

GERİ ÇEKİLDİ

SONDAJ GEMİSİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN İŞ GÜVENCESİ

(Sondaj Gemisinde Çalışan İşçinin İşe İade Davasına İlişkin Bölge Adliye Mahkemesi Tarafından Verilen Kararın Değerlendirilmesi)

Prof. Dr. Mehmet Nusret BEDÜK*

Öz

Çalışanlar tarafından eleştirilen yargı kararlarında Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPÖ) tarafından sondaj gemisinde çalıştırılan işçilerin iş güvencesi ile ilgili olarak İş Kanunu'nda düzenlenen iş güvencesi hükümleriyle bağlantılı olarak değerlendirilmiştir. Bu bağlamda sondaj gemisinde çalıştırılan işçilerin iş güvencesi ile taraflar arasındaki alt işveren ilişkisi değerlendirildiğinde, sondaj işçisinin gemi adamı olmadığı tespit edilmiştir.

Deniz İş Kanunu md.48 hükmünde yapılan atf dikkate alındığında, gemi adamları, İş Kanunu'nun avantajlı hükümlerinden yararlanma hakkına sahiptir. Sonuç itibariyle, ister gemi adamı vasfına ve yeterliliğine sahip olduğu için Deniz İş Kanunu kapsamında kabul edilsin, ister İş Kanunu kapsamında olsun, yasal koşulları taşıyan sondaj işçisi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir.

* Prof. Dr., Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD, Tekirdağ, Türkiye | Prof. Dr., Tekirdağ Namık Kemal University, Faculty of Law, Department of Private Law, Labor and Social Security Law Department, Tekirdağ, Türkiye.

✉ mnbeduk@nku.edu.tr • ORCID 0000 0001 8239 4485

✎ **Atf Şekli** | Cite As: BEDÜK, Mehmet Nusret : "Sondaj Gemisinde Çalışan İşçilerin İş Güvencesi (Sondaj Gemisinde Çalışan İşçinin İşe İade Davasına İlişkin Bölge Adliye Mahkemesi Tarafından Verilen Kararın Değerlendirilmesi)", SÜHFD, C. 32, S. 4, 2024, s.2911-2948.

✎ **İntihal** | Plagiarism: Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

✎ Bu eser Creative Commons Atf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır. | This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.



GERİ ÇEKİLDİ

JOB SECURITY OF EMPLOYEES EMPLOYED ON DRILLING VESSELS

(Legal Assessment of the Regional Court of Appeal's Decision Concerning the Reinstatement Lawsuit of Employee Employed on a Drilling Vessel)

Abstract

In the judicial decisions subject to our study, it has been ruled that the employee working on the drilling vessels of Turkish Petroleum Corporation (TPAO) is a seafarer and will not benefit from job security since he is in the scope of the Maritime Labour Law. However, when the concept of seafarer is compared with the definition of seafarer in the Maritime Labour Law, it is seen that there is a discrepancy between the two concepts. It is argued that the drilling employee who meets the legal conditions will be able to benefit from the advantaged provisions of the Labour Law. As a result, whether he is accepted within the scope of the Maritime Labour Law because he has the qualifications and competence of a seafarer or within the scope of the Labour Law, the drilling employee who meets the legal conditions will be able to benefit from the job security provisions.

Keywords

• Drilling Vessel • Drilling Worker • Seafarer • Job Security • Reinstatement Lawsuit • Maritime Labour Law

GİRİŞ

Deniz ticareti, gemi işletmeciliği, liman yönetimi, lojistik ve taşıma gibi birçok alanda istihdam sağlayan büyük bir sektördür. Deniz taşımacılığı alanında yaklaşık 1.2 milyon işçi çalışmaktadır. Deniz taşımacılığında en önemli görev ise gemide çalışan işçilere düşmektedir. Deniz iş

bulduğunda bu kişilere gemi adamı denilmektedir.¹ 857 sayılı İş Kanunu'nun, maddesinde belirtildiği üzere, denizde çalışan işçilerin iş güvencesi hakkında uygulanmaktadır. Madde hükümlerine göre deniz taşıma işleri, İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında kalmaktadır. Bu işler, 854 sayılı Deniz İş Kanunu⁴; Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen hallerde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu⁵ hükümlerine tabidir⁶. Deniz İş Kanunu ise, *denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı gross tonaj ile deniz taşımacılığı yapan gemilerde çalışan işçilerin iş güvencesi hakkında uygulanmaktadır (DİK.md.1).*

İş Kanunu ve Deniz Kanunu'nun kişi ve yer bakımından uygulama alanı değerlendirildiğinde; gemide çalışan sondaj işçisine hangi kanun hükümlerinin uygulanacağı ve bu işçinin gemi adamı sayılıp sayılmayacağı sorularına cevap verilebilir. İş Kanunu'nun 18 vd. maddelerinde açıkça düzenlenmiştir. İşveren Kanunda öngörülen koşulları sağlayan işçinin iş sözleşmesini ancak kanunda öngörüldüğü şekilde geçerli bir sebebe dayanarak suretiyle feshedebilir. İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih hakkına sahiptir.

İş güvencesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 vd. maddelerinde açıkça düzenlenmiştir. İşveren Kanunda öngörülen koşulları sağlayan işçinin iş sözleşmesini ancak kanunda öngörüldüğü şekilde geçerli bir sebebe dayanarak suretiyle feshedebilir. İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih hakkına sahiptir.

¹ Bu kavram deniz iş mevzuatında "gemiadamı" (seafarers) olarak bitişik yazıldığı halde, yazım kuralına uygun olarak hazırlanan TDK sözlüğünde "gemi adamı" şeklinde tanımlanmıştır (bkz. <https://sozluk.gov.tr/>). Onedenle "gemi adamı" kelimesinin ayrı olarak yazılmasının daha isabetli olacağı düşünülmüştür.

² Ayrıntılı bilgi için bkz. **BEDÜK** Mehmet Nusret, *Deniz İş Sözleşmesi*, Bursa 2012; **KAR** Bektaş, *İçtihatları ve Mevzuatları ile Deniz İş Hukuku*, Ankara 2011.

³ RG., 10.06.2003, S.25134. Bundan sonra 4857 sayılı İş Kanunu, kısaca İş Kanunu olarak ifade edilecektir.

