunu uygulamasında kaptanın işveren vekili olarak belirtilmesi, işveren adına ve hesabına hareket eden kimse olması itibarıyla (Süvari) nin Deniz İş Kanununun uygulanmasında ikinci maddenin (B) bendinde yazılı gemi adamı olarak kabulüne olanak yoktur." (Yarg. 11. HD., 29.05.1978, E. 78/1013, K.78/1802 Muhalefet Şerhi ; "...Aynı maddenin değişik bentlerinde (Den. İş K.m.2/bent:B ve Ç) kaptanın hem gemi adamları hem de işveren vekili olarak sayılmış olması halinin açıklığa kavuşturulması gerekir. (Yarg. HGK.,15.05.1974, E.970/9-112, K.520); "...İkinci maddenin (ç) bendinde zikredilen kaptan (işveren vekilidir). Bu illele aynı maddenin (b) bendinde sayılan ve bu kanun hükümlerine tâbi olacak kaptandan ayrıdır..." (Yarg. HGK., 14.01.1981, E. 1979/11-263, K.11 Muhalefet Şerhi

⁷⁹ İşveren vekili ve Deniz İş Hukukundaki görünümü hakkındaki açıklamalar için bak. §1,11,3,

Yine kaptanın işveren vekili niteliği ile ilgili olarak, Deniz İş Kanunu uyarınca kaptan adına ve hesabına harekete yetkili olan kişilerin de işveren vekili sayılması (Den. İş K.m.2/bent:Ç) nedeniyle kaptanın gemi adamı sayılmayacağı düşüncesi ileri sürülmüştür. Nitekim Yargıtay 9. HD. 1969 tarihli kararında bu görüşünü "Bir işveren vekili, bu bend hükmüne göre, kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili kimsedir...işveren vekilinin (işverenin) adınının adına ve hesabına hareket ettiğini ileri sürmek gibi bir düşünceye yer verilmiş olunur ki bu hususun tacviz edilmeyeceği göz götürmez.." şeklinde ortaya koymuştur⁸¹. Bu konu üzerinde çalışmanın ilk bölümünde durulduğundan⁸², burada sadece temsilci statüsünde bulunan işveren vekilinin yerine temsilci ikame etmesinin mümkün olduğu ve dolayısıyla kaptan adına ve hesabına harekete yetkili olan kimsenin de hukuki eylemlerinin sonucunun asıl temsil olunan konumunda bulunan işverenin hukuk alanında doğacağı düşüncesinde olduğumuzu hatırlatmakla yetiniyoruz.

iv. Kaptanın gemiyi Sevk ve İdare Eden Kimse Olması ve Gemi Adamı Niteliği: Belirtmek gerekir ki kaptanın gemiyi sevk ve idare eden kimse olarak işverenin sorumluluğunu yüklenmesi de onu gemi adamı sayılmamasını gerektirmez. Ne var ki 1974 tarihli kararında Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, kaptanın söz konusu görev ve yetkinin, birinci kaptanın gemi adamı olarak kabulüne engel oluşturduğu düşüncesini "...gemiye sevk ve idare eden ve gemi adamlarına karşı işverenin sorumluluğunu yüklenen birinci kaptanın

⁸⁰ Tuncay, C., İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı, Temsil ve Vekaletle İlişkin Sorunlar Sempozyumu, 14-16 Haziran 1976, s.62-63; Tuncay, İHU, C.3, DenizK.2 (No.2), s.4-5; Kender, a.g.m., s.154; "Davacı Kaptan 854 sayılı Deniz İş Kanununun 2'inci maddesine göre gemi adamıdır. Diğer gemi adamlarına karşı işveren vekili niteliği ile hareket etmesi, kendi işverenin karşı durumunu değiştirmez. Zira kendi işvereni -özel vapur işletmesi- ile aralarında hizmet sözleşmesi vardır..." (Yarg. 9. HD., 26.12.1972, E. 19552, K. 32782) ; "Kaptanın diğer (gemi adamlarına) karşı işveren (donatanın) vekili haline gelmesi, bu ilişkinin mevcut olmadığı hallerde kendisinin (gemi adamı) sayılmamasını gerektirmez; kaptanın işveren vekilliği sıfatı sınırlıdır. Kaptanın bu (ek sıfatı), kendisinin lehine olan ve (Deniz İş Kanunu) ndan doğan haklarından mahrum kalması sonucunu asla doğuramaz. Bunun aksine bir tefsir şekli kanun koyucunun amacına aykırı düşer." (Yarg. 11. HD., 29.05.1978, E. 78/1013, K. 78/1802).

⁸¹ Yarg. 9. HD., 12.06.1969, E.37, K. 7460

⁸² Bak. §1, II, 3, B, a

gemi adamı olarak sayılmasının izahı mümkün olmazdı" ifadesi ile ortaya koymuştur⁸³. Oysaki kaptanın gemiyi sevk ve idare eden kimse olması -başka bir anlatımla sefer sırasında geminin tek hakikimi olması- işveren ile arasındaki hizmet ilişkisini ve gemi adamı niteliğini etkilemediği⁸⁴ gibi; işyerinin yönetiminde görev almak, işveren vekili sıfatını kazanılmasında sine qua non nitelikli koşullardan birini oluşturmaktadır⁸⁵.

v. Ticaret Kanununun Kaptan Hakkındaki Hükümleri: Deniz İş Kanununun yanı sıra Ticaret Kanunu da kaptanı gemi adamları arasında saymaktadır (TTKm.821). Ancak kaptanı gemi adamı olarak kabul etmeyen 1974 tarihli Hukuk Genel Kurulu kararında "Türk Ticaret Kanununun kaptanla ilgili hükümleri konuyu düzenleyen özel hükümlerin varlığı karşısında bir kimsenin Deniz İş Kanunu bakımından gemi adamı sayılıp sayılmayacağına tesbitinde etkili olamaz." ifadesi ile Ticaret Kanunu hükümlerini Deniz İş Kanunu hükümlerinden tamamen soyutlanmaktadır.

Unutulmamalıdır ki Den. İş K.m.3 uyarınca Türk Ticaret Kanununun deniz ticaretinden bahseden dördüncü kitabındaki kaptan ile işveren arasındaki ilişkilere ait hükümleri saklı tutulmuştur ve ayrıca TTKm.1015/II hükmü de iki kanunda bulunan hükümlerden kaptanın lehine olanların uygulanacağını belirtmektedir. TTKm.821 de dördüncü kitaba dahildir ve kaptanın işveren karşısındaki konumunu belirler nitelikte bir hükümdür. Dolayısıyla her ne kadar Deniz İş Kanunu Ticaret Kanunu karşısında daha özel bir kanun olsa da Yargıtayın yaptığı türden bir soyutlamanın Den. İş K.m.3 hükmünü yok saymak anlamına geleceği düşüncesindeyiz⁸⁶.

vi. Donatanın Gemi Adamının Eylemlerinden Sorumluluğu : Kaptanın Deniz İş Kanunu uyarınca gemi adamı

⁸³ Yarg. HGK., 15.05.1974, E. 970/9-112, K. 520

⁸⁴ Tuncay, Sempozyum, s.63; Ulucan, İHU, C.3, DenizK.2 (No.1), s.4-5

⁸⁵ Bak. § 1, II, 3, A

⁸⁶ Ayrıca bak. Ulucan, İHU, C.3, DenizK.2 (No.1), s.4-5; Tuncay, İHU, C.3, DenizK.2 (No.2), s.5

olarak kabul edilmemesi durumunda işverenin/donatanın gemi adamının eylemlerinden sorumluluğunu düzenleyen normlar bakımından farklı rejime tâbi olacağı (TTKm.947 rejimi yerine BK m.55 rejimi) ve bunun söz konusu eylemlerden zarar gören üçüncü şahısların aleyhine bir durum yaratacağı ileri sürülmektedir⁸⁷.

Kanımızca böyle bir tehlike mevcut değildir. Kaptan, Deniz İş Kanunu uygulaması açısından gemi adamı olarak kabul görmese bile Ticaret Kanunu açısından gemi adamı statüsüne hanel gelmeyecektir. Ne Ticaret Kanununun işveren ile kaptan arasındaki hükümleri saklı tutan Den. İş K.m.3 hükmü, ne de iki kanunda bulunan hükümlerden kaptanın lehine olanların uygulanacağını gösteren TTKm.1015/II hükmü TTKm.947 hükmünü etkileyecek nitelikte değildir; başka bir anlatımla *"...prensip olarak, her hukuk metni, ilgili kavramları kendi uygulama alanı bakımından tarif eder. Türk Ticaret Kanunu hükümlerinin uygulama alanı açısından gemi adamı kavramı 821. maddede gösterilmiştir ve burada 'Kaptan' dahildir. Şu hale göre, Deniz İş Kanununun uygulaması açısından gemi adamı kavramı konusunda varılacak sonuç, Türk Ticaret Kanunu hükümlerini ve mahiyetini etkilemez*⁸⁸.

vii. Kaptanın Gemi Adamı Olarak Kabul Edilmemesinin Sosyal Hakları Bakımından Doğuracağı Sonuçlar: Kaptanı gemi adamı olarak kabul etmemek, onu sosyal haklar bakımından emrinde çalışan personele oranla daha düşük bir statüye oturtmak anlamına gelecektir. Gerçekten de kaptan, gemi adamı olarak kabul edilmemesi durumunda Deniz İş Kanununun gemi adamları için öngördüğü resim ve harçtan bağımsızlık (Den. İş K.m.9), akdin feshine ilişkin olanaklar (Den. İş K.m.14/II, 16/bent:B, 18), kıdem tazminatı (Den. İş K.m.20), yurt dışında ve içinde iade (Den. İş

⁸⁷ Kaptanın gemi adamı olarak kabul edilmesi gerektiğini savunanlarca ileri sürülen bu gerekçeye göre, TTKm.947'de düzenlenen ve gemi adamının görevini yaparken kusuru ile üçüncü şahıslara verdiği zarardan işvereni/donatanı deniz servetiyle sorumlu tutan rejim yerine, BK m.55'te düzenlenen ve çalıştırmanın kusursuz sorumluluğunu düzenlemekte birlikte işverene/donatanı bir takım sorumluluktan kurtuluş beyineleri sunan rejim geçerli olacaktır. Bu da üçüncü şahısların çoğu zaman zararlarının tazmin edilmemesi sonucunu doğuracaktır. Bak. Yarg. 11. HD., 29.05.1978, E. 78/1013, K. 78/1802; Doğanay, Yarg. HGK., 15.05.1974, E.970/9-112, K. 520'da Muhalefet Şerhi; Tuncay, İHU,C.3, DenişK.2 (No.2), s.5

⁸⁸ Kender, a.g.m., s.155

K.m.21, 22, 23, 24), işverenin bedelsiz işe ve ikamet sağlaması (Den. İş K.m.33, 34, 35), yıllık ücretli izin (Den. İş K.m.40), hafta tatili ve genel tatil (Den. İş K.m.41, 42, 43) gibi haklardan yararlanamayacak ve bu da AY m.10'da düzenlenen kanun önünde eşitlik ilkesine aykırı bir durum oluşturmaktan öte adalet idesini de zedeleyecektir⁸⁹.

Tüm bu açıklamalar sonucunda gelinen nokta kaptanın (süvari - zabıt ayrımı yapılmaksızın), gemi adamı niteliğine haiz olduğudur. Kaptan ile işveren/donatan arasındaki hukuki ilişkinin hizmet akdi olduğu, doktrinde baskın şekilde kabul görmektedir⁹⁰.

Gemi adamı/işçi kavramının diğer unsurlarını oluşturan ücret karşılığında iş görme ve bağımlı çalışma kaptan için de geçerlidir. Her ne kadar kaptanın kapsamlı görev, sorumluluk ve yetkileri, bağımlı çalışma unsuru bakımından duraksama yaratabilecek nitelikte olsa da, bağımlılığın görelî bir kavram olduğu⁹¹ ve kaptan ile işveren/donatan arasındaki bağımlı çalışma olgusunun, diğer gemi adamlarına oranla daha gevşek bir şekilde de olsa, varlığını koruduğu⁹² gerçeği göz ardı edilmeden meseleye yaklaşmak gerektiği düşüncesindeyiz.

⁸⁹ Tuncay, İHU, C.3, DenişK.2 (No.2), s.5; Doğanay, Yarg. HGK., 15.05.1974, E. 970/9-112, K.520, Muhalefet Şerhi; "...Geminin yegâne yetkilî ve sorumlu kişisi olan (gemi kaptanı) nın diğer (gemi adamları) nın yararlandığı sosyal haklardan yararlanamaması hali hem Anayasanın (eşitlik ilkesi) ni ihlâl edici bir sonucu bir sonucun ortaya çıkmasına neden olur ve hem de (nimete karşı külfet - külfete karşı nimet) şeklindeki hukuk kaidesine aykırılık teşkil eder." Yarg. 11. HD., 29.05.1978, E. 78/1013, K. 78/1802

⁹⁰ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.22; Ulucan, İHU, C.3, DenişK.2 (No.1) s.3-5; Tuncay, İHU, C.3, DenişK.2 (No.2), s.3-5; Kender, a.g.m., s.153 vd.; Çağa, Deniz Tic., s.142; Tekil, Deniz Tic.-1970, s.182; Çetingil, Kender, Deniz Tic., s.78; Okay, Deniz Tic., s.332, İşveren, Deniz Tic., s.108

⁹¹ Bak. § 1, II, 1,A, b, dd ve B, b, dd

⁹² Ulucan, İHU, C.3, DenişK.2 (No.1); Tekil, Deniz Tic.-1970, s.182-183

I. İŞVEREN VEKİLİ OLARAK KAPTAN

Kaptanın işveren vekili niteliği üzerinde duraksama olmaması gerektiği belirtilmiştir¹. Nitekim Deniz İş Kanununda, işveren vekili tanımlaması "Kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseye <<işveren vekili>> denir" (Den. İş K. m.2/1 bent:Ç) şeklinde yapılmakta; ve işveren vekili kavramının unsurları açısından bakıldığında da hem işvereni temsil yetkisinin, hem de işyerinin yönetiminde görev almanın, kaptan için gerçekleşmekte olduğu görülmektedir (Den. İş K. m.2/1 bent:C).

Bu bölümde, kaptanın işveren vekili sıfatından kaynaklanan hak, yükümlülük ve sorumlukları üzerinde durularak; söz konusu sıfatın Deniz Hukukunda yarattığı özel durumlar irdelenmeye çalışılacaktır.

1) İŞVERENİ TEMSİL YETKİSİ BAKIMINDAN

Kaptanın, özellikle ticaret gemileri söz konusu olduğunda, işverenin / donatanın hem akti hem de kanuni temsilcisi olduğu belirtilmiştir². Türk Ticaret Kanunundan doğan temsil ilişkisinin ortaya çıkardığı yetkilerin, özellikle gemi adamları ile kaptan arasındaki ilişkiye dair olan hükümler göz önüne alındığında, Deniz İş Hukuku alanına yansımaları kaçınılmazdır.

Kaptanın, gemi bağlama limanında iken donatanı (işvereni) temsil yetkisi oldukça sınırlıdır. Ancak, Türk Ticaret Kanununda bu noktaya "Gemi henüz bağlama limanında bulunduğu sırada kaptanın yapmış olduğu hukuki muameleler donatanı ilzam etmez..." (TTK m. 986/ I) hükmü ile işaret edildikten hemen sonra; Deniz İş Hukukunu yakından ilgilendiren bir istisna getirilerek; kaptanın gemi bağlama limanında dahi olsa tayfa tutmaya yetkili olduğu belirtilmiştir (TTK m.986/II).

Hükmün ifadesinden kaptanın bağlama limanı dışında zaten böyle bir yetkisi olduğu anlaşılmaktadır. Kaldı ki, kaptanın bağlama limanının dışında genişleyen temsil yetkisinin sınırlarını belirleyen³ Türk Ticaret Kanunu hükmü de, kaptanın, bu sıfatı ile, gemi bağlama limanı dışında bulunduğu sırada, *gemi adamlarına müteallik her türlü muamele ve tasarrufları* üçüncü şahıslarla donatan namına yapmaya yetkili olduğunu belirtmektedir (TTK m.987). Kaptan, bağlama limanı dışında tayfa tutmaktan öte; onların hizmet akitlerini feshetmeye kadar bu konuya ilişkin her türlü muameleyi yapmaya yetkilidir.

"Kaptan bağlama limanında dahi olsa tayfa tutabilir." (TTK m.986/I) hükmü, kaptanın tayfalar dışındaki gemi adamlarını işe almaya yetkili olup olmadığı noktasında duraksamaya neden olabilecek niteliktedir. Gerçektende tayfa, gemi adamlarından bir bölümünü ifade etmektedir ve Gemi Adamları Yönetmeliği uyarınca kaptan, zabıt, yardımcı gemi zabiti ve yardımcı hizmet personeli dışında kalan gemi personeli olarak tanımlanmaktadır (Gay. m. 2/bent:II-k). Kanımızca, kaptanın yardımcı hizmet personeli (Gay. m. 2/bent:II-m) veya gemide istihdam olunan diğer kimseler (TTK m.821) olarak tanımlanan kimselerle hizmet akti yapabileceği konusunda duraksama olmaması gerekir. Çünkü bunların gemide gördükleri işler tayfalarından daha önemli değildir⁴.