⁴ RG., 29.04.1967, S.12586. Bundan sonra 854 sayılı Deniz İş Kanunu, kısaca Deniz İş Kanunu olarak ifade edilecektir.

⁵ RG., 04.02.2011, S.27836.

⁶ Bkz., **SÜZEK** Sarper/**BAŞTERZİ** Süleyman, *İş Hukuku*, Ankara 2024, s.43, 61; **ÇELİK** Nuri/**CANIKLIOĞLU** Nurşen/**CANBOLAT** Talat/**ÖZKARACA** Ercüment, *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul 2023, s.16-18; **MOLLAMAHMUTOĞLU** Hamdi/**ASTARLI** Muhittin/**BAYSAL** Ulaş, *İş Hukuku*, Ankara 2022, s.59-63.

GERİ ÇEKİLDİ

bildiriminde sebep gösterilmemiş veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmayıp iş güvencesi hakkındaki iddiasını ispat etmediği takdirde iş güvencesi hakkı sahipliğinin ortadan kalktığına hüküm vermiştir. İş güvencesi hükümlerinin kapsamına girmeyen işçilerin iş güvencesi hakkından yararlanmaması doğrudur. Bununla birlikte İş Kanunu'nda yapılan atfı üzerine 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu)⁸ çalışanlarına da iş güvencesi hükümlerinden yararlanma hakkı tanınmıştır. Buna karşın; Kanunda böyle bir yasal düzenleme bulunmadığı için, Deniz İş Kanunu'nun Bölümünde işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamamaktadırlar⁹.

Aşağıda incelenecek olan emsal yargı kararlarında görüleceği üzere, sözleşmesi feshedilen sondaj gemisinde çalışan işçinin gemi adamı olmadığı ve iş güvencesinden yararlanma hakkının bulunduğu iddiasıyla işçi iade davası açılabilir. İşçi iade davasının reddine karar verilmemesi Bölümüne tanınan iş güvencesi hükümlerinin emsal sondaj işçilerinin gemi adamı oldukları ve Deniz İş Kanunu'na tabi olduklarından bahisle iş güvencelerinin bulunmadığına

⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz., **KILIÇOĞLU Mustafa/ŞENOCAK Kemal**, İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007, s.135 vd.; **MANAV Eda**, İş Hukukunda Geçersiz Feshin ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009, s.32 vd.; **DEMİR Fevzi**, "İşe İade (Feshin Geçersizliği) Hükümlerinden Yararlanma Koşulları ve Uygulama Sonuçları" Legal İHSGHD., 19/2008, s.887 vd.; **SÜZEK/BAŞTERZİ**, s.583 vd.; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s.1001 vd.; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s.510 vd.; **SÜMER Haluk Hadi**, İş Hukuku, Ankara 2024, s.106 vd.; Aynı yazar, İş Hukuku Uygulamaları (Uygulamalar), Ankara 2024, s.321, 323 vd.; **AKYİĞİT Ercan**, İş Hukuku, Ankara 2022, s.304 vd.; **UŞAN M. Fatih**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2024, s.159 vd.

⁸ RG. 20.06.1952, S.8140.

⁹ **SÜZEK/BAŞTERZİ**, s.583; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s.510; Yargıtay, Deniz İş Kanunu kapsamında çalışanların iş güvencesi bulunmadığı için açılan işe iade davalarının reddine karar vermektedir. Hâlbuki bu durum, 158 sayılı ILO Sözleşmesine uygun değildir. Yapılacak yasal değişiklikle bu eksikliğin giderilmesi gerektiği kanısındayız (**BEDÜK**, s.43); bkz. Yarg.9.HD. 06.06.2005, E.2005/12948, K.2005/20465; Yarg.9.HD. 23.12.2010, E.2009/43946, K.2010/39462, **KAR**, s.167-168.

hükmetmektedir.¹⁰ Bu çalışmamızda kesinleşmiş emsal bir yargı kararını ele alarak, bu çalışmada çalışan son derece işçilerin gemi adamı olup olmadıklarını belirlemek amacıyla görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelerde yargı kararları ile ilgili olarak, yargı kararlarında belirtilen ayrıntılı bilgiler açıklatılmaya çalışılacaktır.

I. İLK DERECE MAHKEMESİ VE BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ KARARI

1) İlk Derece Mahkemesi Kararı

İncelemeyle ilgili olarak Ankara 29. İş Mahkemesi'nin 15.09.2022 tarih ve 2021/1277 Esas ve 2022/539 Karar sayılı gerekçeli kararında özetle: Davacı işçinin davalı Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı'na (TPAO'ya) ait Türk bayraklı Fatih Sondaj Gemisinde, diğer davalı GOE Petrol Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi (GOE Petrol Şirketi)'nin sigortalısı olarak; en son belirsiz süreli iş sözleşmesiyle sondaj işçisi olarak çalıştığı, davacı gemi adamı olarak görev yaparken, davalı şirketin iş güvenliği önlemlerini yeterince yerine getiremediği, işçinin iş Kanunu'nda tanımlanan işe iade davasının iş Kanunu'nda tanımlanan bir dava türü olup, Deniz İş Kanunu'na tabi olan çalışanların işe iade davası açmalarının mümkün olmadığı, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda işe iade davası tanımlanmadığından ve davacının bu Kanun kapsamında gemi adamı olduğundan iş güvencesinden yararlanamayacağı gerekçesiyle (Adana BAM 7. Hukuk Dairesi'nin 2020/2685 Esas ve 2021/623 Karar sayılı karar ile 8. Hukuk Dairesi'nin 2019/4276 Esas ve 2020/372 Karar sayılı emsal kararlarında belirtildiği üzere) açılan işe iade davasının reddine karar verilmiştir.

¹⁰ Ankara 29. İş Mahkemesi, 15.09.2022, E.2021/1276, K.2022/538; Ankara BAM 6. HD., 25.05.2023, E.2022/5294, K.2023/2015; Ankara 29. İş Mahkemesi, 15.09.2022, E.2021/1277, K.2022/539; Ankara BAM 6. HD., 25.05.2023, E.2022/5295, K.2023/2016; Ankara 9. İş Mahkemesi, 04.10.2023, E.2022/630, K.2023/423; Ankara BAM 6. HD., 25.05.2023, E.2022/5294, K.2023/2015; Benzer karar için bkz. Adana BAM 11. HD., 15.12.2021, E.2020/3775, K.2021/2482 (Özel Arşiv).