Kaptanın, bağlama limanında, gemi zabitlerini işe alıp alamayacağı konusunda ise, doktrinde kaptanın, kanunda düzenlenen tayfa tutma yetkisini zabitleri kapsamadığı ancak; donatanın, kaptanın bu işlemine itiraz etmemesi veya geminin sefere çıkmasına izin vermesi gibi zımnî de olsa bir icazetinin bulunması ya da önceden kaptana özel bir yetki vermesi gibi durumlarda kaptanın gemi zabiti de istihdam edebileceği ifade edilmektedir⁵.

Kaptanın yukarıda ortaya konan yetkisine İş Hukuku açısından bakıldığında işveren vekilinin, gemi adamları ile hizmet

¹ Bak. § 1, II,3, B.

² Tuncay, C., İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı, Temsil ve Vekaletle İlişkin Sorunlar Sempozyumu, 14-16 Haziran 1976, s.62-63; Ayrıca bak. § 3, I, 3, B

³ Okay, M.S., Deniz Ticareti Hukuku, Gözden Geçirilmiş İlaveli Üçüncü Bası, İstanbul- 1970, s.350; Tekil, F., Deniz Ticareti Hukuku, Birinci Cilt, İstanbul- 1970, s.190

⁴ Okay, Deniz Tic., s.347

⁵ Okay, Deniz Tic., s.348; İzveren, A., Deniz Ticareti Hukuku, Ankara- 1966, s.101

akti yapabileceği görülmektedir (Den. İş K.m.5). Gerçekten de Deniz İş Kanununun 5. maddesinin "Hizmet akti işveren veya işveren vekili ile gemiadamı arasında ...yapılır..." şeklindeki ifadesi ile Türk Ticaret Kanununda olduğu gibi "tayfa"dan değil, daha geniş bir kavram olan "gemi adamı"ndan bahsetmektedir. Gemi adamı kavramı, zabıtları de kapsamaktadır. Ancak işveren vekilinin, işverenin rızası hilafına işyerinin yönetiminde görev alacak bir kimse (zabit) ile hizmet akti yapması söz konusu olamaz.

Hem Deniz İş Kanunu, hem de Türk Ticaret Kanunu uygulama alanında olan bir gemide⁶ kaptanın, işveren vekili sıfatından ötürü, zabit rütbesindeki bir gemi adamı ile hizmet akti yapma yetkisinin, bu yetki işveren tarafından sınırlandırılmadıkça, varolduğunun kabul edilmeli gerektiği düşüncesindeyiz. Çünkü 1964 tarihli Deniz İş Kanunu, 1956 tarihli Türk Ticaret Kanununa göre hem daha sonra yürürlüğe girmiş bir norm olması (Lex posterior derogat legi priori / sonraki kanun önceki kanunları ilga eder), hem de doğrudan deniz iş ilişkilerini düzenlemeye yönelik olarak çıkarılan özel normlar (Lex specialis derogat legi generali / Özel kanun genel kanunları ilga eder) içermesi itibarıyla öncelikle uygulama alanı bulacaktır.

Kaptanın bağlama limanında dahi tayfa tutabilmesi, onun, gemi adamları ile kurulan hizmet aktine ilişkin diğer işlemleri yapabileceği çıkarımını da zorunlu kılmaktadır. Örneğin kaptan ücret ödeyebilecektir ve gerektiğinde bu kişilerin hizmet akitlerini feshedebilecektir⁷. Kaldı ki, kaptanın sözünü ettiğimiz türden yetkileri Deniz İş Hukuku bağlamında, işveren vekilliği statüsü dolayısıyla, zaten vardır. Deniz İş Kanunun Ücret başlıklı 29. maddesi, ödemenin işveren vekili tarafından da yapılabileceğini belirtmekten öte; bunu bir ödev olarak işverenin yanı sıra işveren vekiline de yükler niteliktedir (Den. İş K.m.29/1). Yine aynı kanunun 14, 15 ve 16. maddeleri incelendiğinde işveren vekillerinin de gemi

⁶ Türk Ticaret Kanununun Deniz Ticareti başlıklı dördüncü kitabı hükümlerinin uygulama alanını belirleyen 822. maddesi, kaptan hakkındaki hükümlerin yatlar, denizci yetiştirme gemileri gibi münhasıran gezinti, spor, eğitim, öğretim ve ilim gayelerine tahsis edilmiş gemilere uygulanacağını belirtmektedir (TTK m.822/bent:1).

⁷ Okay, Deniz Tic., s.347; İzveren, Deniz Tic., s.101

adamlarının hizmet akitlerini feshetmeye yetkili kılındıkları görülecektir (Den. İş K.m.14-m.16).

Son olarak hatırlatılması gereken nokta, kaptanın bu yetkilerinin donatan / işveren tarafından, sınırlanabileceğidir⁸. Nitekim uygulamada da özellikle gemi adamları ile hizmet akitleri yapma görev ve yetkisi donatanın karadaki temsilcileri ve işe alma büroları tarafından kullanılmaktadır. Ancak bu sınırlamanın sınırını, geminin ve yolculuğun güvenliği, teknik konular ve kaptanın kamu düzeninden olan yetkileri oluşturacaktır⁹.

2) YÖNETİM YETKİ VE GÖREVİ BAKIMINDAN

İşveren vekilinin, işyerinin yönetiminde görev alması unsuru¹⁰ açısından bakıldığında, kaptanın bu yetkisinin karadaki işveren vekillerine oranla oldukça geniş olduğu görülecektir. Bunun nedeni, kaptanın Deniz İş Hukukundaki işveren vekili statüsünden kaynaklanan emir ve talimat verme yetkisinin yanı sıra, kamu hukuku kaynaklı yetkilerinin de bulunmasıdır¹¹.

Kaptan, gemideki en yüksek disiplin amiridir (TTK m. 1467/1). Başka bir anlatımla, gemideki en yüksek emir mercii konumundaki kaptanın emirlerine gemideki herkes uymak zorundadır. Gerçekten de, TTK m.1468 uyarınca "Gemi adamları, kaptan,...tarafından verilen hizmet emirlerini hiçbir itiraz ileri sürmeksizin ve harfiyen yerine getirmek ... mecburiyetindedirler."

Kaptanın itaatsizlik eden herkes üzerinde "halin icaplarına uygun olmak kaydı ile" cebir kullanmaya yetkisi bulunmaktadır (TTK m.1467); ve aynı zamanda, kaptanın emirlerinin yerine getirmeyenler on beş günden bir yıla kadar hapis, en az iki aylık ücret tutarında para ve yine iki aydan az olmamak koşulu ile meslek ve sanatı ifadan memnuiyet cezalarının hepsi ile karşı karşıya kalacaklardır (TTK m.1469).

Hatırlatmak gerekir ki, itaatsizlik durumu, gemi adamının hizmet aktinin işveren veya işveren vekili / kaptan tarafından derhal

⁸ Bak. § 2, 1, 1, A, c, aa

⁹ Okay, Deniz Tic., s.348

¹⁰ Ayrıntılı bilgi için bak. § 1,II, 3, A, bb ve § 1,II, 3, B, bb

¹¹ Ayrıntılı bilgi için bak. § 2, 1, 2, B

ve tazminatsız olarak feshedilmesine de olanak sağlamaktadır¹². Kaptanın verdiği emirlere uymamanın, Den. İş K. m. 14/bent 1-ç'de düzenlenen ve işveren veya işveren vekiline / kaptana hizmet aktini derhal fesih hakkı tanıyan, *gemi adamının işveren veya işveren vekiline karşı denizcilik kural ve teamüllerine aykırı davranışı* durumunu oluşturacaktır¹³.

İşveren vekili sıfatını taşıyan kaptanın kamu hukuku kaynaklı yetkilerinin bu derece geniş olması, İş Hukuku açısından bakıldığında bir takım sorunlar yaratmıyor da değildir. Kaptana, gemide güvenlik ve düzeni sağlama görevi çerçevesinde tanınmış olan *görev yapmamak üzere gemiden kaçanları zaruret halinde zorla gemiye geri getirme yetkisi* (TTK m. 1467/II), üzerinde durmaya değer niteliktedir.

Kaptanın sözünü ettiğimiz yetkisinin bir tür zorla (cebri) çalıştırma durumu yaratma olasılığına ilişkin olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ciddi kaygılar taşımaktadır. Oldukça uzun bir zamandır UÇÖ Uzmanlar Komitesi Raporlarında¹⁴, TTK m.1467'deki söz konusu hükmün, Cebri Çalıştırmanın İlgasına Dair 1957 tarihli ve 105 Sayılı UÇÖ Sözleşmesinin¹⁵ ilk maddesine aykırılık oluşturduğu iddia edilmektedir¹⁶.

¹² Deniz İş Kanunu uyarınca, fazla çalışma yapılması için de gemi adamının rızasının alınması şartı bulunmamaktadır. "Öte yandan bu tür çalışma söz konusu olduğunda; gerek gemi adamlarından bu hususta çalışmalarını talep yetkisi ve gerekse çalışmanın zamanını ve uzunluğunu saptama yetkisi kaptan veya ona vekalet eden kişiye aittir." Ekmekçi, Ö., Deniz İş Hukukunda İş Süreleri ve Fazla Çalışma, Deniz Hukuku Dergisi, Yıl:1, S.3-4, Eylül-Aralık 1998, s.43; Bu konuda ayrıca bak. Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.32; Anol, K.N., Bireysel İş Hukukunun Temel Kavramları, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, Kazancı Hukuku Yayınları No.33.C.1 1985, s.96

¹³ Ergin, B., Deniz İş Hukukunda Gemi Adamının Hizmet Aktininin Haklı Nedenle Feshi Sebepleri, İş Hukuku Dergisi-1991 Yılı, Cilt:1, S.14, s.573, Ayrıca bak. Ulucan, D., Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler (Sendikal Eğitim Elkitabı), İstanbul-1988, s. 48; Esen, G., Bireysel İş Hukukunun Temel Kavramları, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, Kazancı Hukuku Yayınları No.35.C.2 1985, s.123

¹⁴ Uzmanlar Komitesi Raporlarının niteliği için bak. Alper, Y., Kaya, P.A., Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları, Bursa-1995, s.69 vd.

¹⁵ 105 sayılı Sözleşmeye, kesin onama belgesi 19.6.1961 tarihinde tescil edilerek, Türkiye Cumhuriyeti taraf olmuştur.

¹⁶ International Labour Conference 75th Session 1988, Report III (Part 4A), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions & Recommendations, General Report & Observations Concerning Particular Countries, International Labour Office,

Türkiye Cumhuriyeti'nin bu raporlara verdiği cevap niteliğindeki Hükümet Raporlarında ise, TTK m.1467/II hükmünün, UÇÖ'nün 105 sayılı Sözleşmesine aykırılık teşkil etmediği belirtilmektedir.

Hükümet Raporlarında, TTK m.1467/II'de düzenlenen yetkinin ancak "zaruret halinde" kullanılacağı, madde metnindeki "zaruret hali" ifadesinin geminin, yolcuların, gemideki eşyanın güvenliği için zorunlu olan halferi tanımladığı; zaruret hali bulunmaması durumunda veya geminin seferden dönmeye ile bu tedbirlere gerek kalmayacağı ve kaptanın bu yetkisini kötüye kullanması durumu için aynı kanunda ve Türk Ceza Kanununda cezai yaptırımların öngörüldüğü belirtilmekte ve de; 29 sayılı Cebri Çalıştırma sözleşmesinin¹⁷ 2. maddesinin d fıkrasına dikkat çekilerek, TTK hükmünün, "...nüfusun tamamının veya bir kısmının sağlığını veya güvenliğini tehlikeye düşürebilecek ..." durumlarda yaptırılacak çalışmanın cebri çalıştırma adilelemeyeceği hükmü ile tam bir paralellik arz ettiği ileri sürülmektedir¹⁸.

Geneva-1988, s.277; CEACR: Individual Observation Concerning Convention No. 105, Abolition of Forced Labour, 1957 Turkey (ratification: 1961) Published: 1990, <http://ilolex.ilo.ch:1567/public/english/50normes/infleg/iloeng/index.htm>; CEACR: Individual Observation Concerning Convention No. 105, Abolition of Forced Labour, 1957 Turkey (ratification: 1961) Published: 1992, <http://ilolex.ilo.ch:1567/public/english/50normes/infleg/iloeng/index.htm>; CEACR: Individual Observation Concerning Convention No. 105, Abolition of Forced Labour, 1957 Turkey (ratification: 1961) Published: 1995, <http://ilolex.ilo.ch:1567/public/english/50normes/infleg/iloeng/index.htm>; CEACR: Individual Observation Concerning Convention No. 105, Abolition of Forced Labour, 1957 Turkey (ratification: 1961) Published: 1999, <http://ilolex.ilo.ch:1567/public/english/50normes/infleg/iloeng/index.htm>

¹⁷ 29 sayılı Sözleşmeye, 30.10.1998 tarihinde Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanmıştır.

¹⁸ REPORT for the period ending 30 June 1972 made by the Government of Turkey, in accordance with article 22 of the Constitution of the International Labour Organization on the measures taken to give effect to the provisions of the ABOLITION OF FORCED LABOUR CONVENTION, 1957 ratification of which was registered on 29.3.1961, 30th May 1973, s.2; REPORT for the period ending 30 June 1974 made by the Government of Turkey, in accordance with article 22 of the Constitution of the International Labour Organization on the measures taken to give effect to the provisions of the ABOLITION OF FORCED LABOUR CONVENTION, 1957 ratification of which was registered on 29.3.1961, 18th June 1974, s.2; REPORT for the period ending 30 June 1985 made by the Government of Turkey, in accordance with article 22 of the Constitution of the International Labour Organization on the measures taken to give effect to the provisions of the ABOLITION OF FORCED LABOUR

Ancak Komite, TTK m.1467/II'deki "zaruret halinde" ifadesini yeterince açık görmemektedir. Komite Raporlarında, zorunlu çalışma içeren yaptırımların geminin güvenliğini veya kişilerin sağlık ya da yaşamını tehlikeye düşüren durumlara sınırlı olmak zorunda olduğu ve bununla açıkça ifade edilmesi gerektiği belirtilmektedir. Hükümetin, maddedeki "zaruret hali" ifadesinin bu anlamda kullanılmakta olduğu yolundaki açıklamalarına karşılık ise; bu tür hukuki çözümlerin, UÇÖ standartlarıyla örtüşmeyen kanun maddeleri varlığını sürdürdüğü sürece Komite açısından kabul edilebilir nitelikte olmadığı Raporlarda sıkça tekrarlanmaktadır¹⁹.

Hükümet raporlarında dikkat çekilen bir diğer nokta ise 854 sayılı Deniz İş Kanununun, Türk Ticaret Kanunundan daha sonra yürürlüğe giren bir kanun olduğu ve dolayısıyla sözleşmeyle ilgili konularda öncelikle Deniz İş Kanununun uygulama alanı bulacağıdır²⁰. Ayrıca TİSK tarafından sunulan ek raporda da Deniz İş Kanunu 14. maddesinin II. fıkrasına işaret edilerek gemi adamının bu gibi durumlarda hizmet aktini derhal feshedebileceğinin altı çizilmektedir²¹. Buna karşılık olarak komite Deniz İş Kanununun, Türk Ticaret Kanununun söz konusu maddesini ilga etmediğine ve uygulamalarının sınırlı olduğuna işaret etmektedir²².

Kanımızca, her ne kadar hükümet raporlarında ileri sürülen tezler yerinde olsa da kaptanın, TTK m.1467/II'de düzenlenen, görev yapmamak üzere gemiden kaçmaları zorla gemiye getirme yetkisinin kullanılabilmesi için oluşması gereken durumun, "zaruret halinde" yerine daha açık ifadelerle ortaya konmasında yarar bulunmaktadır. Madde metni, bu haliyle, kötü niyetli uygulayıcı ve yorumlayıcılar için açık kapı bırakır niteliktedir.

CONVENTION, 1957 ratification of which was registered on 29.3.1961, 1st November 1985, s.3-4.; Kesin Onama Belgesi 26.6.1961 tarihinde tescil edilen Cebri Çalıştırmanın İlgasına Dair 1957 (No.105) tarihli SÖZLEŞME Hükümlerini yerine getirmek üzere alınana tedbirlerle ilgili olarak Uluslar Arası Çalışma teşkilatı Anayasasının 22 inci maddesi gereğince Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti tarafından 1.7.1988 - 30.6.1989 arasındaki dönem için verilen RAPOR, s.2;

¹⁹CEACR Observation, 1999; CEACR Observation, 1995; CEACR Observation, 1992; CEACR Observation, 1990

²⁰ CEACR Observation, 1990

²¹ CEACR Observation, 1999

²² CEACR Observation, 1999; CEACR Observation, 1995

3) DENİZ İŞ KANUNUNDA İŞVEREN VEKİLİ / KAPTAN İÇİN ÖNGÖRÜLEN YÜKÜMLÜLÜKLER VE SORUMLULUKLAR

İş Kanununda, İşveren vekilinin cezai sorumluluğu, "Bu kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır" (İş K. m.1/IV) hükmüyle açıkça ortaya konduğu halde; Deniz İş Kanununda bu yolda bir hüküm bulunmadığı, ancak böyle bir hükmün bulunmamasından Deniz İş Hukukunda işveren vekilinin cezai sorumluluğunun olmadığı çıkarımının yapılamayacağı, çünkü Deniz İş Kanununun ceza hükümlerinde (Den. İş K. m.50- m.53) tüm cezaların işveren veya işveren vekili için öngörüldüğü belirtilmiştir²³.