¹¹ Ankara 29. İş Mahkemesi, 15.09.2022, E.2021/1277, K.2022/539; Ankara BAM 6. HD., 25.05.2023, E.2022/5295, K.2023/2016 (Özel Arşiv).

GERİ ÇEKİLDİ

2) Bölge Adliye Mahkemesi Kararı
Ankara Bölge Adliye Mahkemesi'nin 2022/2016 sayılı ve 21/07/2023 tarihli E.2022/5295, K.2023/2016 sayılı kararında işsizlik tazminatı ile ilgili olarak istinadın kaldırılması talep edilmiş ve bu talep kabul edilmiştir. Söz konusu uyuşmazlığa ilişkin Ankara BAM 6. HD., 25.05.2023, E.2022/5295, K.2023/2016 sayılı gerekçeli kararında özetle: Taraflar arasında davacının İş Kanunu'na tabi olup olmadığı, iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli nedenle feshedilip edilmediği ile davacının ücreti konularında uyuşmazlık bulunduğu, somut uyuşmazlıkta davacının davalı ACIY gemisinde çalıştığı, gemi adamı olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin feshedildiği, gemi adamı yeterlilik belgesi aldığı, tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, davacının gemi adamı olduğu, davalı kuruma ait Deniz İş Kanunu'nun 1. maddesi kapsamında sayılan bir gemide çalıştığı, Deniz İş Kanunu kapsamında çalışması nedeniyle iş güvencesi hükümlerine tabi olduğu, iş sözleşmesinin ileri sürülen nedenlerle feshedildiği, iş sözleşmesinin feshedildiği ileri sürülmesiyle davacının işsizlik tazminatı talebinin esastan reddine karar verilmiştir.

ACIY gemisinde çalıştığı, gemi adamı yeterlilik belgesi aldığı, tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, davacının gemi adamı olduğu, davalı kuruma ait Deniz İş Kanunu'nun 1. maddesi kapsamında sayılan bir gemide çalıştığı, Deniz İş Kanunu kapsamında çalışması nedeniyle iş güvencesi hükümlerine tabi olduğu, iş sözleşmesinin ileri sürülen nedenlerle feshedildiği, iş sözleşmesinin feshedildiği ileri sürülmesiyle davacının işsizlik tazminatı talebinin esastan reddine karar verilmiştir.

iş sözleşmesinin feshedildiği, gemi adamı yeterlilik belgesi aldığı, tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, davacının gemi adamı olduğu, davalı kuruma ait Deniz İş Kanunu'nun 1. maddesi kapsamında sayılan bir gemide çalıştığı, Deniz İş Kanunu kapsamında çalışması nedeniyle iş güvencesi hükümlerine tabi olduğu, iş sözleşmesinin ileri sürülen nedenlerle feshedildiği, iş sözleşmesinin feshedildiği ileri sürülmesiyle davacının işsizlik tazminatı talebinin esastan reddine karar verilmiştir.

iş sözleşmesinin feshedildiği, gemi adamı yeterlilik belgesi aldığı, tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, davacının gemi adamı olduğu, davalı kuruma ait Deniz İş Kanunu'nun 1. maddesi kapsamında sayılan bir gemide çalıştığı, Deniz İş Kanunu kapsamında çalışması nedeniyle iş güvencesi hükümlerine tabi olduğu, iş sözleşmesinin ileri sürülen nedenlerle feshedildiği, iş sözleşmesinin feshedildiği ileri sürülmesiyle davacının işsizlik tazminatı talebinin esastan reddine karar verilmiştir.

iş sözleşmesinin feshedildiği, gemi adamı yeterlilik belgesi aldığı, tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, davacının gemi adamı olduğu, davalı kuruma ait Deniz İş Kanunu'nun 1. maddesi kapsamında sayılan bir gemide çalıştığı, Deniz İş Kanunu kapsamında çalışması nedeniyle iş güvencesi hükümlerine tabi olduğu, iş sözleşmesinin ileri sürülen nedenlerle feshedildiği, iş sözleşmesinin feshedildiği ileri sürülmesiyle davacının işsizlik tazminatı talebinin esastan reddine karar verilmiştir.

II. UYUŞMAZLIK KONUSU VE DEĞERLENDİRİLECEK HUSUSLAR

Somut uyuşmazlıktaki tartışma konusu, sondaj gemisinde çalışan işçilerin gemi adamı olup olmadıkları ve bu işçilerin iş güvencesinden yararlanıp yararlanamayacaklarına ilişkindir. Uyuşmazlık konusu olayda özetle davacı işçi TPAO'nun asıl işveren olduğu petrol ve gaz arama faaliyetinde bulunan Fatih Sondaj Gemisinde, alt işveren GOE Petrol Şirketinin sondaj işçisi olarak aralıksız çalıştığını, iş sözleşmesinin GOE Petrol Şirketi tarafından haklı ve geçerli bir nedene dayanmaksızın bildirimسى feshedildiğini ileri sürmüş, buna istinaden işe iade (ve alacak) talebinde bulunmuştur.

Çalışmamızda amaçlanan TPAO'ya ait sondaj gemilerinde çalışan işçilerin gördükleri iş ve taraflar arasındaki iş ilişkisi dikkate alınarak sorununu açıklığa kavuşturmaktır. Şu hâlde sondaj gemilerinde istihdam edilen sondaj işçilerinin gördükleri iş dolayısıyla gemi adamı olup olmadıkları, iş güvencelerinin bulunup bulunmadığı ve taraflar arasındaki iş

RETRACTION

GERİ ÇEKİLDİ

İlişkisi ve bunun hukuki niteliği konularının açıklığa kavuşturulması ve...
 Onun için...
 nizcilik hukukundan kaynaklı bir uyumsuzluk olmayıp, bireysel bir iş hu-
 kuku uyumsuzluğudur. Davacı işçinin talebi, işçilik alacağıının yanı sıra iş
 güvencesinden doğan haklardan yararlanmaktır. O nedenle işe iade da-
 vası açabilmesi ve işçilik alacaklarının değerlendirilebilmesi için işçinin
 hangi kanun kapsamında olduğunun tespiti gerekir. Bu durumda soru-
 nu...
 dine özgü kuralları geçerli olacaktır. Şu hâlde Uluslararası Çalışma Örgü-
 tünün (ILO'nun) tabiriyle mobil sondaj ünitelerinde çalışan "açık deniz
 sondaj işçileri" nin gemi adamı olup olmadığı, iş hukuku mevzuatı ve ge-
 nel esasları kapsamında değerlendirilmelidir.