Bu bölümde ise işveren vekili - bu sıfatı dolayısıyla kaptan - için Deniz İş Kanununda öngörülen yükümlülükler ve bunların yerine getirilmemesi durumunda karşılaşılabilecek cezai yaptırımlar²⁴ üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

A - HİZMET AKTİ YAPMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Deniz İş Kanunu hizmet aktinin gemi adamı ile işveren veya işveren vekili arasında yazılı olarak yapılacağını belirtmekte (Den. İş K.m.5) ; ve yazılı akitte bulunması gereken unsurları sıralamaktadır (Den. İş K.m.6)²⁵.

Yazılı akit usulüne uygun şekilde yapılmadığı takdirde, işveren vekili/kaptan hakkında Sulh Ceza Mahkemesi tarafından 500 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasına hükmedilebilecektir²⁶ (Den. İş K.m. 50/bent:a).

B - ÇALIŞMA VE KİMLİK KARNESİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Deniz İş Kanunu uyarınca işveren veya işveren vekili, işe aldığı her gemi adamına en geç onbeş gün içinde çalışma ve kimlik karnesi vermekle yükümlüdür (Den. İş K.m.11). Bu karnede gemi

²³ Bak. § 1, II, 3, A, c ve § 1, II, 3, B, c

²⁴ Deniz İş Kanununda öngörülen uyarınca artırılarak uygulanır. Kanununa eklenen hükümler uyarınca artırılarak uygulanır.

²⁵ Bak. § 1, II, 1, B, bb

²⁶ Özbek, O., Deniz İş Kanunu Yorum ve Uygulaması, İstanbul-1984, s.315

adamının vasıfları, işyeri ve işyeri ile ilgili diğer bilgiler yer alacaktır²⁷.

Çalışma ve kimlik karnesi verme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren vekili/kaptan hakkında Sulh Ceza Mahkemesi tarafından 500 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasına hükmedilebilecektir (Den. İş K.m. 50/bent:b).

C - ÇALIŞMA BELGESİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşinden ayrılan gemi adamına işveren veya işveren vekili/kaptan tarafından işin çeşidini ve süresini gösteren bir belge verilir²⁸. Gemi adamı isterse, belgeye, durumu, davranışları ve çalışmasının ne yolda olduğu da ayrıca yazılacaktır (Den. İş K.m.12/l).

Belgenin vaktinde verilmemesi veyahut belgede doğru olmayan yazılar bulunmasından zarar gören gemi adamı eski işvereninden tazminat talep edebileceği gibi (Den. İş K.m.12/v) ; belgenin verilmemesi durumundan sorumlu olan işveren vekili/kaptan hakkında da Sulh Ceza Mahkemesi tarafından 500 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasına hükmedilebilecektir (Den. İş K.m. 50/bent:c).

D - SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Deniz İş Kanunu kapsamına giren işveren ve işveren vekilleri, işyerlerinde İş Kanununun (İş K.m.25) ve ilgili tüzüklerin bu konuda getirdiği düzenlemelere uygun olarak sakat ve eski hükümlü çalıştırmak zorundadırlar (Den. İş K.m.13).

Bu yükümlülüğe uyulmamasından sorumlu olan işveren vekili/kaptan hakkında Sulh Ceza Mahkemesi tarafından 500 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasına hükmedilebilecektir (Den. İş K.m. 50/bent:c).

E - GEMİ ADAMININ HİZMET AKTİNİN FESHİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLER²⁹

Deniz İş Kanunu uyarınca gemi adamının hizmet akitleri işveren veya işveren vekili/kaptan tarafından feshedilebilecektir (Den. İş K.m.14). Önel verilmeksizin haklı nedene dayanılarak yapılacak fesihlerde, haklı nedenin işveren vekili/kaptan tarafından öğrenilmesi de 6 günlük hak düşürücü sürenin başlamasına neden olacaktır³⁰ (Den. İş K.m.15).

Den. İş K.m.18 uyarınca gemi adamının hizmet aktinin feshine ilişkin olarak işveren vekilinin / kaptanın bir diğer yükümlülüğü de, hizmet akti ister bildirimli, ister derhal fesih biçiminde sona erdirilmiş olsun, feshin nedenleri ile birlikte gemi adamına yazılı olarak bildirilmesidir.

Yine işveren vekili/kaptan, Den. İş K.m.20 uyarınca işveren tarafından ödenmesi öngörülmuş olan kıdem tazminatının ödenmemesi durumunda sorumlu olabilecektir. Kıdem tazminatı *ödemeye yetkili olduğu halde* bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren vekili/kaptan hakkında, bu durumda olan her gemi adamına karşılık ödemediği meblağın, 100 liradan aşağı olmamak koşulu ile, iki katı tutarında ağır para cezasına hükümlenilecektir (Den. İş K.m.51/bent:l-a).

F - GEMİ ADAMLARININ ÜCRETLERİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLER

Den. İş K.m.29 uyarınca gemi adamlarının ücretleri işveren veya işveren vekili tarafından ödenecektir. Ödenecek ücret, asgari ücretten düşük olamayacağı gibi (Den. İş K.m.37); gemi adamlarının yapacakları fazla çalışma karşılığında alacakları ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 artırılması suretiyle bulunacak miktardan az olamayacaktır³¹ (Den. İş K.m.28).

²⁹ Ayrıca bak. § 3, l, 3, H

³⁰ Esen, G., Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, Kazancı Hukuku Yayınları No.35, C.2-Kitap:2 1985, s.84

³¹ Fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında İş Kanunu ile Deniz İş Kanunu arasındaki oran farklılığı konusunda bak. Ulucan Deniz İş Hukuku, s.32

²⁷ Özbek, Deniz İş ,s.323

²⁸ Özbek, Deniz İş ,s.324

Kaptan, işveren vekili sıfatı ile ücret ödemesi yaparken, bu hususlar dikkat etmekle yükümlüdür. Aksi takdirde asgari ücretin altında ücret ödemesi yapan, ücretleri tam ve zamanında demeyen veya fazla çalışma ücretini demeyen işveren vekili/kaptan hakkında, bu durumda olan her gemi adamına karşılık demediği meblağın, 100 liradan aşığı olmamak koşulu ile, iki katı tutarında ağır para cezasına hükümlenabilecektir (Den. İş K.m.51/bent:l-b, c, d).

G -GEMİLERDE KURULACAK OLAN İAŞE SERVİSİ VE SAĞLANACAK İKAMET YERLERİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜK

Deniz İş Kanununa tâbi gemilerde işe servisi kurulması zorunludur. Gemi adamları hizmete başladığı günden başlayarak hizmetten çıkış anına kadar gemide işveren tarafından bedelsiz işe olunurlar. İşenin zorunlu sebeplerle uygulanamaması halinde işveren veya işveren vekilince başkaca münasip bir işe imkanı sağlanır veya nakden ödeme usulü uygulanır (Den. İş K.m.33/l).

Limanlar içinde, şehir hatlarında, körfezlerde, göllerde ve akarsularda yolcu ve yük nakleden gemilerde, mavna, şat ve benzerlerinde işe servisi kurulması zorunlu değildir. Bu durumda işveren veya işveren vekili işe zorunluluğunu nakden ödemek suretiyle yerine getirir (Den. İş K.m.33/II).

Bu zorunluluğa uymayan işveren vekili/kaptan hakkında bu durumda olan her gemi adamına karşılık demediği meblağ veya temin ile mükellef olduğu işenin tekabül ettiği bedelin , 100 liradan aşığı olmamak koşulu ile, iki katı tutarında ağır para cezasına hükümlenabilecektir (Den. İş K.m.51/bent:l-ç).

Gemi adamına sağlanan bir diğer olanak ise ikamet yeri verilmesidir. Deniz İş Kanunu uyarınca gemi adamlarına işe giriş gününden başlayarak işten çıkış gününe kadar rütbeleri, sayıları ve geminin büyüklüğüne uygun olarak ve yalnız kendileri ile eşyalarına ait olmak üzere gemi içinde ikamet yerleri bedelsiz olarak sağlanır (Den. İş K.m.34/l)³².

Sağlanacak olan ikamet yerleri ve işenin ölçü ve nitelikleri Den. İş K.m.35/l uyarınca çıkarılan Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İşlerine Dair Yönetmelik³³ ile belirlenmiştir. Yönetmelikte gemi adamına sağlanacak vasıf ve şartlar önemlerine göre birinci derece ve ikinci derece olarak sınıflanmıştır; ve birinci derecedeki vasıf ve şartlara uymayan işveren ve işveren vekili hakkında 2000 liradan; ikinci derecedeki vasıf ve şartlara uymayan işveren ve işveren vekili hakkında 250 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına hükümlenabilecektir (Den. İş K.m.52).

H - YURDA İADE YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Hizmet aktinin *yurt dışında*, haklı nedenle önelsiz olarak, feshedildiği durumlarda (Den. İş K.m.14/l, II, III) veya geminin kayba uğraması, terk edilmesi, harp ganimeti ilan edilmesi veya Türk Bayrağından ayrılması durumlarında akit kendiliğinden sona erdiğinde (Den. İş K.m.14/IV), işveren veya işveren vekili/kaptan, gemi adamını, hizmet aktinde başka hüküm yoksa , geminin bağlama limanına iade etmek ve gemi adamının iadeye ilişkin ve duruma uygun yol, işe ve sair zaruri masraflarını karşılamak veya ödemek zorundadır.

Yine, hizmet aktinin herhangi bir *Türk limanında* feshi halinde, akitte başka hüküm yoksa, gemi adamının işveren veya işveren vekili/kaptan tarafından yurt dışında fesih halini düzenleyen ölçüler içinde bağlama limanına iadesi zorunludur (Den. İş K.m.23/l). Ancak, Türk limanlarında yapılan fesihler gemi adamının ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeniyle (Den. İş K.m.14/l) yapılmış ise iade zorunluluğu bulunmamaktadır (Den. İş K.m.23/II).

Gemi adamının yabancı olması durumunda ise, hizmet aktinde ayrı bir hüküm yoksa, işveren veya işveren vekili/kaptan yabancı gemi adamını, ikametgahının bulunduğu mahal limanına iade etmek zorundadır (Den. İş K.m.22; m.4 Ayrıca bak. Gay.m.8/III).

Yukarıda sıralanan hükümlerde geçen "...hizmet aktinde başka hüküm yoksa..." ifadesinden, aktinde iade yeri olarak

³² İşe yükümlülüğüne ilişkin olarak Ayrıca bak. Şahlanan, F., Gemi Adamlarının İşe Bedeli Hakkında Bazı Düşünceler, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.1-4, 1991, s.83-86

³³ 20.12.1989 gün ve 20378 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır

bağlama limanı dışında bir yerin de kararlaştırılabileceği anlaşılmaktadır³⁴.

Gemi adamının bu haklardan yararlanabilmesi, yurt dışındaki feshlerde deniz işi ile ilgili olsun olmasın başka bir işverenle hizmet akti yapmamış olmasına (Den. İş K.m.25/I) ve tüm durumlarda hizmet aktinin feshedilmesinden itibaren bir hafta içinde yurda iadesini talep etmesi şartına bağlıdır³⁵ (Den. İş K.m.25/II).

Gemi adamı, söz konusu zorunluluklara uymayan işveren veya işveren vekilinden yurda dönmek için yaptığı uygun yol,iaşe ve sair masraflarını ve ayrıca, 15 günlük ücreti tutarında tazminat talep edebilecektir³⁶ (Den. İş K.m.24).

Bundan başka, bu zorunluluklara uymayan işveren veya işveren vekili/kaptan hakkında 1000 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasına hükümlenilecektir.

I - İŞ SÜRELERİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜK

Deniz İş Kanunu uyarınca genel bakımdan iş süresi, günde sekiz ve haftada kırksekiz saattir ve iş süresi, gemi adamının işinin başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süreyi ifade eder (Den. İş K.m.26/I, II).

İşveren veya işveren vekili/kaptan, gemi adamının vardiyalarının, yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bu çizelgeyi gemi adamlarının görebilecekleri bir yere asmak zorundadır (Den. İş K.m.26/III).

Sözünü ettiğimiz iş sürelerine uymayan işveren veya işveren vekili/kaptan hakkında 1000 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasına hükümlenilecektir.

J -DİĞER YÜKÜMLÜLÜK VE CEZAI YAPTIRIMLAR

Deniz İş Kanunu, gemi adamının ücretinden yapılacak olan ceza ve tazminat nitelikli kesintilerin hangi esaslara göre yapılacağını belirledikten sonra (Den.İş K.m.38,m .39), bu esaslara

³⁴ Esen, Hizmet Sözleşmesinin Sonu Ermesi, s.235

³⁵ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.53; Özbek, Deniz İş ,s.352

³⁶ Özbek, Deniz İş ,s.351

uymayan işveren veya işveren vekili/kaptan hakkında 500 liradan az olmamak koşulu ile ağır para cezasına hükümlenileceğini belirtmektedir.

Ayrıca, Deniz İş Kanunu, ilgili hükümleri gereğince gemi adamına yıllık ücretli izin (Den. İş K.m.40) vermeyen; hafta tatil izni (Den. İş K.m.41) uygulamayan; hafta tatili (Den. İş K.m.42) ve genel tatil ücretini (Den. İş K.m.43) ödemeyen işveren ve işveren vekilleri hakkında da aynı yaptırımın uygulanmasını öngörmektedir (Den. İş K.m.53/bent:c, ç, d, e).

II. GEMİ ADAMI OLARAK KAPTAN

1) KAPTANIN HİZMET AKTI

Kaptan, gemideki en yüksek disiplin amiri, donatanın, taşıyanın ve yükle ilgililerin kanuni temsilcisi ve işveren vekili olmakla birlikte, aynı zamanda gemi adamı statüsündedir ve her gemi adamı gibi bir hizmet aktine dayanarak çalışmaktadır³⁷.

İş Hukuku açısından, kaptanla yapılacak olan hizmet akti, diğer gemi adamları ile yapılacak olan hizmet aktilerinden farklı bir konumda değildir. Başka bir anlatımla kaptanın hizmet akti de yazılı olmak (Den. İş K.m.5) ve Deniz İş Kanununun öngördüğü hususları içermek zorundadır (Den. İş K.m.6). Kaptan için de, Den.İşK.m.10'da düzenlenen esaslara uygun olmak koşulu ile, deneme süresi kararlaştırılabilir³⁸.

Kaptanın hizmet sözleşmesinde karşı taraf işveren veya işveren vekili³⁹ olabileceği gibi; bir donatma iştirakinin söz konusu olduğu durumlarda gemi müdürü⁴⁰ de olabilir. Belirtmek gerekir ki, donatma iştirakine bir gemi müdürü tayin olduğu durumlarda (TTK m.954), kaptanı tayin yetkisi TTK m.955/III uyarınca onun tarafından kullanılacaktır ve gemi müdürünün kaptanı tayinden önce

³⁷ Bak. § 2, I, 3, C

³⁸ Bak. § 1, II, 1, B, bb

³⁹ Tabiidir ki, burada sözü geçen işveren vekili, kaptan başka bir işveren temsilcisi anlamındadır.

⁴⁰ Gemi müdürü hakkında bak. § 1,II, 2, B, b, bb ve sayfa altındaki dipnotlar.

donatma iştirakinin kararını almamış olması, kurulan hizmet aktinin geçerliliğini etkilemeyecektir⁴¹.

Deniz İş Kanunu uyarınca kaptanın hizmet akti, belirli süre için, sefer için veya süresi belirsiz şekilde yapılabilecektir. Deniz İş Kanunundaki belirli süre için hizmet aktini, Borçlar Kanunu (BK m.338) ve İş Kanununda düzenlenen belirli süreli hizmet aktinden farklı kılan nokta, aktin süresinin gemi seyir halinde iken sona ermesi durumunda, geminin ilk limana varmasına ve güvenlik altına alınmasına kadar aktin devam edeceği hükmüdür⁴² (Den. İş K.m.7/bent:l).

2) KAPTANIN ÜCRETİ⁴³

Den. İş K.m.29 uyarınca "Ücret gemiadamına iş karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından nakden ödenen meblağdır. Ücretin gemiadamına hizmet aktine gösterilen yer ve devrelerde tam olarak ödenmesi zorunludur. Ücret ödeme devresi bir aydan fazla olamaz. Hizmet aktinin sona ermesi veya bozulması halinde işveren veya işveren vekili gemiadamının ücretini derhal ve tam olarak ödemek zorundadır" (Den. İş K.m.29).

Kaptan da bir gemi adamı olduğuna göre, ücretinin bu maddede sayılan esaslara tâbi olması gerekecektir. Sefer esasına göre ücret ödenmesi durumunda ise, sefer için kararlaştırılan meblağın sefer süresi içine giren aylara eşit biçimde bölünerek ya da peşin olarak ödenmesi gerektiğini savunan görüşü⁴⁴ daha yerinde bulunduğumuzu belirtmiştik⁴⁵.

Deniz İş Kanunundaki ücrete ilişkin diğer hükümlerin de kaptan hakkında uygulanması yerinde olacaktır: İşveren veya işveren vekili, kaptanın isteği halinde kendisine hizmet aktinde yazılı esaslara göre avans ödemeye zorunludur (Den. İş K.m.30); Kaptanın, ücretinin ayda 240 lirası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak kaptanın bakmak zorunda olduğu

aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir (Den. İş K.m.32).