RETRACTION

Ber...
 si olm...
 nın, gemi adamı olarak iş güvencesi...
 tartışmasına girmeden önce işçinin hangi kanun kapsamında olduğunun
 tespiti gerekir. Bu tespitin yapılabilmesi için de "deniz", "deniz taşıma
 işi", "gemi" ve "gemi adamı" kavramlarının çerçevesinde değerlendirme
 yapmakta yarar vardır. Belirtilen kavramlar eşliğinde sondaj işçisinin
 hangi kanun (4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu veya 6098
 sayılı Türk Borçlar Kanunu) kapsamında olduğu açıklanmaya çalışılacak-
 tır. Sonuçta işçi İş Kanunu kapsamında kabul edildiği takdirde, o zaman
 iş güvencesine de sahip olabileceği söylenebilecektir.

III. DENİZ, DENİZ TAŞIMA İŞİ, GEMİ VE GEMİ ADAMI KAVRAMLARI BAKIMINDAN YAPILAN DEĞERLENDİRME

4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan işçi ve
 işveren arasındaki çalışma ilişkilerini, tarafların hak ve borçlarını düzen-
 leyen temel bir Kanundur. *Bu Kanun 4. maddedeki istisnalar dışında kalan
 bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine
 faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır* (md.1/2). Deniz taşıma işleri, İş
 Kanunu'nun uygulama alanı dışında bırakılmıştır. Bu işler, Deniz İş

Kanunu Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen hallerde Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır ve abidini

1954 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 23. maddesinde yazılan "Her

akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemi-

lerde bir hizmet akdi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında

uygulanır" (md.1/1). Görüldüğü üzere Kanun, sadece denizleri değil, göl-

ler ve akarsuları da kapsamına almaktadır. Ayrıca bu sularda yüzen tüm

gemilerdeki çalışanları değil, Türk bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yu-

karı grostonilatoluk gemilerde çalışarak görev yapan gemi adamlarını kapsa-

maktadır. "Aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha

fazla olduğu veyahut işverenin çalıştırdığı gemiadamı sayısı 5 veya daha fazla

bulunduğu takdirde birinci bent hükmü uygulanır" (md.1/2).

Yapılan işin denizde yürütülmesi yani işin görüldüğü yerin deniz

veya akarsuları olması, deniz işi olarak kabul edilmesini gerektirir. Kanun

metninde de "birinci bent hükmü 4857 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinde

belirtilen başlıca 4 maddesindeki deniz taşıma işleri" bu Kanun'un kapsam

ında bırakılmıştır. Hâlbuki denizde yapılan sondaj işi, niteliği itibariyle

deniz taşıma işlerinden sayılmaz. Kanunun lafzı dikkate alındığında son-

daj gemisinde çalışan alt işveren işçilerinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsa-

mında olduğuna hükmedilmelidir. Kaldı ki, kanun koyucu deniz taşıma

cılığını geminin seyrine bağlı; diğer bir ifadeyle bir limandan başka bir

limana yapılacak sefer ile bağlantılı, bir taşımacılığı kastettiği yine bu Ka-

nunda sayılan istisnanın istisnasından anlaşılmaktadır. Kanuna göre, kı-

yılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere

yapılan yükleme ve boşaltma işleri, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında de-

ğerlendirilmiştir (md.4/2-a).

Gemi inşa, bakım ve onarım işlerinde tersanelerde çalışan işçilerin

4857 sayılı Kanun kapsamında olması şüphe kabul etmez. Yapılan iş su

üzerinde duran bir gemide icra edildiği halde gemide çalışanlar, Deniz İş

Kanunu kapsamında değil, 4857 sayılı Kanun kapsamında kabul edil-

mektedir. Diğer bir ifadeyle, kıyıya yanaşmış bir gemide, liman veya iske-

lede yükleme ve boşaltma işinde çalışan işçilerin sırf gemide olması ve

¹² ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.16-18; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.43, 61; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.59-63.

GERİ ÇEKİLDİ



RETRACTION

deniz taşıma işinde çalışıyor olmaları bu kişileri Deniz İş Kanunu kapsamında çalıştırma açısından etkilemektedir. Ancak, bu kişiler operatörün görevi yüklemeye ve boşaltma işleri için çalıştırılmaları halinde, şüphesiz bu işçi, 4857 sayılı Kanun kapsamında olduğu kabul edilecektir. Ancak, aynı vinç operatörünün gemi üzerindeken yani denizde iken bu işi icra ediyor olması, diğer bir ifadeyle çalıştığı işyerinin gemi olması, bu işçinin İş Kanunu kapsamı dışında bırakmamaktadır. İş Kanunu'nun 4. maddesinde istisna tutulan iş, deniz taşıma işleridir. Deniz taşıma işi anlamında deniz taşıma işi, gemi vasıtasıyla bir limandan başka bir limana insan ve/veya eşya ve hayvan nakli şeklinde yapılan işlerdir. Kanunda belirtildiği gibi gemilerden karaya, karadan gemilere yapılan nakil işleri; yani yükleme ve boşaltma işleri, deniz taşıma işlerinden

Deniz İş Kanunu'nun 4. maddesiyle bağlantılı olarak Deniz İş Kanunu'nun kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler" 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabidir (md.4/2-f). Şu hâlde yapılan işin deniz ve/veya gemi üzerinde icra ediliyor olması, bu işte çalışanların Deniz İş Kanunu kapsamında oldukları konusunda yeterli ölçüt değildir.

Fatih sondaj gemisi, Türk uluslararası gemi siciline kayıtlı, açık denizde sondaj çalışması yapan, Türk bayrağı taşıyan, 51.283 grostonilatonluk bir sondaj gemisidir. Keza Abdülhamid Han sondaj gemisi vd. (TPAO'nun envanterinde bulunan diğer sondaj gemileri Yavuz ve Kanuni) sondaj gemileri de bu emsaldir. Geminin işyeri olarak Deniz İş Kanunu kapsamında olduğu şüphesizdir. Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği'ne¹³ göre, bir geminin yola elverişli olması için geminin başlayacağı yolculuğun gerektirdiği sayı ve yeterlilikte gemi adamı

¹³ RG., 29.08.2024, S.32647.

GERİ ÇEKİLDİ

daha yukarıya, prostenilatoluk gemilerde iş sözleşmesi ile çalışan gemi
adamları çalışmaktadır. Deniz İş Kanunu'nun 180. maddesinde; "Bazı z-
aradılar arasında gemilerde çalışan kaptanlar, zabıtlar, tayfalar ve diğer kimse-
ler için 'gemi adamı' denir" (md.2/1-b)). Kanun kapsamındaki gemilerde iş sözleş-
mesi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında Deniz İş
Kanunu hükümleri uygulanmaktadır (md.1/1).

Gemi adamı ile işvereni arasındaki iş ilişkisi, deniz iş sözleşmesine
dayanmaktadır¹⁴. İş görme edimi gemide ifa edildiği için, deniz iş hukuku
ne denir işçinin işvereni kimdir (nafakası) dikkat
nımlanmaktadır¹⁵. Deniz iş sözleşmesi bakımından gemi adamının (işçi-
nin) genel bir tanımı yapılacak olursa; "Gemi adamı, hangi meslek ve unvana
sahip olursa olsun, bir işverene (gemi sahibi veya işletenine) iş sözleşmesiyle bağlı
olarak, onun emir ve talimatları altında, bir ücret karşılığında çalışan kimseye

RETRACTION

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bazı sözleşmelerinde, gemi
adamı, o sözleşmenin uygulama alanına göre tanımlanmıştır. Örneğin,
180 sayılı Gemi Adamlarının Çalışma Saatleri ve Gemilere Personel Tah-
sisine İlişkin Sözleşme (md.2/d)¹⁷, 146 sayılı Gemi Adamlarının Yıllık Üc-
retli İznine İlişkin Sözleşme (md.2/2) ve MLC-2006 Sözleşmesinde
(md.2/1) gemi adamının tanımına yer verilmiştir. Ortak bir tanım yapıla-
cak olursa, Sözleşmenin uygulama alanına giren bir gemide istihdam edi-
len, herhangi bir görevi icra etmek üzere görevlendirilmiş ya da herhangi

¹⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. **BEDÜK** Mehmet Nusret, Deniz İş Sözleşmesi, Bursa 2012.

¹⁵ 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda gemi adamı tanımlanmamış olmakla birlikte, Deniz İş Kanunu'na benzer şekilde kaptan, gemi zabıtları, tayfalar ve gemide çalıştırılan diğer kişilerin "gemi adamları" olduğu belirtilmiştir (TTK.md.934/1).

¹⁶ **BEDÜK**, s.8-9.

¹⁷ Sözleşmeye göre, "Gemi adamı, bu Sözleşmenin uygulandığı gemilerde belirli kapasiteyle istihdam edilen, millî yasa, tüzük veya toplu sözleşmelerle tanımlanan kişilere denir" (md.2/d). Avrupa Birliği'nin 1999/63 sayılı Direktifinin 2. maddesindeki gemi adamı tanımı, ILO 180 sayılı Sözleşmesinde olduğu gibidir (**DÜNDAR** Esra, Uluslararası Düzenlemeler ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Deniz İş Hukukunda Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri, Ankara 2012, s.62); **BEDÜK**, s.9-10.

bir sıfatla seçilen kişilere gemi adamı (seafarers) denir.¹⁸ II.Önün Mobil
Gemi Uzmanları tarafından çalıştırılan Deniz Sınırlarında Gemi Adamları
Yönetmeliğinin kararını taşıyan 2019 yılında çıkarılan 19.

Geminin sevk ve idaresine görev alan gemi adamlarına ise mürettebat denilmektedir. Kaptan, gemi zabıtları ve yardımcıları, tayfalar ve yardımcı hizmet personelleri gemi mürettebatını oluşturan asıl gemi adamlarıdır. Aşçı, garson, doktor ve sağlık personeli gibi gemide çalışan diğer kişiler ise mürettebat niteliği taşımayan gemi adamlarıdır.²⁰

Gemi adamı, bir gemide veya gemi sayılan araçta deniz taşımacılığında çalışan bir işçidir. Geminin kaptanı, zabıtları, yardımcı zabıtları, tayfaları ve yardımcı hizmet personelleri bu işte çalışan vasıflı işçi olup, Yönetmelikte belirlenen yeterliliğe ve/veya uzmanlığa sahip kişilerdir.²¹

Gemi adamları geminin amacını güvence altına alan ve geminin güvenliğini sağlamak için görevlendirilmişlerdir. Amalzerler ve diğer bu gruplar kendi içinde hiyerarşik bir yapıya sahiptir. Gemi, kaptan tarafından sevk ve idare edilir. Güverte bölümünün başında birinci zabıt, makine bölümünün başında başmühendis/başmakinist bulunur. Bu bölüm amirleri kaptana bağlıdır.²³

Gemi adamları yaptıkları işler, gördükleri hizmetler ve yeterliliklerine göre "gemiadamı cüzdanı" ile "yeterlilik belgesi"ne sahiptirler. Geminin yola elverişli olabilmesi için, Gemi adamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşme (STCW-78)²⁴ ve değişikliklerine dayanılarak hazırlanan Yönetmelikte öngörülen

18 CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana/PENTSOV Dmitry A., Maritime Work Law Fundamentals: Responsible Shipowners, Reliable Seafarers, Berlin Heidelberg 2008, s.150, 164, 327.

19 Bkz., s.12.

20 TEKİL Fahiman, Deniz Hukuku, İstanbul 1993, s.108; SEVİMLİ K. Ahmet, İş Hukukunda Kaptan, İstanbul 2001, s.17-34, 76-83.