Den. İş K.m.37 -dolayısıyla İş K.m.33- uyarınca tespit olunan asgari ücret kaptanlar için de geçerlidir ve kaptanın ücretinden yapılacak olan cezai veya tazminat niteliğindeki kesintiler Deniz İş Kanununda gösterilen ve İş Kanunu ile paralel nitelikteki prensiplere göre yapılabilir (Karşılaştırmız Den. İş K.m.38 ve İş K.m.39; Den. İş K.m.39 ve İş K.m.31).

3) KAPTANIN ÇALIŞMA SÜRESİ VE FAZLA ÇALIŞMA

A - KAPTANIN ÇALIŞMA SÜRELERİNE TÂBİ OLMAMASI

Deniz İş Kanunu, genel bakımdan iş süresini, günde sekiz ve haftada kırksekiz saat olarak belirledikten sonra, bu sürenin haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanacağını öngörmekte (Den. İş K.m.26/l) ; ve deniz işinin özelliklerine uygun olarak, iş süresini, gemi adamının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süre olarak tanımlamaktadır⁴⁶ (Den. İş K.m.26/II). Ancak Birden fazla kaptanın bulunduğu gemilerde birinci kaptan veya kendisine vekalet eden kimse (klavuz 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 çalı şan gemi adamları, gemide kendi nam ve hesabına çalışanlar çalışma süreleri hakkındaki bu esaslara tâbi değildirler (Den. İş K.m.27).

Görüleceği üzere, kaptan (süvari, birinci kaptan) hakkında da Deniz İş Kanununun iş sürelerine ilişkin hükümleri uygulanmayacaktır. Gerçekten de kaptanın çalışması diğer gemi adamlarına göre farklıdır. Her şeyden önce kaptan vardiya tutmamakta, ve çalışması daha çok astlarının, geminin sevk ve idaresi konusunda denetlenmesi şeklinde gerçekleşmektedir.

⁴⁶ Bu konudaki açıklamalar için bak. §1, II, 1.B, b, aa

⁴¹ Okay, Deniz Tic., s.332

⁴² Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.26

⁴³ Ayrıca bak. §1, II, 1. A, b, cc ve §1, II, 1.B, b, cc

⁴⁴ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s. 42

⁴⁵ Bak. §1, II, 1.B, b, cc

Kaptanın bizzat gemiyi sevk etmesi istisnai bir durumdur⁴⁷. Bu nedenlerle, çalışma sürelerine ilişkin hükümlerin kaptana uygulanmaması eşyanın tabiatından kaynaklanmaktadır.

B – FAZLA ÇALIŞMA VE KAPTAN

Deniz İş Kanunu uyarınca belirlenen iş sürelerinin aşılması suretiyle yapılan çalışmalar, fazla saatlerde çalışma sayılır (Den. İş K.m.28/I). Yapılacak fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı % 25 oranında artırılmak suretiyle bulunacak miktardan az olamaz⁴⁸ (Den. İş K.m.28/II).

Ancak fazla çalışma hükümlerinden, iş sürelerine tâbi olmayanların (Den. İş K.m.27) yararlanıp, yararlanmayacakları tartışmalıdır. Bir görüşe göre, iş sürelerine tâbi olmadan çalışanların, yaptıkları işler de göz önünde bulundurularak, günlük iş süreleri saptanmalı ve bunun üzerinde yapılan çalışma fazla çalışma olarak değerlendirilmelidir⁴⁹. Nitekim Yargıtay, kurtarma gemilerinde yapılan fazla çalışma ile ilgili verdiği bir kararda bu gemilerinde çalışan gemi adamlarına fazla çalışma ücreti ödenmesi gerektiği yönünde görüş bildirmiştir⁵⁰. Ancak aynı konuda başmakinist hakkında verilen bir diğer kararda ise, başmakinistin temsilci sıfatı nedeniyle ve yerine getirmekte olduğu görevin özelliği

itibariyle belirli olan ücreti yanında fazla çalışma parası talep edemeyeceğini hüküm altına alınmıştır⁵¹.

Kanımızca, özellikle kaptan ve başmakinist için fazla çalışma ücretinden bahsedilmesi zordur⁵². Her şeyden önce bu kişiler gemide amir niteliğindeki kişilerdir; vardiya ve nöbet tutmazlar; ve çalışmaları aslen denetleme yapmak şeklinde gerçekleşmektedir. Bu nedenle yasa koyucunun, bazı istisnai durumlarda fazla çalışma yapan bu kişileri ayrıca ücretlendirmeyerek; denge kurmaya yöneldiğini söylemek yanlış olmayacaktır⁵³. Kaldı ki, kaptan ve başmakinistin istisnai olarak fazla çalışma yaptığı durumlar, fazla çalışma hükümlerine tâbi olanlar için dahi fazla çalışma olarak değerlendirilmeyen, geminin, gemideki şahısların veya gemi hamulesinin selameti için veya gümrük, karantina ve sair sıhhi formaliteler dolayısıyla yerine getirilmesinde zorunluluk bulunan işler; ve gemi seyir halinde veya limanda iken gemide yaptırılan (yangın, gemiyi terketme, denizde çatışma, denizden adam kurtarma ve savunma) talimleri (Den. İş K.m.28/III) türünde işlerde söz konusu olacaktır.

Hemen belirtilmelidir ki, iş sürelerine tâbi olmayan ve fazla çalışma hükümlerinden yararlanamayanlar için, hizmet aktileri veya toplu iş sözleşmeleri ile daha uygun hükümler getirilmesi konusunda hiçbir engel bulunmamaktadır⁵⁴.

⁴⁷ Özbek, Deniz İş s.356; Ekmekçi, Ö., Deniz İş Hukukunda İş Süreleri ve Fazla Çalışma, Deniz Hukuku Dergisi, Yıl:1, S.3-4, Eylül-Aralık 1996, s.44; Ayrıca bak. Deniz İş Kanunu Gerekçesi, T.C. başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Teknik Dairesi sayı:71-1533/4600, 7.10.1963, 27 nci madde gerekçesi, Ünver, H.Ş., Gerekçeleriyle Birlikte İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu ; Ankara-1967, s.128

⁴⁸ Karşılaştırınız İş K.m.35/bent:c

⁴⁹ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.33-36; Ulucan, İHÜ, DenizK. 31 (No.1); Anol, K. N., Çalışma Yaşamının Düzenlenmesi, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, Kazancı Hukuku Yayınları No.33,C.1-Kitap:2 1985, s.98

⁵⁰ "... Deniz İş Kanununun 23/9. maddesindeki istisna, işin niteliği bakımından çalışmadaki sürekliliği sağlama ilkesine dayanır. Yoksa bu istisna ... fazla çalışmaları kazanılan bir hakkı kaldırmayı hedef tutmaz. Aksi düşünce, bir işçiyi kurtarma gemilerinde hiçbir sınır tanımadan sürekli olarak çalıştırıp kendisine hiçbir hak tanımamak gibi adalet ve eşitlik ideleriyle bağdaşması mümkün olmayan bir çözüm tarzının seçimine götürür." Yarg. 9. HD. 22.3.1966-10583/2429, Ekmekçi, a.g.m., s.44

⁵¹ "... kanun koyucunun bu hükmü getirirken davacı ve emsallerinin temsilcilik sıfatıyla deruhte oyladıkları mevkiye isabet eden çalışma sürelerinin istisnai özelliklerini, kısıtlı olarak göz önünde tuttuğu ... anlaşılmalıdır. O halde davacı, görevinin özelliği itibariyle belirli olan ücreti yanında fazla mesai parasından söz edemez." Yarg. 9. HD.10.12.1971, 7579 E., 24762 K., Anol, K. N., Çalışma Yaşamının Düzenlenmesi, s.257

⁵² Ancak, doktrindeki günlük iş süreleri saptanması ve bunun üzerinde yapılan çalışmaların fazla çalışma olarak değerlendirilmesi fikri, gemide amir durumunda bulunmayan, özellikle de kurtarma gemilerinde çalışan, gemi adamlarının mağduriyetinin önlenmesi açısından hakimnin önüne gelecek olayda gerçek olmayan boşluk tespit etmesi durumunda, yol gösterici niteliktedir. Gerçek olmayan boşluk kavramı için bak. Oğuzman, K., Medeni Hukuk Dersleri, İstanbul-1990, s.75 vd.

⁵³ Ekmekçi, a.g.m., s.44

⁵⁴ Ekmekçi, a.g.m., s.44; Anol, K. N., Çalışma Yaşamının Düzenlenmesi, s.98-99;

4) KAPTANIN HİZMET AKTİNDEN KAYNAKLANAN DİĞER HAKLARI

A – İAŞE VE İKAMETGAH⁵⁵

Kaptan da gemi adamı olması nedeniyle gemilerde kurulacak iaşe servisinden yararlanacaktır (Den. İş K.m.33). Yine Den. İş K.m.34 uyarınca kaptana, işe giriş gününden başlayarak işten çıkış gününe kadar rütbesine uygun olarak ve yalnız kendi eşyalarına ait olmak üzere gemi içinde ikamet yeri bedelsiz olarak sağlanacaktır.

B – HAFTA TATİLİ VE GENEL TATİL

Den. İş K.m.41 uyarınca, liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde gemi adamlarının haftada altı günden fazla çalıştırılması yasaktır. Bunlardan hafta tatili günü çalıştırılanlara, haftanın diğer bir gününde nöbetleşe izin verilir. Ayrıca, Deniz İş Kanununun uygulandığı gemilerde, haftanın tatilden önceki günlerinde sürekli olarak çalışmış bulunan gemi adamlarına çalışılmayan hafta tatili günü için işveren veya işveren vekili tarafından bir iş karşılığı olmaksızın ve ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenir (Den. İş K.m.42/I). Bundan başka, kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamlarına işveren veya işveren vekili tarafından geminin seferde bulunduğu müddete rastlayan hafta tatili günleri için yukarıdaki şartlar aranmaksızın ve bir iş karşılığı olmaksızın, ayrıca bir gündelik tutarında hafta tatili ücreti ödenir (Den. İş K.m.42/IV). Görüleceği üzere sefer sırasında hafta tatili ücretinin hak edilmesi haftanın tatilden önceki günlerinde sürekli olarak çalışmış bulunma şartı aranmamaktadır; geminin seferde bulunmadığı durumlarda ise liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde çalışan gemi adamları için öngörülen kurala tâbi olmaları gerekecektir⁵⁶.

Deniz İş Kanunu kapsamına giren gemilerde çalışan gemi adamlarına, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde, bir iş karşılığı

olmaksızın bir günlük ücreti tutarında tatil ücreti, ücret ödeme şekline bakılmaksızın ayrıca ödenecektir (Den. İş K.m.43).

Kaptanın bu haklardan yararlanması konusunda, iş sürelerine tabi olmayan statüsünün duraksamaya yol açmaması gerekir. Kaptan da hafta tatili ve genel tatil haklarından yararlanacaktır⁵⁷

C – YILLIK ÜCRETİ İZİN

Aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir takvim yılı içinde bir veya birkaç hizmet aktine dayanarak en az altı ay çalışmış olan gemi adamı, yıllık ücretli izine hak kazanır (Den. İş K.m.40/I). İzin süresi, altı aydan bir yıla kadar hizmeti olan gemi adamları için 15 günden ve bir yıl ve daha fazla hizmeti olanlar için yılda bir aydan az olamaz (Den. İş K.m.40/II).

Kaptanın, yıllık ücretli izin hakkı da bu esaslar çerçevesinde belirlenecektir. Kaptanın, hizmet aktinin belirli veya belirsiz süreli ya da sefer üzerine yapılmış olması yıllık ücretli izin hakkının kazanılmasında bir değişiklik yaratmayacaktır⁵⁸.

Ayrıca belirtilmesi gereken nokta, Den. İş K.m.40 uyarınca gemi adamının/kaptanın hak ettiği yıllık ücretli izni kullanmadan hizmet akti 14 üncü maddenin II, III ve IV üncü bentlerine göre, derhal bozulursa, işveren veya işveren vekili izin süresine ait ücreti, gemi adamına ödemek zorunda olduğudur (Den. İş K.m.40/VII). Bu hüküm uyarınca hizmet akti işveren tarafından haklı nedenle feshedilen gemi adamının / kaptanın, yıllık ücretli izin parası isteme hakkı bulunmamaktadır (Karşılaştırınız İş K.m.56/I). Kaptanın, hizmet aktinin bildirimli fesihle sona erdiği durumlarda da yıllık ücretli izin parası talep etme hakkının olduğu konusunda doktrinde görüş birliği bulunmaktadır.⁵⁹

⁵⁷ Ulucan, İHU, Deniz İş K. 27 (No.1)

⁵⁸ Anol, K. N., Çalışma Yaşamının Düzenlenmesi, s.198

⁵⁹ Özbek, Deniz İş s.380; Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.41; Anol, K. N., Çalışma Yaşamının Düzenlenmesi, s.201

⁵⁵ Ayrıca bak. § 3, I, 3, G

⁵⁶ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.37-38

5) KAPTANIN HİZMET AKTİNİN SONA ERMESİ VE SONUÇLARI

A - TARAFLARIN ANLAŞMASI

Hizmet aktinin tarafları, anlaşarak aktin sona ermesini kararlaştırabilirler. Kaptanın hizmet akti de, ister belirli süre, ister belirli bir sefer ya da belirsiz süreli yapılmış olsun, işvereni ile bu konuda anlaşması durumunda sona erecektir. Burada söz konusu olan bir fesih değil, tarafların aktin sona ermesi konusunda birbirine uygun karşılıklı irade beyanında bulunmalarındır. Dolayısıyla, ihbar öneli veya ihbar tazminatı ya da kıdem tazminatı bu durumda söz konusu olmayacaktır⁶⁰.

B - ÖLÜM

Kaptanın ölümü, hizmet aktini sona erdirir (BK m.347/1). Ancak işverenin ölümü durumunda kaptanın hizmet aktinin devam edeceğinin kabulü gerekir. İşverenin ölümü ancak akıt, işverenin şahsı göz önünde tutularak yapıldığı (intuitus personae) durumlarda sona erme nedenidir⁶¹ (BK m.347/II). Kaptan ile işvereni arasında bu tür bir ilişki bulunması olanağı ise yok denecek kadar azdır.

Kaptanın ölümü durumunda, işe başladığı tarihten hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence kanuni mirasçılara 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir⁶² (Den. İş K.m.20).

Ayrıca kaptanın ölümü durumunda donatan, kaptanın hizmete alındıktan öldüğü güne kadar olan ücretini ve kararlaştırılmış diğer bütün menfaatlerini ödemekle sorumlu

tutulmuştur (TTK m.1014/1). Kaptanın çalıştığı süre ile ilgili alamadığı ücret hakkı saklı olduğu için zaten bu miktar terekeye dahil olacaktır⁶³. Başka bir ifade ile, bu hüküm bulunmasa bile donatan/işveren ölen kaptanın ücretini, ödemekle yükümlüdür. Bundan başka, kaptanı, yolculuk başladıktan sonra ölürse, donatan cenaze masraflarını da ödeyecektir (TTK m.1014/1). Cenaze masrafı için yapılacak bu ödemenin, Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından verilecek olan meblağ (SSK m.65/bent:c) ile karşılanamayan bölüm ile ilgili olduğunun kabulü yerinde olacaktır⁶⁴.

Kaptan, gemiyi müdafaa ederken ölürse; donatan münasip bir ikramiye vermekle de yükümlüdür (TTK m.1014/II, m.1015/II, m.1193/1).

C - KENDİLİĞİNDEN SONA ERME (İNFİSAH)

Deniz İş Kanunu uygulama alanındaki hizmet akitleri bazı durumlarda kendiliğinden sona erecektir. Gerçekten de, Den. İş K.m.14/bent:IV uyarınca "*Geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hallerinde ... hizmet akti kendiliğinden bozulur*". Bu şekilde geminin / işyerinin işverenin elinden çıktığı durumlarda kaptanın hizmet aktinin de kendiliğinden sona ereceği konusunda şüphe olmaması gerekir.

Madde metninde sıralanan durumlar numerus clausus niteliktedir; başka bir anlatımla yorum yoluyla bu durumlar dışındaki durumların, kendiliğinden sona erme sebebi olarak kabul edilmesi mümkün değildir⁶⁵.

Hizmet akti, bu şekilde sona eren kaptana, işe başladığı tarihten hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir (Den. İş K.m.20/II).

Hizmet aktinin kendiliğinden sona ermesi durumunda işveren, hizmet aktinde başka hüküm yoksa, kaptanı geminin bağlama

⁶⁰ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.45; Centel, T., İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku, Cilt I, İstanbul 1994, s.169; Demircioğlu, A.M., Centel, T., İş Hukuku, İstanbul-1995, s.118; Çelik, N., İş Hukuku Dersleri, İstanbul -1996, s.137; Ekonomi, M. İş Hukuku, Cilt I, Ferdî İş Hukuku, İstanbul-1987, s.162-163; Çenberci, M., İş Kanunu Şerhi, Ankara -1984, s.230

⁶¹ Centel, T., İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku, Cilt I, İstanbul 1994, s.169-170; Demircioğlu, A.M., Centel, T., İş Hukuku, İstanbul-1995, s.118-119; Çelik, N., İş Hukuku Dersleri, İstanbul -1996, s.137-138; Ekonomi, M. İş Hukuku, Cilt I, Ferdî İş Hukuku, İstanbul-1987, s.163-164

⁶² Deniz İş Kanunu, İş Kanununun kıdem tazminatını düzenleyen prensiplerinden ayrılmamıştır Karşılaştırmız : Den. İş K.m.20 - İş K.m.14.