21 BEDÜK, s.11.

22 Bkz. DÜNDAR, s.60-62; KAR, s.62-63.

23 BEDÜK, s.12.

24 RG., 29.09.1989, S.20296.

GERİ ÇEKİLDİ

rotorliliğe sahip, belli sayıda gemi adamının gemide istihdam edilmesi...
Me... gö... kaptan... z... r... d... n... d...
İştirilan diğer kişiler de gemi adamı olarak kabul edilmiştir (Den. İş
K.md.2/1-B, TTK.md.934). Kanunun diğer kişiler olarak ifade ettiği kim-
seleri sayma yoluyla tüketmek zordur. Geminin sevk ve idaresinde görev
alan gemi adamlarının dışında değişik hizmetler gören, bazen işverenin
isteği üzere, ancak çoğu zaman geminin vola elverişli olma kosulu olarak

st... n... n... i... a... la... u... sö... e... b... fa... cı...
nif içinde yer alan sağlık görevlileri (doktor, hemşire, sağlık memurları),
yardımcı hizmetliler (aşçı, temizlikçiler vs.) diğer personellere örnek gös-
terilebilir²⁶. Bu itibarla gemide bulunmakla birlikte geminin sevk ve ida-
resinde görevli olmayan, mürettebata dâhil edilemeyecek olan ve bu ba-

RETRACTION

ğalgaz mühendisleri, konumlandırma mühendisleri, geomatik mühen-
disleri, endüstri mühendisleri, çevre mühendisleri, iş güvenliği uzman-
ları, vd. gemi sahibine veya kendisinin olmayan gemiyi kendi adına ve
hesabına işleten kimseyle iş sözleşmesiyle bağlı olsalar dahi gemi adamı
değildirler; 854 sayılı Kanunun kapsamı dışında kalırlar²⁷.

TPAO'ya ait gemilerde (Fatih, Kanuni, Abdülhamid Han sondaj ge-
mileri vd.), geminin yönetimi ve operasyonu için çalışan mürettebatın
(kaptan, mühendisler, güverte personelinin) gemi adamı olarak nitelen-
dirilmesinde bir sorun yoktur. Gemi adamı terimi, Deniz İş Kanunu ve
Gemiadamı ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği'nde geminin deniz seferini
ve işletimini yürüten personel olarak değerlendirilmektedir. Diğer bir ifa-
deyle gemi adamı, geminin deniz seferini, güvenliğini ve operasyonel

²⁵ **BEDÜK**, s.12.

²⁶ **OKAY** Sami, Deniz Ticaret Hukuku I, İstanbul 1970, s.299; **GÖKÇE** Erdal, "Deniz İş Kanununun Hukuk Sistemindeki Yeri ve Niteliği", İstanbul Barosu Dergisi, C.82, S.2, 2008, s.757; **KOYUNCU** İbrahim Serdar, "Deniz İş Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesini Sona Erdiren Haller", Deniz Hukuku Dergisi, Y.8 (2003), S.1-4, Şubat 2005, s.80; **BEDÜK**, s.21; **TEKİL**, s.108.

²⁷ **MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL**, s.62, 322.

ilevcelliğini sağlamak için görevli olan personeldir. Genellikle karada emre zaptı ile emrinin kesinliği ve diğer teknik özellikleri ile ilgili olarak görevlendirilir. Sorumlulukları genellikle geminin yönetiminde görevli personel milerinden farklı, nev-i şahsına münhasır gemilerdir. İstihdam edilen açık

deniz işçilerinin en bilinen örneği sondaj işçileridir. Sondaj işçileri, sondaj operasyonlarıyla ilgilenir ve geminin hareketi veya yönetimiyle bir bağlantıları bulunmamaktadır. Bu nedenle, gemi adamı statüsünde değildiler.

Gemi bir sondaj gemisi de olsa geminin yönetimi ve operasyonu için çalışmaları, geminin hareketiyle ilgili değildir. Deniz seferi ile doğrudan bağlantılı olmasalar da geminin seyrüseferi dışında kalan ancak genel işleyişine katkıda bulunan ve gemide bulunması zorunlu olan doktor, aşçı, güvenlik görevlisi gibi diğer personeller de gemi adamı kapsamında değerlendirilir. Ancak sondaj işçileri için bunu

deniz seferi ile doğrudan bağlantılı olmasalar da geminin seyrüseferi dışında kalan ancak genel işleyişine katkıda bulunan ve gemide bulunması zorunlu olan doktor, aşçı, güvenlik görevlisi gibi diğer personeller de gemi adamı kapsamında değerlendirilir. Ancak sondaj işçileri için bunu

Sondaj işçileri genellikle karada doğalgaz veya sıvı petrol arama yerlerinde çalışırlar. Sondaj işçileri, karada veya denizdeki sondaj platformlarında çalışabilirler. Denizde çalışan sondaj işçileri, offshore çalışan işçilerdir. Genelde açık deniz platformlarında veya sondaj gemilerinde görev yapmaktadırlar. Açık deniz platformlarında sondaj işinde çalışanlar gemi adamı kabul edilmez iken, aynı işçilerin petrol/doğalgaz arama işini mobil halde, bir sondaj gemisinde yapmaları, onları gemi adamı sayılmalarını gerektiren özellikli bir durum değildir. Zira açık deniz platformlarında ve gemide çalışanlar sonuçta deniz sahasında çalışmakta aynı ve/veya benzer işi görmektedirler. Bu işçiler, çalışma koşulları, buldukları ve yaşadıkları ortam gereği denizcilik kurallarına ve standartlarına tabidirler ve bu nedenle bazı durumlarda "Gemiadamı Cüzdanı" ile "Ek Yeterlilik Belgesi" ne sahip olmaları işverenler tarafından talep edilebilir/tercih sebebi olabilir veya daha

öncesinde denizcilik ile ilgili bir pozisyonda çalışırken sonrasında terfi olarak sondaj operasyonları ile ilgili bir pozisyona sondaj işinde çalışmak üzere geçmiş olabilirler. Bu bahsi geçen veya diğer benzer sebeplerle sondaj gemisinde çalışan sondaj işçilerinin "Gemiadamı Olur Sağlık Raporu", "Gemiadamı Cüzdanı" ile "Ek Yeterlilik Belgesi" ne sahip olması,

öncesinde denizcilik ile ilgili bir pozisyonda çalışırken sonrasında terfi olarak sondaj operasyonları ile ilgili bir pozisyona sondaj işinde çalışmak üzere geçmiş olabilirler. Bu bahsi geçen veya diğer benzer sebeplerle sondaj gemisinde çalışan sondaj işçilerinin "Gemiadamı Olur Sağlık Raporu", "Gemiadamı Cüzdanı" ile "Ek Yeterlilik Belgesi" ne sahip olması,

öncesinde denizcilik ile ilgili bir pozisyonda çalışırken sonrasında terfi olarak sondaj operasyonları ile ilgili bir pozisyona sondaj işinde çalışmak üzere geçmiş olabilirler. Bu bahsi geçen veya diğer benzer sebeplerle sondaj gemisinde çalışan sondaj işçilerinin "Gemiadamı Olur Sağlık Raporu", "Gemiadamı Cüzdanı" ile "Ek Yeterlilik Belgesi" ne sahip olması,

öncesinde denizcilik ile ilgili bir pozisyonda çalışırken sonrasında terfi olarak sondaj operasyonları ile ilgili bir pozisyona sondaj işinde çalışmak üzere geçmiş olabilirler. Bu bahsi geçen veya diğer benzer sebeplerle sondaj gemisinde çalışan sondaj işçilerinin "Gemiadamı Olur Sağlık Raporu", "Gemiadamı Cüzdanı" ile "Ek Yeterlilik Belgesi" ne sahip olması,

GERİ ÇEKİLDİ

bu kimselere gemi adamı sıfatı kazandırılmaz. Çünkü bu kimselerin gemi adamı olarak kabul edilmesi ve görevlendirilmesi için gerekli olan seyrüseferi ve gemi yönetimi ile ilgili bilgileri ve deneyimleri yoktur. Bu nedenle, gemi adamı olarak kabul edilme koşullarını karşılamayan ve sağlık görevlileri (doktor, hemşire, sağlık memurları) ve yardımcı hizmetliler (aşçı, temizlikçiler) gibi gemi adamları değildir ve güverte ve makine dairelerine dolaylı hizmetlerinin bulunduğu da söylenemez. Sadece sondaj gemisinde iş görmelerinden yola çıkarak sondaj işçilerinin gemi adamı olarak kabul edilemeyeceği. Sondaj işçileri ise, gemi adamı olarak kabul edilme koşullarını karşılamayan ve sağlık görevlileri (doktor, hemşire, sağlık memurları) ve yardımcı hizmetliler (aşçı, temizlikçiler) gibi gemi adamları değildir ve güverte ve makine dairelerine dolaylı hizmetlerinin bulunduğu da söylenemez. Sadece sondaj gemisinde iş görmelerinden yola çıkarak sondaj işçilerinin gemi adamı olarak kabul edilemeyeceği.

Sondaj işçileri ise, petrol ve doğalgaz arama faaliyetlerinde görev yapan nitelikli personellerdir. Örneğin Driller, Assistant Driller, Derrickman, Pumpman, Lead Roughneck, Roughneck gibi farklı unvanlara ve mesleki isimlere sahip işçiler doğrudan veya dolaylı geminin yönetimi, seyrüseferi ve gemi adamı olarak kabul edilme koşullarını karşılamayan ve sağlık görevlileri (doktor, hemşire, sağlık memurları) ve yardımcı hizmetliler (aşçı, temizlikçiler) gibi gemi adamları değildir ve güverte ve makine dairelerine dolaylı hizmetlerinin bulunduğu da söylenemez. Sadece sondaj gemisinde iş görmelerinden yola çıkarak sondaj işçilerinin gemi adamı olarak kabul edilemeyeceği.

RETRACTION

Deniz İş Kanunu'nda açık deniz sondaj işçileri için başka bir meslek adlandırılması ve bu işçilerin gemi adamı olarak kabul edilme koşullarını karşılamayan ve sağlık görevlileri (doktor, hemşire, sağlık memurları) ve yardımcı hizmetliler (aşçı, temizlikçiler) gibi gemi adamları değildir ve güverte ve makine dairelerine dolaylı hizmetlerinin bulunduğu da söylenemez. Sadece sondaj gemisinde iş görmelerinden yola çıkarak sondaj işçilerinin gemi adamı olarak kabul edilemeyeceği.

Deniz İş Kanunu'nda açık deniz sondaj işçileri için başka bir meslek adlandırılması ve bu işçilerin gemi adamı olarak kabul edilme koşullarını karşılamayan ve sağlık görevlileri (doktor, hemşire, sağlık memurları) ve yardımcı hizmetliler (aşçı, temizlikçiler) gibi gemi adamları değildir ve güverte ve makine dairelerine dolaylı hizmetlerinin bulunduğu da söylenemez. Sadece sondaj gemisinde iş görmelerinden yola çıkarak sondaj işçilerinin gemi adamı olarak kabul edilemeyeceği.

Deniz İş Kanunu'nda açık deniz sondaj işçileri için başka bir meslek adlandırılması ve bu işçilerin gemi adamı olarak kabul edilme koşullarını karşılamayan ve sağlık görevlileri (doktor, hemşire, sağlık memurları) ve yardımcı hizmetliler (aşçı, temizlikçiler) gibi gemi adamları değildir ve güverte ve makine dairelerine dolaylı hizmetlerinin bulunduğu da söylenemez. Sadece sondaj gemisinde iş görmelerinden yola çıkarak sondaj işçilerinin gemi adamı olarak kabul edilemeyeceği.