⁶³ Esen, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, s.6

⁶⁴ Izveren, Deniz Tic., s.106

⁶⁵ Esen, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, s.125-126; Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.47-48

limanına iade etmek ve iadeye ilişkin ve duruma uygun yol, işe ve sair zaruri masraflarını karşılamak veya ödemek durumundadır (Den. İş K.m.21/1, m.23/1). Hizmet aktinde iade yeri olarak bağlama limanı dışında bir yer kararlaştırılabilir. Unutulmamalıdır ki, kaptanın bu haktan yararlanabilmesi yurt dışındaki fesihlerde deniz işi ile ilgili olsun olmasın başka bir işverenle hizmet akti yapmamış olmasına (Den. İş K.m.25/1); ve tüm durumlarda hizmet aktinin feshedilmesinden itibaren bir hafta içinde yurda iadesini talep etmesi şartına bağlıdır⁶⁶.

D - BELİRLİ SÜRENİN BİTİMİ

Kaptanın hizmet akti belirli süre için yapıldığı durumlarda, bu sürenin bitimi ile akit sona erecektir. Ancak süre bitim tarihi geminin seyir halinde olduğu bir zamana denk gelir ise, akit geminin ilk limana varmasına ve güvenlik altına alınmasına kadar devam edecektir (Den. İş K.m.7/1).

Deniz İş Kanunu uyarınca yapılan belirli süreli akit de Borçlar kanunundaki düzenlemeye (BK m.339) *benzer*⁶⁷ şekilde süre sonunda gemi adamı/kaptan, işverenin veya işveren vekilinin muvafakati ile işe devam ederse, akit, aynı süre için *uzatılmış* sayılır (Den. İş K.m.8/1).

E - SEFER SONU

Her gemi adamı gibi, kaptanın hizmet akti de belirli bir sefer için yapılabilir (Den. İş K.m.7/1). Bu durumda hizmet akti geminin sefer sonunda vardığı limanda yükünü boşaltması ile sona erecektir (Den. İş K.m.7/bent:II). Belirli süre için akittekine benzer şekilde, belirli bir sefer için yapılmış olan aktin sonunda işveren veya işveren vekilinin muvafakati ile, kaptan işe devam eder ve gemi de yeni bir sefere çıkarsa; akit, bu sefer süresince *uzatılmış* sayılacaktır⁶⁸ (Den. İş K.m.8/II).

F - FESİH

Deniz İş Kanunu, hizmet aktinin taraflarca tek taraflı irade beyanı ile sona erdirilmesini (fesih) ve buna bağlanan sonuçları düzenlemiştir. Kaptanın hizmet akti için de geçerli olan bu düzenlemeler üzerinde durulduktan sonra; Türk Ticaret Kanununda düzenlenen kaptanın hizmet sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümler incelenerek; TTK m.1015/II'deki, Deniz İş Kanununa tâbi olan bir gemide çalışan kaptanın belli bir hukuki hadiseden doğan haklarının, Deniz İş Kanunuyla Ticaret Kanunundan hangisinin hükümleri kaptanın daha lehine ise, o kanuna tâbi olacağı yolundaki hükmün, hangi durumlarda uygulaması gerektiği ortaya konmaya çalışılacaktır.

a) Hizmet Aktinin Derhal (Önel Verilmeksizin) Feshi ve Sonuçları

aa) İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Derhal Fesih Nedenleri ve Sonuçları

Den. İş K.m.14/1 uyarınca, süresi belirli olan veya olmayan yahut sefer üzerine yapılmış hizmet akti, aşağıdaki durumlarda, işveren veya işveren vekili tarafından derhal feshedilebilecektir.

• "Gemi adamının herhangi bir limanda geminin hareketinden önce gemiye dönerek hizmete girmemesi veya gemiye hiç dönmemesi" (Den. İş K.m.14/bent:I-a).

Kaptan da bir gemi adamı olduğuna göre bu hüküm onun hakkında da uygulanacaktır. Kaldı ki, Kaptan, gemiyi bizzat sevk ve idare etmekle görevlidir⁶⁹ ve dolayısıyla yükleme başladıktan boşaltma bitinceye kadar acil sebepler bulunmadıkça ikinci kaptanla birlikte aynı anda gemiden ayrılamaz (TTK m.978). Kanımızca, Kaptanın gemiden acil sebepler bulunmadığı halde ayrılması veya gemiye dönmemesi durumları, hem bu hükme, hem de aşağıda incelenen kanuna (Den. İş K.m.14/bent:I-c) ve denizcilik kural ve

⁶⁶ Bak. § 3, I, 3, H

⁶⁷ BK m.339 metnindeki "tedit" (yenileme) kelimesi doktrinde tartışmalara yol açabilecek nitelikte olmasına rağmen Den. İş K.m.7 açıkça uzatmadan bahsetmektedir. Karşılaştırınız Esen, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, s.25-27 ve dn.4 ve Çelik, İş Hukuku, s.139 ve dn.11.c

⁶⁸ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.26

⁶⁹ Okay, M.S., Deniz Ticareti Hukuku, Gözden Geçirilmiş İlaveli Üçüncü Bası, İstanbul- 1970, s.340; Tekil, F., Deniz Ticareti Hukuku, Birinci Cilt, İstanbul- 1970, s.185; Çağa, T., Deniz Ticareti Hukuku -I, İstanbul- 1995, s.145

kaidelerine aykırılık (Den. İş K.m.14/bent:l-c) oluşturduğu oranda işveren için hizmet aktinin derhal feshi hakkını doğuracaktır.

Doktrinde bazı yazarlar, işverenin derhal fesihte bulunabilmesi için, gemi adamının gemiye dönmeme durumunun haklı bir nedene dayanmaması gerektiğini ileri sürmektedirler. Madde metninde böyle bir şart ortaya konmamış olsa da, gemiye dönmemenin haklı bir nedeni bulunmaması şartının aranması, objektif iyi niyet kurallarının doğal sonucu olsa gerekir⁷⁰.

• "Gemi adamının gemide hizmet görmesinin tutukluluk, hapis veya gemide çalışmaktan men olunması, gibi sebeplerle imkansız bir hal alması" (Den. İş K.m.14/bent:l-b).

Gemide hizmet görmesinin imkansız hale gelmesi durumunda, kaptanın hizmet aktinin de işveren tarafından derhal feshedilebileceğini kabul etmek gerekir. Bu noktada dikkat edilecek husus, fıkranın metninde sıralanan, *tutukluluk, hapis veya gemide çalışmaktan men olunma* durumlarının, *numerus clausus* nitelikte olmadıklarıdır; başka bir anlatımla bu durumlar örnek niteliğindedirler ve çoğaltılabilirler^{71 72}.

• "Gemi adamının işveren veya işveren vekiline karşı, kanuna, hizmet akitletine, sair iş ve çalışma şartlarına (Den.İş K.m.14/bent:l-c), denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlaka ve adaba aykırı (Den.İş K.m.14/bent:l-ç) hareket etmesi".

Kaptanın da bir gemi adamı olması itibarı ile, kanuna, hizmet aktine, sair iş ve çalışma şartlarına, denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlaka ve adaba aykırı (Den.İş K.m.14/bent:l-c ve ç) hareketleri, işverene, hizmet aktinin derhal feshi hakkını verecektir. Ancak, Kaptanın özel statüsü nedeni ile sözünü ettiğimiz fıkralarda sıralanan durumların oluşması bir takım farklar gösterebilecektir.

Öncelikle, kaptanın kanuna aykırı hareketi kavramı üzerinde durmak gerekir ise, sadece Deniz İş Kanunu değil, kaptanın tâbi olduğu

⁷⁰ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.46; Esen, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, s.124

⁷¹ Esen, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, s.124

⁷² Ancak, hastalık veya yaralanma gibi sebepler, aşağıda incelenen Den. İş K.m.14/bent:lll-b'de düzenlendiklerinden bu fıkra hükmü içinde değerlendirilemezler.

diğer kanunlar ve bu arada özellikle Türk Ticaret Kanununun kendisine yüklediği görev ve sorumluluklar da göz önüne alınması gerekir. Başka bir anlatımla, kaptan, Özel Hukuk ve Kamu Hukuku kaynaklı görev ve yükümlülüklerini⁷³ hiç ya da gereği gibi yerine getirmemesi; veya yetkilerini⁷⁴ kötüye kullanması durumlarında, cezai yaptırımlarla karşılaşabileceği gibi; hizmet akti de işveren veya işveren vekilince derhal feshedilebilecektir⁷⁶.

Kaptanın, *hizmet aktine, sair iş ve çalışma şartlarına aykırı davranması* durumunda da hizmet akti derhal feshedilebilecektir. Sair iş ve çalışma şartlarına, toplu iş sözleşmeleri ve gemi iç talimatnamelerinin⁷⁶ de girdiğine şüphe olmaması gerekir⁷⁷.

Denizcilik kural ve teamülleri, yıllar boyunca süre gelen deniz işi ve bunun ortaya çıkardığı tecrübeler sonunda oluşan yazılı olmayan kurallardır. Ne var ki, çoğu gemide bulunana gemi iç talimatnameleri ve toplu iş sözleşmeleri denizcilik kural ve teamüllerinin yazılı hale gelmesi ve gelişmesinde etkili olmaktadır⁷⁸. Deniz işinin kendine özgü nitelikleri nedeniyle, kaptan dahil gemideki herkesin uymakla yükümlü olduğu bu kurallar bütününe aykırı davranışlar hizmet aktinin işverence derhal feshine neden olabilecektir. Bu noktada işverenin, hizmet aktini feshetmek veya daha hafif bir disiplin cezası uygulamakta bir taktir hakkı olduğunun kabulü gerekir⁷⁹.

Denizcilik kural ve teamülleri geminin niteliklerine (tonajı, taşıdığı yük, kullanıma amacı vb.) göre farklılık göstermekle birlikte; genelde, diğer gemi adamları ile birlikte kaptanların da uymakla yükümlü oldukları birkaç teamül kuralı şöyle sıralanabilir⁸⁰:

⁷³ Bak. §2, l, 1, A, a ve b; §2, l, 2, B

⁷⁴ Bak. §2, l, 1, A, c; §2, l, 2, B

⁷⁵ Ergin, B., Deniz İş Hukukunda Gemi Adamının Hizmet Aktinin Haklı Nedenle Feshi Sebepleri, İş Hukuku Dergisi-1991 Yılı, Cilt:1, S.14, s.561-565

⁷⁶ Gemi iç talimatnameleri Hk. bak. Ergin, a.g.m., s.567-569

⁷⁷ Esen, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, s.124-125

⁷⁸ Ergin, a.g.m., s.567-569

⁷⁹ Özbek, Deniz İş, s.330

⁸⁰ Tüm gemi adamları için geçerli olan teamüllerin neler olabileceği konusunda bak. Özbek, Deniz İş, s.330-332; Ergin, a.g.m., s.573-574

- i-* Astlarına karşı onların şeref ve itibarına ve namuslarına halel getirecek sözler söylememek; davranışlarda bulunmamak
- ii-* Gemide uyuşturucu bulundurmamak ve taşımamak.
- iii-* Sarhoş olarak veya uyuşturucu kullanarak temyiz kudretini kaybetmemek
- iv-* Gemide kumar oynamamak ve oynatmamak.
- v-* İş gereği kendisine teslim edilen mal ve parayı çalmamak; özel çıkarı için kullanmamak.
- vi-* İşverene, astlarına ve iş sahiplerine karşı fena muamelede, iftira ve isnatlarda bulunmamak.
- vii-* İşyerinin / geminin itibarını kırabilecek söylentiler çıkarmamak, yanlış haber yaymamak.
- viii-* İşverenin sırlarını ifşa etmemek.
- ix-* İşyerinin/geminin evrakını korumak; kendi çıkarı için tahrip ya da zayıf etmemek; yetkili olmayanlara vermemek ve evrakta sahtecilik yapmamak.
- x-* Ahlak ve adaba aykırı halde ve hareketlerde bulunmamak.

Görülebileceği üzere, Deniz İş Kanununun 14. maddesinin en son incelediğimiz bentleri (Den.İş K.m.14/bent:I-c ve ç), *ahlaka ve adaba aykırı davranışlar* ifadesi de göz önünde tutulduğunda, haklı fesih nedenlerini genel ilkeler şeklinde düzenlemiştir. Hakim, sözünü ettiğimiz nedenlerin gerçekleşip gerçekleşmediğinin belirlenmesi sırasında objektif kriterler bulmak zorundadır⁸¹.

Kaptanın hizmet akti, işveren tarafından derhal feshedildiği durumlarda, kıdem tazminatı ödenmeyecektir (Den. İş K.m.20/bent:1). Fesih, gemi yurt dışında iken yapılmış ve kaptan da zamanında talepte bulunmuş ise işveren tarafından yurda iade edilecektir (Den. İş K.m.21/I, m.25). Ne var ki, işveren veya işveren vekili yapılan iade masraflarını yurtda kaptandan geri talep etme hakkına sahiptir (Den. İş K.m.21/II). Feshin yurt içinde gerçekleşmesi durumunda işverenin, kaptanı bağlama limanına iade yükümlülüğü bulunmamaktadır⁸² (Den. İş K.m.22/II).

Unutulmamalıdır ki, işveren veya işveren vekiline tanınan akti derhal fesih yetkisi hak düşürücü süreye tabidir. Bu yetki, kaptanın / gemi adamının bu tür davranışlarının öğrenildiği günden başlayarak, 6 işgünü içinde kullanılmalıdır. Her şartta, fiilin meydana gelmesinden itibaren bir yıl geçmesi ile akti derhal fesih yetkisi düşecektir (Den. İş K.m.15).

bb) Kaptan Tarafından Derhal Fesih Nedenleri ve Feshin Sonuçları

Den. İş K.m.14/II uyarınca, süresi belirli olan veya olmayan yahut sefer üzerine yapılmış hizmet akti, aşağıdaki durumlarda, kaptan/gemi adamı tarafından derhal feshedilebilecektir.

• *Ücretin, kanun hükümleri veya hizmet akti gereğince ödenmemesi* (Den.İş K.m.14/bent:II-a)

Her gemi adamı gibi kaptan da ücretinin ödenmemesi durumunda hizmet aktini derhal fesih hakkını kazanacaktır. Unutulmamalıdır ki, ücretin sadece ödenmemesi değil, geç ya da eksik ödenmesi durumlarında da kaptan/gemi adamı, hizmet aktini derhal feshedebilecektir⁸³.

• *İşveren veya işveren vekilinin kaptana/gemi adamına karşı kanuna, hizmet aktilerine, sair iş ve çalışma şartlarına (Den.İş K.m.14/bent:II-b), denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlaka ve adaba aykırı (Den.İş K.m.14/bent:II-c) hareket etmesi.*

Bu bentlerde sıralanan durumlar, genel kuralların çiğnenmesi halinde işverene derhal fesih hakkı tanıyan hükümlerle koşut niteliktedirler. Dolayısıyla söz konusu kavramlar hakkında yukarıda yapılan açıklamalara gönderme yapmakla yetinilecektir⁸⁴.

Hatırlanmalıdır ki, Hak düşürücü süre kaptan/ gemi adamı için de geçerlidir. Kaptan, işverenin veya işveren vekilinin bu tür davranışlarını öğrendiği günden başlayarak, 6 işgünü içinde fesih yetkisini kullanılmalıdır. Her şartta, fiilin meydana gelmesinden itibaren bir yıl geçmesi ile akti derhal fesih yetkisi düşecektir (Den. İş K.m.15).

⁸¹ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.46; Ayrıca bak. §1, I, 2, B

⁸² Yurda iade yükümlülüğü için Ayrıca bak. § 3, I, 3, H

⁸³ Esen, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, s.141-142

⁸⁴ Bak. §3, II, 4, F, bb

Kaptanın hizmet aktinin kendisi tarafından derhal feshedilmesi durumunda, işe başladığı tarihten hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverençe 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenecektir (Den. İş K.m.20/bent:2).

Kaptanın fesih tarihinden başlayarak, bir hafta içinde işveren veya işveren vekilinden talepte bulunması durumunda ve hizmet aktinde de başka hüküm yoksa, geminin bağlama limanına iadesi zorunludur (Den. İş K.m.21-m.25). Bu noktada Deniz İş Kanunundaki ilgi çekici hüküm, kaptanın ücretinin ödenmemesi (Den.İş K.m.14/bent:II-a) veya işverenin kanuna, hizmet aktilerine, sair iş ve çalışma şartlarına (Den.İş K.m.14/bent:II-b) aykırı davranışı nedeniyle yurt dışında yaptığı fesihlerde, işverenin iade masraflarını geri isteyebilmesini sağlayan Den. İş K.m.21/II hükmüdür. Gerçekten de sözünü ettiğimiz hüküm uyarınca, "... hizmet aktinin feshi 14 üncü maddenin ... II inci bentin (a) ve (b) fıkralarına göre yapılmış ise işveren veya işveren vekili yaptığı iade masraflarını gemiadamından yurtda isteyebilir" (Den. İş K.m.21/II). Bu hükmü anlamak ve adalete uygun bulmak mümkün değildir. İşverenin kusurlu davranışları, daha açık bir anlatımla ücret ödememesi veya kanuna, hizmet aktilerine, sair iş ve çalışma şartlarına aykırı davranışı nedeniyle hizmet aktini feshetmek zorunda kalan kaptanın/ gemi adamının, yurda döndüğünde iade masraflarını geri ödemek zorunda kalması doktrinde de eleştirilmektedir^{85 86}.

cc) Her İki Taraf İçin Derhal Fesih Nedenleri ve Feshin Sonuçları

Den. İş K.m.14/III uyarınca, süresi belirli olan veya olmayan yahut sefer üzerine yapılmış hizmet akti, aşağıdaki durumlarda,

aktin her iki tarafınca da (kaptan/gemi adamı – işveren veya işveren vekili) derhal feshedilebilecektir.

• *Geminin herhangi bir sebeple 30 günden fazla seferden kaldırılması* (Den. İş K.m.14/bent:III-a).

Dikkat edilirse, geminin ne sebeple seferden kaldırıldığı önemli değildir. Başka bir anlatımla gemi, işveren tarafından her ne sebeple olursa olsun 30 günden fazla bir süre için seferden kaldırıldığında, kaptanın hizmet akti derhal feshedilebilecektir. İşverenin tasarruf alanında olan bir olgunun, yine işverene hizmet aktilerini derhal fesih yetkisi vermesi, Den. İş K.m.14/bent:III-a hükmünün doktrinde haklı olarak eleştirilmesine yol açmaktadır^{87 88}.

• *Kaptanın/gemi adamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel olacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması* (Den. İş K.m.14/bent:III-b)

Her gemi adamı gibi kaptanın da çalışması, hastalığı ya da yaralanması nedeniyle sürekli şekilde imkansızlaşırsa, hizmet akti her iki tarafça feshedilebilecektir. *Bu hastalığın veya sakatlığın sürekli olması asıldır, aksi halde gemi adamı gerekli tedavileri gördükten sonra tekrar işine dönebilir, geçici hastalık ve sakatlıklar bu hakkı vermez*⁸⁹.

Yeri gelmişken belirtilmesi gereken bir başka husus, TTK m.1013 uyarınca Kaptanın bu tür hastalıklara tutulması veya yaralanması durumunda yurda dönüşüne kadar bakım ve işe masraflarının işveren / donatan tarafından karşılanacağıdır (TTK m. 1013/II ;Ayrıca bak. SSK m.15).

Yine aynı madde uyarınca hastalanan veya yaralanan kaptan, yola çıkmamışsa hizmetin tatiline kadar; yola çıkmışsa gemiden ayrıldığı güne kadar meşrut olan diğer menfaatler de dahil olmak üzere ücret alır (TTK m.1013/X). Hemen hatırlatalım ki, işveren/donatan tarafından sağlanan bu yardımlar, Sosyal Güvenlik Kurumlarınınca kaptana fiilen sağlanan menfaatler oranında azalacaktır (TTK m.1015/III).

⁸⁵ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.51-52; Esen, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, s.235

⁸⁶ Nitekim, 1994 tarihli değişiklik tasarısı taslağında, Den. İş K.m.21/II değiştirilerek gemi adamları söz konusu mağduriyetten kurtarılmakta idi. bak. 854 sayılı Deniz İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna İki Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun Tasarısı, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Mart-1994, s.3

⁸⁷ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.47; Esen, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, s.125

⁸⁸ 1994 tarihli kanun tasarısı taslağında bu sorun da giderilmekte; sözünü ettiğimiz hüküm, madde metninden kaldırılmakta idi. bak. 854 sayılı Deniz İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna İki Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun Tasarısı, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Mart-1994, s.2

⁸⁹ Özbek, Deniz İş, s.333

Geminin seferden kaldırılması veya kaptanın sürekli biçimde hastalanması yahut sakatlanması nedeniyle, ister kaptan, ister işveren veya işveren vekili tarafından yapılan derhal fesihlerde, kaptana, işe başladığı tarihten hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenecektir (Den. İş K.m.20/bent:2).

Ayrıca, bu tür fesihlerde, işveren veya işveren vekili hizmet aktinde başka hüküm yoksa, kaptanı geminin bağlama limanına iade etmek ve iadeye ilişkin ve duruma uygun yol, işe ve sair zaruri masraflarını karşılamak veya ödemek durumundadır⁹⁰ (Den. İş K.m.21/I, m.23/I).

b) Bildirimli (Önel Vererek) Fesih

Deniz İş Kanunu, derhal fesih nedenlerinin bulunmadığı durumlarda hizmet aktini, tarafların tek tarafı irade beyanıyla sona erdirilmesini, aynı İş Kanununda (Karşılaştırınız İş K.m.13- Den. İş K.m.16) olduğu gibi, belirli önel sürelerine uymak koşuluna bağlamaktadır.

İş Kanunundan farklı olarak; Deniz İş Kanunu uyarınca süresi belirsiz hizmet akitleri, derhal fesih nedenlerinin bulunmaması durumunda, gemi adamının işe alınmasından itibaren altı ay geçmedikçe feshedilemez (Den. İş K.m.16/bent:A). *Bu düzenleme ... denizcilik işinin özelliğinden kaynaklanmaktadır. Gemi ile genellikle uzak yerlere gitme durumunda olan gemi adamına en az 6 aylık bir iş güvencesi sağlanmaya çalışılmaktadır*⁹¹.

Süresi belirsiz hizmet akitlerinin feshinden önce durumun karşı tarafa bildirilmesi gerekir (Den. İş K.m.16/bent:B).

Hizmet akti,

- işi altı ay sürmüş gemi adamı için, bildirimini diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

⁹⁰ Ayrıca bak. § 3, I, 3, H

⁹¹ Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.48; Ayrıca bak. Özbek, Deniz İş, s.337; Esen, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, s.51

- işi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş gemi adamı için, bildirimini diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
iş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş gemi adamı için, bildirimini diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
iş üç yıldan fazla sürmüş gemi adamı için, bildirimini diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır (Den. İş K.m.16/II).

Öneller asgari olup toplu iş sözleşmesi veya hizmet akti ile uzatılabilir. (Den. İş K.m.16/bent:C).

Bildirme şartına uymayan taraf, gemi adamının kıdemine göre tâbi olacağı önellere uygun ücret tutarında tazminat ödeyecektir (Den. İş K.m.16/bent:D) ve ayrıca gemi adamının sendikaya üye olması, şikayete başvurusu gibi sebeplerle işinden çıkarılması halinde ve genel olarak hizmet aktini bozma hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda, söz konusu önellere ilişkin ücretin üç katı tutarı, işverence tazminat olarak ödenecektir (Den. İş K.m.16/II).

Den. İş K.m.16'nın , İş Kanundaki karşılığı olan İş K.m.13'te bulunan "işveren, işçinin ihbar öneline ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet aktini feshedebilir." (İş K.m.13/II) hükmünün bulunmaması, farklı yorumlara yol açmaktadır⁹². Kanımızca bu hükmün Deniz İş Kanununda bulunmaması, hizmet akti ihbar önellere ilişkin ücreti peşin ödenerek feshedilen gemi adamının, bu süre içinde özellikle ücrete ilişkin doğacak haklardan, peşin ödeme miktarının hesabında yararlandırılması sonucunu doğuracaktır^{93 94}.

Kaptanın hizmet akti de, bildirimli olarak feshedilebilir. Feshin işveren tarafından yapıldığı durumlarda kaptana/gemi adamına,

⁹² Karşılaştırınız Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.48; Ayrıca bak. Özbek, Deniz İş, s.338; Esen, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, s.60

⁹³ Özbek, Deniz İş, s.338

⁹⁴ "işveren, işçinin ihbar öneline ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet aktini feshedebilir." İş K.m.13/II hükmü, Doktrin ve Yargıtay tarafından farklı yorumlanmaktadır. Doktrinde baskın olan görüş peşin ödeme durumunda işçinin ihbar süresinde doğacak haklardan da yararlandırılması yönünde iken; Yargıtay bu durumu aktin derhal feshedildiği gibi yorumlamaktadır. Bak. Ekonomi, İş Hukuku, s.177-182; Centel, İş, s.189; Çelik, Dersler, s.151-154; Çenberci, Şerh, s.259;

İşe başladığı tarihten hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenecektir (Den. İş K.m.20/bent:2). Ancak, hizmet akti, kaptan/gemi adamı tarafından feshedildiğinde kıdem tazminatı söz konusu olmayacaktır. Meğer ki kaptan/gemi adamı akti, muvazzaf askerlik hizmeti ya da bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıktan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı, yahut toptan ödeme almak amacıyla feshetmiş olsun (Den. İş K.m.20/bent:3-4).

c) Türk Ticaret Kanunundaki Kaptanın Hizmet Aktinin Sona Ermesine İlişkin Hükümler ve Kaptanın Lehine Olan Hükümün Uygulanması

i. Den. İş K.m.3 uyarınca "Türk Ticaret Kanununun deniz ticaretinden bahseden dördüncü kitabındaki kaptan ile işveren arasındaki ilişkilere ait hükümler saklıdır" (Den. İş K. m.3, TK m.821, 946-1015). Ayrıca, hatırlatalım ki, TTK m.822 uyarınca da Türk Ticaret Kanununun Deniz Ticaretini düzenleyen Dördüncü Kitabındaki kaptan hakkındaki hükümleri, ticaret gemilerinin yanı sıra yatlar, denizci yetiştirme gemileri gibi münhasıran gezinti, spor, eğitim, öğretim ve ilim gayelerine tahsis edilmiş gemilere de uygulanacaktır (TTK m.822/bent:1). Ancak Deniz İş Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerinin aynı noktayı değişik tarzda düzenlemeleri durumunda uygulanacak hükmü belirleyen kural TK m.1015/II hükmüdür. Söz konusu kural, Deniz İş Kanununa tâbi olan bir gemide çalışan kaptanın belli bir hukuki hadiseden doğan haklarının, Deniz İş Kanunuyla Ticaret Kanunundan hangisinin hükümleri kaptanın daha lehine ise, o kanuna tâbi olacağı yolundadır. Özellikle, kaptanın lehine ya da aleyhine oluşabilecek durumlar hizmet aktinin sona ermesi sırasında söz konusu olacaktır. Bu bölümde Türk Ticaret Kanununun kaptanın hizmet aktinin sona ermesini düzenleyen hükümleri üzerinde durulacak; ve hangi durumlarda hangi kanundaki hükümün kaptanın lehine - dolayısıyla uygulama alanı bulacak - olan hüküm olduğu belirlenmeye çalışılacaktır.

ii. TTK m.1005'e göre "Aksi kararlaştırılmış olsa bile donatan tarafından kaptana her zaman yol verilebilir. Kaptanın tazminat hakları mahfuzdur." (TTK m.1005). Madde metnindeki "... her zaman yol verebilir ..." hükmünü, Deniz İş Kanunundaki prensipler çerçevesinde anlamak yerinde olacaktır. Şüphesiz, Deniz İş Kanununun konuyu düzenleyen hükümleri kaptanın lehinedir. Deniz İş Kanunu uyarınca donatan/işveren, kaptanın hizmet aktini, derhal fesih nedenleri (Den. İş K.m.14/bent:I ve III) bulunmadıkça, işe alınmasından itibaren altı ay geçmedikçe feshedemeyecektir (Den. İş K.m.16/bent:A). Altı ay geçtikten sonra ise ancak ihbar önellerine uyarak akti feshedebilir. Bu önellere uymaması durumunda gemi adamının tâbi olduğu önel süresine ilişkin ücreti tazminat olarak ödemek zorunda kalacaktır⁹⁵ (Den. İş K.m.16/bent:D).

iii. Türk Ticaret Kanunu uyarınca, "İşe yaramadığından veya vazifesini yapamadığından dolayı kaptana yol verilmişse, ..." (TTK m.1006); "Muayyen bir yolculuk için hizmete alınmış olan kaptan; harp, ambargo, abluka, ithalat veya ihracat yasağı yahut gemi veya yüke müteallik umulmayan başka bir hal yüzünden yolculuğa başlanamamasından veya başlanmış iken devam edilememesinden dolayı vazifesinden çıkarılmışsa,..." ya da "...muayyen olmayan bir müddet için hizmete alınıp muayyen bir yolculuğa başladıktan sonra yukarıdaki sebeplerden dolayı yol verilmiş ..." (TTK m.1007/I) ise, kararlaştırılmış olan bütün menfaatler de dahil olmak üzere çıkarıldığı güne kadar hak etmiş olduğu ücretleri alacaktır (TTK m.1006 - m.1007/I). Kaptanın, söz konusu dönemlere ilişkin ücreti, hem genel hükümler (BK m.326/II) hem de Deniz İş Kanunu (Den. İş K.m.29/IV) uyarınca kazanılmış hak niteliğindedir⁹⁶ ve yukarıda belirtilen sona erme nedenleri dışında sona eren hizmet aktlerinde de ücret derhal ve tam olarak ödenmesi gerekir.

⁹⁵ Ayrıca bak. Çağa, Deniz Tic., s.154; Okay, Deniz Tic., s. 367-368; Tekil, Deniz Tic. 1970, s.204

⁹⁶ Centel, T., İş Hukukunda Ücret, Türkiye Denizciler Sendikası, Eğitim Dizisi-9, s.302-303

iv. Belirsiz süreli hizmet akti ile çalışan kaptanın, yukarıdaki sebepler bulunmadığı halde belirli bir yolculuğa başladıktan sonra işine son verilir ise, hak ettiği ücretinin yanı sıra, hizmet akti Avrupa limanında feshedilirse iki; Avrupa dışı bir limanda feshedilirse dört aylık ücreti tazminat olarak ödenecektir (TTK m.1008). Okay, bu tazminatın kıdem tazminatı niteliğini taşıdığını, ve tazminatın tayininde Deniz İş Kanunu uygulama alanında olan kaptanlar için bu kanunun hükümlerinin de göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmektedir⁹⁷. TTK m.1008'de öngörülen tazminatın, kıdem tazminatı niteliğinde olup olmadığı tartışmaya açıktır. Her ne kadar, kıdem tazminatı kavramı⁹⁸ 3008 sayılı Kanundan bu yana ciddi değişikliklere uğramış olsa da, bir takım unsurları başlangıçtan bu yana kesintisiz şekilde bünyesinde bulundurmaya devam etmektedir⁹⁹. Bunlar, kıdem tazminatının hizmet aktinin sona ermesi durumunda ödenmesi ve işçinin kıdemi ile bağlantılı olmasıdır. Oysa ki TTK m.1008'deki tazminat, kaptanın kıdemi ne olursa olsun verilecektir. Tam da bu nedenden ötürü Okay'ın belirlemesine katılmakgüçleşmektedir.

v. "Gidiş geliş veya muayyen olmayan bir zaman için hizmete alınan kaptan, dönüş yolculuğu geminin bağlama limanında bitmezse, hizmete alındığı limana kadar parasız götürülmesini ve ayrıca tam ücret veya bunun tutarı tazminat isteyebilir" (TTK m.1010). Konuyu açık ve kaptanın lehine düzenleyen bu hükmün, özellikle Deniz İş Kanununda bulunmayan haklar tanınması itibarı ile uygulama alanı bulması gerekir¹⁰⁰.

vi. TTK m.1011 uyarınca, "Muayyen olmayan bir zaman için hizmete alınan kaptan, bir yolculuğa başlamış olduğu takdirde geminin bağlama limanına veya başka bir Türk limanına dönüp boşalmasına kadar vazifesine devam etmeye mecburdur" (TTK m.1011/1). Deniz İş Kanununun hizmet aktinin feshini düzenleyen hükümleri, Türk Ticaret Kanununun bu hükmü karşısında öncelikle uygulama alanı bulacaktır. Başka bir anlatımla, derhal fesih nedenleri söz konusu olduğunda kaptan hizmet aktini her zaman feshedebilir (Den. İş K.m.14/1 ve 11). Ayrıca, derhal fesih nedenleri yoksa, kaptan işe alınmasından itibaren altı ay sonra ihbarda bulunmak kaydıyla akti feshedebilecektir (Den. İş K.m.16). Görüleceği üzere kaptanın lehine olan hükümler Deniz İş Kanunu hükümleridir; dolayısı ile kaptan ile işveren arasındaki meseleye de bu hükümler uygulanacaktır (TTK m.1015/11). Aksinin kabulü, kaptan için giderek bir cebri (zorla) çalıştırma durumu oluşturabilecek sonuçlar doğuracaktır.

Ancak TTK m.1011/11 hükmünün, kaptanın lehine olduğu oranda uygulama alanı bulacağına kabulü gerekmektedir. Söz konusu hüküm uyarınca "...çekilme ihbarı zamanında gemi bir Avrupa limanında veya Avrupa dışı bir limanda bulunduğuna göre, ilk çıkıştan itibaren veya üç yıl geçtikten sonra, hizmetten çekilmesine müsaade isteyebilir. Böyle bir halde kaptan, yerine başkasının konulması için münasip bir müddet bırakmak ... mecburiyetindedir" (TTK m.1011/11). Bu şartlar altında kaptan, Deniz İş Kanunu uyarınca uyması gereken bildirim süresinden (Den. İş K.m.16) çok daha kısa bir sürede serbest kalacağından olayın özelliklerine göre TTK m.1011/11 hükmü lehine olabilecektir¹⁰¹.

⁹⁷ Bak. Okay, Deniz Tic., s.371-372

⁹⁸ Ekonomi, İş Hukuku, s.227 vd.; Centel, İş., s.205 vd.; Çelik, Dersler, s.189; Çenberci, Şerh, s.282 vd.; Elbir, H.K., İş Hukuku, İstanbul -1987, s.102 vd.; Tunçomağ, K., İş Hukukunun Esasları, İstanbul -1988, s.233vd.

⁹⁹ Çenberci, Şerh, s.282

¹⁰⁰ İade yükümlülüğü, Deniz İş Kanunu uyarınca hizmet aktinin derhal fesih ya da kendiliğinden sona ermesi durumunda (Den. İş K.m.14) söz konusu olacaktır.

¹⁰¹ Bundan başka, Okay, TTK m.1011'in mefhumu muhalifinden kaptanın gemiyi Türk limanına getirip yükünü boşaltmasından sonra da bu hakka sahip olduğunun anlaşılması gerektiğini belirtmektedir. Okay, Deniz Tic., s.370-371

§4 TOPLU İŞ HUKUKUNDA KAPTAN

İş Hukukundaki işçi kavramının, 854 sayılı Deniz İş Kanunu çevresinde şekillenen Deniz İş Hukukundaki izdüşümü gemi adamıdır. Denizde yapılan işin gösterdiği özelliklere, genel düzenlemelerin gereğince karşılık verememesi nedeniyle, özel bir kanun olan Deniz İş Kanunu kapsamına alınan (Den. İş K. m.1/1) gemi adamlarının da işçi oldukları konusunda şüphe yoktur¹.

Gemi adamları da Anayasanın işçilere tanıdığı haklardan (AY m.48, m.49, m.51, m.53, m.54) yararlanırlar². Dolayısıyla gemi adamları, Sendikalar Kanunu (2821 sK.) ve Toplu İş Görüşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (2822 sK.) açısından diğer işçilerden farklı değerlendirilmezler³.

I. ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ BAKIMINDAN KAPTAN

Kaptan da bir gemi adamı olması itibarı ile Anayasanın (AY m.51), ÜÇÖ sözleşmelerinin (98 s. Sözleşme) ve Sendikalar Kanununun işçilere tanıdığı örgütlenme haklarından yararlanacaktır. Ancak işveren vekilli sıfatı, Sendikalar Kanunu açısından kaptanın konumunun açıklığa kavuşturulmasını gerektirmektedir.

Sendikalar Kanunu uygulama alanı açısından bakıldığında İşveren adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olan kişiler işveren vekilli olarak kabul edilmişlerdir (Sen. K. m.2/VI). Bu kanun uyarınca işveren vekilleri işveren sayılmaktadırlar (Sen. K.m.2/VII) ve ancak işveren sendikalarına üye olabileceklerdir (Sen. K.m.20/II).

Görülebileceği üzere işveren vekilinin yönetim görevinin kapsamı, İş Kanunu ve Sendikalar Kanunu uygulama alanı bakımından işveren vekilinin kim olduğu sorusuna verilecek cevabı

¹ Ulucan, D., Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler (Sendikal Eğitim Elkitabı), İstanbul-1986, s.13 ve 18; Elbir, H.K., İş Hukuku, İstanbul -1987, s.43; Ergin, B., Deniz İş Hukukunda Gemi Adamının Hizmet Akdinin Haklı Nedenle Feshi Sebepleri, İş Hukuku Dergisi-1991 Yılı, Cilt:1, S.14, s.558; Ekonomi, M. İş Hukuku, Cilt I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul-1987, s.40

² Ulucan, Deniz İş Hukuku, s.14-17.

³ Özbek, O., Deniz İş Kanunu Yorum ve Uygulaması, İstanbul-1984, s.306

da farklılaştırmaktadır⁴. Şöyle ki, Sendikalar Kanununda işveren vekili, işveren adına işletmenin tamamını sevk ve idareye yetkili olan kişiler olarak oldukça dar bir alanda tanımlarken; İş Kanununda bu tür bir sınırlamaya gidilmemiş; işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kişiler işveren vekilli olarak kabul edilmiştir (İş K.m.1/III). Bu farklı tanımlamaların nedeni, Sendikalar Kanununun amacı irdelendiğinde anlaşılacaktır: Sendikalar Kanunu, örgütlenme ve toplu sözleşme (AY m51, m.53) hakkının mümkün olduğunca çok kişi tarafından kullanılabilmesi amacıyla işveren vekilli tanımlamasını dar tutmuştur⁵.

İşletme ve işyeri kavramları arasındaki farkın güttükleri amaçta olduğunu belirtmiştik⁶. İşyerinde teknik amaç, işletmede ise ekonomik amaç ön planda bulunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında bir çok gemisi bulunan bir deniz işletmesi düşünüldüğünde, her bir geminin ayrı birer işyeri sayılacağı açıktır⁷. Bu durumda söz konusu gemilerin kaptanları, Sendikalar Kanunu uygulama alanı bakımından işveren vekilli niteliğinde değildirlir; ve gemi adamı/işçi sendikalarına üye olabileceklerdir.

Karada işçi çalıştırdığı bir bürosu olmayan ve tek bir gemisi bulunan bir donatan/işveren düşünüldüğünde ise işletme ve işyeri kavramlarının kaynaştığı görülecektir. Özellikle ticaret gemisi tanımlaması göz önüne alındığında bu daha da iyi anlaşılacaktır: Yük ya da yolcu taşıma teknik amacının gerçekleştirildiği gemi, eşer kâr amacıyla (ekonomik amaç) bunu yapıyorsa ticaret gemisidir (TTK m.816/II; Gay. m.2) ve işletme niteliğindedir. Böyle bir geminin kaptanı söz konusu olduğunda ise Sendikalar Kanunu anlamında

⁴ Ekmekçi, Ö., İşveren ve İşveren Vekilli Kavramları Üzerine, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, C.1, S.2, İstanbul-1997; s..17; Ayrıca bak. §1, II, 3, B

⁵ Centel, T., İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku, Cilt:1, İstanbul-1994, s.68; Demircioğlu, A.M., Centel, T., İş Hukuku, İstanbul-1995, s.41; Çelik, N., İş Hukuku Dersleri, İstanbul -1996, s. 46; Çenberci, Şerh, s.116; Elbir, İş Hukuku, s.38; Ekonomi, İş Hukuku, s.56; İş Kanunu açısından da işveren vekilli kavramının dar anlaşılması gerektiği yolundaki düşünce için bak. Tunçomağ, K., İş Hukukunun Esasları, İstanbul -1988, s.66; Tunçomağ, K., İş Hukuku, cilt:1, İstanbul -1988, s.114

⁶ Bak. § 1, II, 4, A, d

⁷ Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri I, Temel Bilgiler, Toplu İlişkiler, İstanbul-1978, s.14; Ekmekçi, İşveren ve İşveren vekilli, s.19

işveren vekili olduğu ve gemi adamı/işçi sendikasına üye olamayacağıdır.

Ancak bir gemisi ve karada denizdeki ekonomik amaçlı faaliyetleriyle ilintili olarak bir bürosu bulunan ve bu büroda işçi çalıştıran bir deniz işletmesi söz konusu olduğunda iki işyeri olan bir işletme mi yoksa işletme çatısı altında toplanmamış iki ayrı işyeri mi vardır? İşletme kavramı özellikle toplu iş hukuku açısından önemli bir kavramdır. Kurguladığımız bu duruma Toplu İş Hukuku açısından yaklaşıldığında gemide yapılan işin, *deniz taşımacılığı*⁸ veya *tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık*⁹, karadaki işin ise *genel işler*¹⁰ işkoluna gireceği ve bu nedenle Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu anlamında bir işletmeden¹¹ söz edilemeyeceği düşünülebilir; hatırlatalım ki, bu kanun açısından işletme, bir işverene ait aynı işkolundaki işyerlerini ifade eder; ve bu işyerleri arasında ne ekonomik amaca yönelik ne de yönetime dair bir bütünlük bulunması şartı aranmaz¹². Ne var ki uygulamada bu tip işyerleri de, deniz taşımacılığı işkolunda ve işletme kapsamında görülmekte ve buralarda çalışan büro personeli de toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmaktadırlar¹³.

Sendikalar Kanunu açısından işletmenin bütününi sevk ve idareye yetkili olan işveren vekilinin saptanması noktasında (Sen. K. m.2/IX) işletmenin İş Hukukundaki genel kıstaslar uyarınca belirlenmemesi; başka bir anlatımla, ekonomik amacın gerçekleştirilmesi için aynı işverene ait, bir veya birden fazla işyerinin bağlı bulunduğu örgütlü bütününi¹⁴ aranmaması için bir

engel bulunmamaktadır¹⁵. Bu tür bir anlayış, bir gemisi ve karada denizdeki ekonomik amaçlı faaliyetleriyle ilişkili bir bürosu bulunan ve bu büroda işçi çalıştıran bir deniz işletmesi söz konusu olduğunda, kaptanların gemi adamı/ işçi sendikalarına üye olarak örgütlenme özgürlüğünden yararlanmasını sağlayacak; ve Sendikalar Kanununun amacına daha uygun olacaktır.

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE GREV HAKKI BAKIMINDAN KAPTAN

Kaptan, gemi adamı niteliğinden ötürü, Anayasanın (AY m.53, m.54) , ÜÇÖ sözleşmelerinin (98 s. Sözleşme) ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun tüm işçilere tanıdığı toplu iş sözleşmesi ve grev hakkından yararlanacaktır.

Kaptanın, işveren vekili sıfatının, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu uygulamasında doğurabileceği özel durumlara bakıldığında, bu kanunda işveren vekili tanımlaması bulunmamakla birlikte, işyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olan kimselerin, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu uygulaması bakımından işveren sayıldığı görülecektir (TİSGLK m.62/II). TİSGLK m.62/II'de bahsi geçen işveren vekillerinden, İş Kanunu anlamında, işyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselerin anlaşılması, yerinde olacaktır¹⁶. Ancak Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu açısından işveren sayılmak için, işveren vekili olmak yeterli olmayıp; aynı zamanda işveren temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olmak da gerekecektir. İşveren vekili konumundaki kaptan, ancak bu sıfatla toplu görüşmeye katılması durumunda işveren sayılacak; Toplu İş Sözleşmesi ile sağlanana haklardan

⁸ Sen. K. m.60 ve İşkolları Tüzüğü, İşkolu Sıra No.20 (RG 6.12.1982; S.18243)

⁹ Sen. K. m.60 ve İşkolları Tüzüğü, İşkolu Sıra No.1

¹⁰ Sen. K. m.60 ve İşkolları Tüzüğü, İşkolu Sıra No.28

¹¹ Ayrıca bak.Ş 1, II, 4, A, d*

¹² Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul-1992, s.32-33

¹³ Türkiye Denizcilik İşletmeleri A.Ş. Genel Müdürlüğünün Üyesi Bulduğu Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası ile Türkiye Denizciler Sendikası Arasında Aktedilen 17.Dönem (1.1.1997-31.12.1998) Toplu İş Sözleşmesinin uyarınca Denizyolları, Şehirhatları, Kıyı Emniyeti ve Gemi Kurtarma İşletmesi Müdürlüklerine bağlı merkez büroları, İskeleler, acentelikler de toplu iş sözleşmesi kapsamındadır (m.5/A-1).

¹⁴ Centel, İş Hukuku, s.74; Çelik, Dersler, s.56; Ekonomi, İş Hukuku, s.64

¹⁵ 4101 sK. ile yapılan değişiklik sonrasında 2821 sayılı Sen.K.m.2/IV' daki işveren vekili tanımlaması ile 274 sayılı Sen.K. m.3/II'deki tanımlamaya dönülmüştür. 274 sK. döneminde çıkan bir Yargıtay kararı uyarınca da "...<<gemi>> <<işveren Denizcilik Bankası>>'na ait işletme değil, belki o işletmeye ait bir <<işyeri>>'nden ibarettir..." Yarg. HGK., 18.5.1977, 76/10 - 3504E., 77/97K. Saka, Z., Uygulamada Sendikalar Hukuku, Adana-1979, s.75

¹⁶ Tuncay, A.C., İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı, Temsil ve Vekaletle İlişkin Sorunlar Sempozyumu, 14-16 Haziran 1976 s.71; Çelik, Dersler, s.47

yararlanamayacak¹⁷ ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu açısından işverenin tâbi olduğu rejime tabi olacaktır.

Bundan başka, kaptanların, üstlendikleri yönetim görevi nedeniyle toplu iş sözleşmesine konan açık bir hükümlerle sözleşmeden yararlandırılmamaları, uygulamada karşılaşılabilecek bir durumdur. Gerçekten de, uygulamada üst düzey görevlerde çalışan ve işverene yakın konumda olan bazı işçiler, toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılmaktadırlar. Kapsam dışı personel uygulaması doktrinde tartışmalı olmakla birlikte; Yargıtay, bu uygulamayı yasal kabul etmektedir.¹⁸ Nitekim, Deniz taşımacılığı şkolunda, Türkiye Denizcilik İşletmeleri A.Ş. Genel Müdürlüğünün Üyesi Bulunduğu Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Türkiye Denizciler Sendikası arasında imzalanan 17. Dönem (1.1.1997-31.12.1998) Toplu İş Sözleşmesinde Denizyolları İşletmesi yolcu gemileri ile Kıyı Emniyeti ve Gemi Kurtarma İşletmesi Müdürlüğü TDI Kurtaran ve Alemdar II gibi kurtarma gemileri kaptanları kapsam dışı bırakılırken¹⁹; Şehirhatları İşletmesi Gemileri kaptanları kapsam dahilindedirler.

Sendikalar Kanunu veya Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu uyarınca işveren sayılmayan kaptanlar²⁰, diğer gemi adamları gibi kanuni bir greve katılabilirler. Hemen hatırlatalım ki, başladığı yolculuğu yurt içindeki varış mahallerinde bitirene dek deniz ulaştırma araçlarında grev yapılamayacağı (TİSGLK m.31/II, m.37/I ve IV) gibi kamu kuruluşlarınınca yürütülen şehir içi deniz yolcu ulaştırma hizmetlerinde de grev yasaklanmıştır (TİSGLK m.29/bent:5).

SONUÇ

Kaptanın İş Hukukundaki statüsü, gemideki en yüksek otorite; başka bir anlatımla geminin disiplin amiri olması; idari yetkilerin yanı sıra adli nitelikli yetkilerle donatılması; Türk Ticaret Kanunu uyarınca donatanın, taşıyanı ve yükü ilgilileri temsile yetkili olması gibi yetki sorumluluk ve görevleri de düşünüldüğünde, duraksamalara neden olabilecek niteliktedir.

Ne var ki, kaptanın İş Hukuku açısından statüsünün belirlenmesi, onun yetkileri kadar; haklarının ortaya konması açısından önemlidir. Başka bir anlatımla kaptanın İş Hukukundaki statüsü, onun sosyal haklarının çerçevesini çizecektir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, kaptanın kendi sahip olduğu gemiyi sevk ve idare ettiği; geminin açık denizlerde bulunduğu zamanlarda kara ile ilişkisinin tamamen kesildiği; Almanca'daki benzetme ile söylessek "tanrıdan sonra kaptan"ın (Master under God) geldiği dönem çok geride kalmış bulunmaktadır. Günümüzde kendi gemisini işleten kaptan yok denecek kadar azdır; ve gelişen teknoloji ve iletişim olanaklarının artması ile birlikte, açık denizlerdeki geminin tecrit hali, eski devirlere oranla oldukça hafiflemiştir.

Bu gelişmeler sonucunda, kaptan, geminin en yüksek disiplin amiri olma niteliğini korumakla beraber ; başkasının hizmetinde, ücret karşılığında çalışan bir konuma gelmiştir. Hattâ, denizcilikte ileri bazı ülkelerin (Danimarka, Norveç) kanunları incelendiğinde özellikle adli konularda geleneksel olarak kaptana ait olan otoritenin, gemi adamlarından oluşan bir kurul tarafından kullanılmakta olduğu görülmektedir.

Kaptanın donatan/ deniz işvereni ile arasındaki ilişkinin hizmet aktı olduğu doktrinde baskın şekilde kabul görmektedir. Kaptanın bugün geldiği konum, hizmet akdine dayanarak, işverenin direktifleri doğrultusunda bağımlı olarak iş görmek; ve karşılığında ücret almak olarak tanımlanabilecektir. Gemi adamı/işçi kavramının tüm unsurlarının taşıyan kaptanın gemi,

¹⁷ Tuncay, A.C., Toplu İş Hukuku, Sendikalar, Toplu İş Sözleşmeleri, Toplu İş Uyuşmazlıkları, İstanbul-1999, s.188

¹⁸ Bu konudaki düşünceler ve Yargıtay kararları için bak. Şahlanan, Toplu, s.149-150; Tuncay, Toplu, s.186-187; Çelik, Dersler, s.412-413;

¹⁹ Türkiye Denizcilik İşletmeleri A.Ş. Genel Müdürlüğünün Üyesi Bulunduğu Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Türkiye Denizciler Sendikası arasında imzalanan 17. Dönem (1.1.1997-31.12.1998) Toplu İş Sözleşmesi m.5/B-d

²⁰ Kaptanın işveren sayılması durumu için bak. bu paragraftaki (§4) açıklamalar

adamı statüsünde olduğuna , Den. İş K.m.2'nin "Bir hizmet aktine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere <<gemi adamı>> denir" şeklinde ki hükmü de işaret etmektedir.

Den. İş K.m.27 uyarınca birden fazla kaptanın bulunduğu gemilerde birinci kaptanın Deniz İş Kanununun iş sürelerine ilişkin hükümlerine tâbi değildir (Den. İş K.m.27/bent:1). Yine bu hüküm, Deniz İş Kanununun "Bir hizmet aktine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere <<gemi adamı>> denir" (Den. İş K.m.2/bent:C) şeklindeki hükmüyle beraber yorumlandığında; birinci kaptanın iş sürelerine ilişkin hükümler dışında Deniz İş Kanunu kapsamı içinde olduğu; ve gemi adamı statüsünde bulunduğu anlamı çıkmaktadır.

Her ne kadar kaptanın kapsamlı görev, sorumluluk ve yetkileri, kaptan için bağımlı çalışma unsurunun gerçekleşmediği ve dolayısıyla kaptanın gemi adamı olmadığını şeklinde bir çıkarıma olanak sağlayacak nitelikte olsalar da, bağımlılığın görece bir kavram olduğu ve kaptan ile işveren/donatan arasındaki bağımlı çalışma olgusunun, diğer gemi adamlarına oranla daha gevşek bir şekilde de olsa, varlığını koruduğu gerçeği göz ardı edilmeden meseleye yaklaşmak gerekir.

Kaptanın Deniz İş Hukukunda ki bir diğer statüsü ise işveren vekilliğidir. Deniz İş Kanununda, işveren vekili tanımlaması "Kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseye <<işveren vekili>> denir" (Den. İş K. m.2/ bent:Ç) şeklinde yapılmıştır. İşveren vekili, kimi yazarlar tarafından "çifte görünümlü kimse" olarak tanımlanmaktadır. Başka bir anlatım ile işveren vekili işçiler/ gemi adamlarına karşı işverenin temsilcisi iken, işverenle arasındaki ilişkisinde işçi/gemi adamı konumunda olabilir. Dolayısı ile kaptanın işveren vekili niteliği onun gemi adamı niteliği üzerinde bir değişikliğe neden olmayacaktır.

Kaptan gemi adamı olması nedeniyle Anayasa (AY m.48, m.49, m.51, m.53, m.54) ve Deniz İş Kanununun, gemi

adamlarına sağladığı haklardan yararlanacaktır. İşveren vekili olan kaptan, Toplu İş Hukukuna ilişkin kanunların (Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu) işverenler için öngördükleri rejime tabidir.

Son olarak belirtilmesi gereken nokta, Türk Denizcilik Mevzuatının, kaptanın (gemi adamının) erkek olması gerektiği düşüncesi ile oluştuğudur. Uluslararası Çalışma Örgütü belgelerinde "Gemi adamı/ Deniz adamı" (seaman) değimi terk edilerek; "Gemici/Denizci" (seafahrer) değiminin tercih edildiği görülmektedir. Denizcilikte ileri ülkelerin kanunlarında bulunan, doğum izni, doğum ödeneği vb. hakların Türk Denizcilik mevzuatında bulunmaması Türk Denizcilik Mevzuatının, kaptanın (gemi adamının) erkek olması gerektiği düşüncesi ile oluştuğu gerçeğine işaret eder niteliktedir.

KAYNAKLAR

- 854 sayılı Deniz İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna İki Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun Tasarısı, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Mart-1994
- Accident Prevention on Board ship at Sea and in Port, An ILO Code of Practice, 2nd Edition, International Labour Office, Cenevre-1996
- Aki, Erol, Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi açısından Yargıtayın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, BASISEN Eğitim ve Kültür yay., İstanbul-1995
- Akyıldız, Ercan, İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara-1995
- Alpagut, Gülsevil, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası yay., İstanbul-1998,
- Alper, Yusuf, Kaya, Pir Ali, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları, Bursa-1995
- Anol, K. Nur, Çalışma Yaşamının Düzenlenmesi, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, Kazancı Hukuku Yayınları No.33,C.1-Kitap:2
- Aral, Vecdi, Hukuk ve Hukuk Bilimi Üzerine, Filiz Kitapevi, İstanbul-1983
- Arsebük, Esat, Borçlar Hukuku, Cilt: I-II, Arkadaş Matbaası, İstanbul-1943,
- CEACR: Individual Observation Concerning Convention No. 105, Abolition of Forced Labour, 1957 Turkey (ratification: 1961) Published: 1992, <http://ilolex.ilo.ch:1567/public/english/50normes/infleg/iloeng/index.htm>
- CEACR: Individual Observation Concerning Convention No. 105, Abolition of Forced Labour, 1957 Turkey (ratification: 1961) Published: 1995, <http://ilolex.ilo.ch:1567/public/english/50normes/infleg/iloeng/index.htm>
- CEACR: Individual Observation Concerning Convention No. 105, Abolition of Forced Labour, 1957 Turkey (ratification: 1961) Published: 1999, <http://ilolex.ilo.ch:1567/public/english/50normes/infleg/iloeng/index.htm>
- CEACR: Individual Observation Concerning Convention No. 105, Abolition of Forced Labour, 1957 Turkey (ratification: 1961) Published: 1990, <http://ilolex.ilo.ch:1567/public/english/50normes/infleg/iloeng/index.htm>
- Centel, Tankut, İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku, C.1, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul-1994
- Centel, Tankut, İş Hukukunda Ücret, Türkiye Denizciler Sendikası, Eğitim Dizisi-9
- Çağa, Tahir, Deniz Ticareti Hukuku-I, Filiz Kitapevi, İstanbul-1995

- Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul-1996
- Çelik, Nuri, İş Hukuku I - Genel Bilgiler Ferdi İş Hukuku, Sermet Matbaası, İstanbul-1971
- Çenberci, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Olgaç Matbaası, Ankara-1984
- Çetingil, Ergon, Kender, Rayegân, Deniz Ticareti Hukuku, Temel Bilgiler, Filiz Kitapevi, İstanbul-1992
- Çimento İşveren Dergisi, cilt:8, S.1, Ocak 1994
- Demircioğlu, A. Murat, Centel, Tankut, İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul-1995
- Denmark The Merchant Shipping (Masters' and Seamen's) Consolidation Act, Act No.420 of 13th June 1973 as amended latest by act no.409 of July.1st 1988, Industrmin. j.nr.87-7611-10
- Ekmekçi, Ömer, Deniz İş Hukukunda İş Süreleri ve Fazla Çalışma, Deniz Hukuku Dergisi, Yıl:1, S.3-4, Eylül-Aralık 1996, Deniz Hukuku Derneği, İstanbul-1996
- Ekmekçi, Ömer, İşveren ve İşveren Vekili Kavramları Üzerine, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, C.1, S.2, İstanbul-1997
- Ekonomi, Münir, "Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar", Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstri İlişkileri Sistemimiz, T. Karaosmanoğlu yay., İstanbul-1986
- Ekonomi, Münir, İş Hukuku Cilt I, Ferdi İş Hukuku, İTÜ Makine Fakültesi Ofset Atölyesi, İstanbul-1987
- Elbir, H. Kemal, İş Hukuku, Yenilenmiş 9 uncu Baskı, Filiz Kitapevi, İstanbul-1987
- Engin, Murat, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, BASISEN Eğitim ve Kültür yay.25, İstanbul-1993
- Ergin, Berrin, Deniz İş Hukukunda Gemi Adamının Hizmet Akdinin Haklı Nedenle Feshi Sebepleri, İş Hukuku Dergisi-1991 Yılı, Cilt:1, S.14
- Esen, Güven, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, Kazancı Hukuku Yayınları No.35,C.2-Kitap:2 1985
- Esen, Güven, Bireysel İş Hukukunun Temel Kavramları, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, Kazancı Hukuku Yayınları No.32, C.12-Kitap:1, Kazancı Hukuk yay., 1985
- Falkanger, Thor, Bull, Hans Jacob, Brautaset, Lasse, Introduction to Maritime Law, The Scawdinavian Perspective, Tano Aschehoug
- Fezyioğlu, F. Necmettin, Borçlar Hukuku Umumi Hükümler, Cilt: II, Fakülteler Matbaası, İstanbul-1969

- Guidelines for Maritime Industry Labour Legislation, Guidelines Volume III, United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, International Labour Organisation, United Nations, New-York-1991
- Güzel, Ali, Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, KAMU-İŞ İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.4, S.2, Ankara-1997
- Hanes, Dieter, Die Rechtliche Stellung des Kapitäns auf deutschen Seeschiffen unter besonderer Berücksichtigung der historischen Entwicklung, Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht, Band 65, Berlin-1983
- <http://findlaw.com>
- <http://www.adalet.gov.tr>
- <http://www.ilo.org>
- <http://www.yargitay.gov.tr>
- ILO Maritime Labour Conventions and Recommendations, Third Edition, International Labour Office, Cenevre-1994
- International Labour Conference 75th Session 1988, Report III (Part 1A), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions & Recommendations, General Report & Observations Concerning Particular Countries, International Labour Office, Geneva-1988
- İzveren, Adil, Deniz Ticareti Hukuku, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi yay. No.6, Doğu Matbaa ve Tic. Ltd. Şti., Ankara-1966
- Kender, Rayegân, Deniz İş Hukukunda İşveren, İşveren Vekili, Kaptan ve Gemi Adamı Kavramları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi 1984 Yılı Konferansları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi, Fakülteler Matbaası, İstanbul-1985
- Kesin Onama Belgesi 26.6.1961 tarihinde tescil edilen Cebri Çalıştırmanın İlgasına Dair 1957 (No.105) tarihli SÖZLEŞME Hükümlerini Yerine getirmek üzere alınana tedbirlerle ilgili olarak Uluslar Arası Çalışma Örgütü Anayasasının 22 inci maddesi gereğince Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti tarafından 1.7.1988 - 30.6.1989 arasındaki dönem için verilen RAPOR
- Kutal, Metin, Ferdi İş İlişkisinin kurulması ve sona ermesi açısından Yargıtayın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985, BASİSEN Eğitim ve Kültür yay.15, İstanbul-1987
- Labour Standards on Merchant Ships, General Survey by the Committee of Experts on the application of Conventions and Recommendations, International Labour Conference 77th Session 1990, International Labour Office, Cenevre-1990
- Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku, C.1, Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Döner Sermaye yay. No.3, İzmir-1988
- Oğuzman, M. Kemal, Medeni Hukuk Dersleri, Giriş-Kaynaklar-Temel Kavramlar, Gözden Geçirilmiş 6. Bası, Filiz Kitapevi, İstanbul-1990

- Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri I, Temel Bilgiler, Toplu İlişkiler, Fakülteler Matbaası, İstanbul-1978
- Oğuzman, M. Kemal, İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1986 Yılına Ait Bazı Kararların Değerlendirilmesi (Genel Görüşme), Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1986, BASİSEN Eğitim ve Kültür yay.18, İstanbul-1988
- Oğuzman, M. Kemal, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul-1955
- Okay, M. Sami, Deniz Ticareti Hukuku, Gözden Geçirilmiş İlaveli Üçüncü Bası, İstanbul Üniversitesi yay. No.1535, Hukuk Fak. No.335, Kutulmuş Matbaası, İstanbul-1970,
- Özbek, Oğuz, Deniz İş Kanunu Yorum ve Uygulaması, Temel Yayınları, Yayın No.42, İstanbul-1984
- Özsunay, Ergun, Medeni Hukuka Giriş, Gözden Geçirilmiş 5. Bası, Güray Matbaacılık Tic. Ltd. Şti., İstanbul-1986
- Reisoğlu, Safa, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul-1988
- Reisoğlu, Safa, İş (Hizmet) Akdi Yönünden borçlar Kanunu ile İş Kanunları Arasındaki Münasebetler, BATİDER, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Türkiye İş Bankası Tesisleri, C.3, 1965
- REPORT for the period ending 30 June 1972 made by the Government of Turkey, in accordance with article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation on the measures taken to give effect to the provisions of the ABOLITION OF FORCED LABOUR CONVENTION, 1957 ratification of which was registered on 29.3.1961, 30th May 1973
- REPORT for the period ending 30 June 1974 made by the Government of Turkey, in accordance with article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation on the measures taken to give effect to the provisions of the ABOLITION OF FORCED LABOUR CONVENTION, 1957 ratification of which was registered on 29.3.1961, 18th June 1974
- REPORT for the period ending 30 June 1985 made by the Government of Turkey, in accordance with article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation on the measures taken to give effect to the provisions of the ABOLITION OF FORCED LABOUR CONVENTION, 1957 ratification of which was registered on 29.3.1961, 1st November 1985
- Saka, Zafer, Uygulamada Sendikalar Hukuku, İpek Matbaacılık Kollektif Şirketi, Adana-1979,
- Şahlanan, Fevzi, Sendikalar Hukuku, Yılmaz Ajans Matbaacılık ve Reklamcılık, İstanbul-1995
- Şahlanan, Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, Acar Matbaacılık Hizmetleri Ambalaj Sanayi ve Ticaret A.Ş., İstanbul-1992
- Şahlanan, Fevzi, Gemi Adamlarının İşe Bedeli Hakkında Bazı Düşünceler, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.1-4, 1991

- **Taşkent**, Savaş, İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları, Yeni Bası, BASİSEN Eğitim ve Kültür yay.26, İstanbul-1993
- TBMM Zabıt Ceridesi, Devre:IX, C.29/2, 1954
- **Tekil**, Fahiman, Deniz Hukuku Terimleri, Ermete Matbaası, İstanbul-1985
- **Tekil**, Fahiman, Deniz Hukuku, Dördüncü Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul-1993
- **Tekil**, Fahiman, Deniz Ticareti Hukuku, Birinci Cilt, Bozak Matbaası, İstanbul- 1970
- The Seamen's Act with Regulations and Remarks, Prepared by The Norwegian Maritime Directorate, Oslo-1995
- **Tuncay**, A. Can, 931 sayılı İş Kanununun Uygulama Alanı, İHFM, C. XXXIV, S.1/4, İstanbul-1999
- **Tuncay**, A. Can, Birinci Kaptanın Gemi Adamı Niteliği, İş Hukuku Uygulaması, DenizK. 2 (No.2),
- **Tuncay**, A. Can, Hukukî Yönden Basında İşçi - İşveren İlişkileri, İstanbul-1989
- **Tuncay**, A. Can, İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı, Temsil ve Vekaletle İlişkin Sorunlar Sempozyumu, 14-16 Haziran 1976, İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Enstitüsü yay., İstanbul-1976
- **Tuncay**, A. Can, Toplu İş Hukuku, Sendikalar, Toplu İş Sözleşmeleri, Toplu İş Uyuşmazlıkları, Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti., İstanbul-1999
- **Tunçomağ**, Kenan, İş Hukuku, C.I, Genel Kavramlar -Hizmet Sözleşmesi, Dördüncü Bası, İstanbul-1986;
- **Tunçomağ**, Kenan, İş Hukukunun Esasları, Genel Kavramlar-Hizmet Sözleşmesi-Sendikalar-Toplu İş Sözleşmesi- Arabuluculuk ve Tahkim-Grev ve Lokavt, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul-1988
- **Tunçomağ**, Kenan, Türk İş Hukuku, İstanbul-1975
- **Turan**, Kamil, Ferdi İş Hukuku, İkinci Cilt, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara- 1993
- Türkiye Denizcilik İşletmeleri A.Ş. Genel Müdürlüğü'nün Üyesi Bulunduğu Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Türkiye Denizciler Sendikası arasında imzalanan 17. Dönem (1.1.1997-31.12.1998) Toplu İş Sözleşmesi
- **Ulucan**, Devrim, Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler, Sendikal Eğitim El Kitabı, Türkiye Denizciler Sendikası yay., Eğitim Dizisi-3, İstanbul-1986
- **Ulucan**, Devrim, Birinci Kaptanın Gemi Adamı Niteliği, İş Hukuku Uygulaması, C.3, DenizK.2 (No.1)

- **Uygur**,Turgut, **Dönmez**, İrfan, **Kars**,Bahaatin, Konulara Göre (Sistemik, Açıklamalı, İçtihatlı) İş Davaları, Divan Matbaacılık ve Ticaret Tesisleri, İstanbul-1974
- **Ünver**, H. Şinasi, Gerekçeleriyle Birlikte İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu; Hazine yay., Ankara-1967
- **Wagner**, Brandt, ILO Standards and Activities Concerning the Professional Training and Certification of Seafarers, Maritime Labour Standards in Asian Region, Report of the tripartite Seminar on Maritime Labour Standards for Selected Asian Countries Bangkok, 27 September-5 October 1994, International Labour Office, Cenevre-1995
- **Wetterstein**, Peter, The Master's Authority in Maintaining Order on Finish Ships, Ship Masters Law and Practice as Presented at the traskö-Storö Seminar of the Axel Ax:son Johnson Institute of Maritime Law, Stockholm-1991
- Yargıtay Kararları Dergisi, C.XIV, S.1
- **Yılmaz**, Ejder, Hukuk Sözlüğü, Genişletilmiş Beşinci Baskı, Yetkin Hukuk yay., Ankara-1996