Daha önce başka gemilerde kaptan veya başmakinist gibi görev yapan gemi adamları sondaj şirketinde işe alınıp, sondaj ile ilgili bir iş için gemide istihdam edilmesi durumunda, bu çalışanlar "Gemiadamı Olur Sağlık Raporu", "Gemiadamı Cüzdanı" ve "Ek Yeterlilik Belgesi"ne sahip olsalar dahi sondaj işini alan alt işveren işçisi olarak gemi adamı sıfatıyla Deniz İş Kanunu kapsamında kabul edilmemelidir. Çünkü sondaj işçileri veya daha genel tabiriyle Açık Deniz Sondaj İşçileri, gemi adamlarından farklı uzmanlığa, teknik bilgiye, beceriye ve tecrübelere sahiptirler. Görevleri ve yaptıkları işler tamamen sondaja ilişkin işler olup, geminin deniz seferi ile ilgileri bulunmamaktadır. Denizcilik belgelerinin olması, aslında bu kimselerin deniz üzerinde çalışabilme yeterliliğine sahip

GERİ ÇEKİLDİ

aldıklarını ve görev aldıkları için daha da nitelikli bir personel oldukları görüşü. Bu görüşün doğruluğu gemi adamı olarak çalışmaları için Deniz İş Sözleşmesi'nin uygulanmasıyla ilgili olarak ve özellikle teknik personel için düzenlenmekte ve gemi sevki ve idaresinde görevli personel kapsamaktadır. Sondaj operasyonu yapan Açık Deniz Sondaj İşçileri bu kapsamda bulunmamaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilen konsolide bir Sözleşme olan "Deniz İş Sözleşmesi" (Maritime Labour Convention, 2006) (ILO, 2006) Deniz İş Sözleşmesi ile ilgili düzenlemeler alanında önemli düzenlemeler yapılmıştır²⁹. MLC 2006 Sözleşmesi ile ilgili uygulamaya ilişkin bazı temel sorular cevaplanmak üzere ILO'ya iletilmiştir. Önemli sorulardan birkaçı sondaj üniteleri ve bu ünitelerde çalışanların hukuki statüsü hakkında olmuştur. Komite tarafından verilen

RETRACTION

kişiler hariç olmak üzere, açık deniz sondaj platformları ve Mobil Açık Deniz Sondaj Ünitelerindeki (Modular Offshore Drilling Unit - MODU'lardaki) teknik personelin gemi adamı olarak kabul edilmeyeceğini belirtilmiştir. Yönetmeliğin gerektirdiği belgelendirme konusunda ise yalnızca platformlar veya MODU'lar için gönüllülük esasının geçerli olduğu bildirilmiştir³⁰.

IV. İŞ GÜVENCESİ BAKIMINDAN YAPILAN DEĞERLENDİRME

Çözümlemesi gereken bir diğer uyuşmazlık konusu, sözleşmesi feshedilen sondaj işçilerinin işe iade davası açıp açamayacağına ilişkindir. Başka bir ifadeyle söz konusu işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacağıdır.

Ülkemizde iş güvencesine ilişkin Almanya'da olduğu gibi ayrı özel bir kanun bulunmamaktadır. İş güvencesi 4857 sayılı İş Kanunu'nda

²⁹ Bkz., BEDÜK Mehmet Nusret, ILO Tarafından Kabul Edilen Konsolide Bir Sözleşme "Deniz İş Sözleşmesi" (Maritime Labour Convention, 2006), Sicil Eylül 12, s.242 vd.

³⁰ https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13101:0::NO:13101:P13101_COMMENT_ID:3342272, (ET: 28.11.2024)

GERİ ÇEKİLDİ

önceki düzenlenmiştir. İş güvencesi hükümleri İş Kanunu'na tabi çalışanlar için 1971 yılında yapılan düzenlemeyle getirilmiştir. Bununla birlikte iş kanununda 6. maddesiyle getirilen hükümler 1953 yılında yapılan düzenlemeyi çalışmaları da iş güvencesi hükümlerinden yararlanma hakkı tanınmıştır. Basın İş K.md.6/son hükümü uyarınca, İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin md.18 vd. hükümlerinin basın çalışanlarına da kıyasen uygulanmaktadır. Şu hâlde iş güvencesinden yararlanabilmek için öncelikle

4857 sayılı İş Kanunu ya da 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamında bir işçi olarak çalışıyor olması gerekir. Deniz İş Kanunu'nun 60. maddesi Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki işçiler, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamamaktadırlar³¹. Bu durum, iş güvencesi alanında tüm işkollarını kapsayacak biçimde düzenlemeler yapılmasını hüküm altına alan Hizmet İlişisine Son Verilmesi Sözleşmesine ilişkin 158 sayılı ILO Sözleşmesiyle uyumlu olarak düzenlenmelidir. Çalışanların iş güvencesi alanına girmesi için düzenleme yapılması ve ilke olarak basın çalışanlarına

RETRACTION

854 sayılı Deniz İş Kanunu uluslararası hukuktaki gelişmeleri takip edemediği gibi, iç hukuk bakımından da yetersiz kalmıştır. Kanunun kabulünden bu yana; iş hukuku mevzuatında yapılan değişiklikler karşısında, birçok konuda düzenleme boşlukları oluşmuştur. Şüphesiz, deniz iş hukuku sorunlarının öncelikle ilgili mevzuat çerçevesinde değerlendirilmesi ve buna göre çözüm aranması gerekir³³. Deniz İş Kanunu'nda boşluk bulunması halinde genel hükümlere başvurulmalıdır. Zira Türk Medeni Kanun ve Türk Borçlar Kanunu'nun genel nitelikteki hükümleri uygun düştüğü ölçüde özel hukuk ilişkilerine uygulanır (TMK.md.5)³⁴.

³¹ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT /ÖZKARACA, s.510; MANAV, s.48-49; UŞAN, s.159-160.

³² GÜZEL Ali, "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (15-18 Ekim 2013, Antalya) Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul 2014, s.263; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.583-584; BEDÜK, s.43.

³³ BEDÜK, s.40.

³⁴ SÜZEK/BAŞTERZİ, s.35-36; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.59-63; SÜZEK Sarper, "İş Hukukunda Düzenleme Boşluklarının Doldurulması" (Düzenleme Boşlukları), Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara 1993, s.132 vd.; ÇELİK /CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.17-18.

Aşağıda detaylı anlatım ile bulunulacağı üzere, uyuşmazlığın temel nedeni işveren-çalışan ilişkisinin deniz taşımacılığına ilişkin işyerinde bulunmamasıdır. Buna karşın 4857 sayılı İş Kanunu'nda her iki konu açıkça düzenlenmiştir.

Kanununun lafzına bakılacak olursa, deniz taşıma işleri, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmıştır. İş sözleşmesinden doğan hukuki ilişkinin Deniz İş Kanunu kapsamında değerlendirilebilmesi için ise, Deniz İş Kanunu'nun 1. maddesinde işyerinin deniz taşımacılığına ilişkin olması gerekmektedir.

Yargıtay'ın bir kararında belirtildiği üzere; "... salt gemi adamı olmak Deniz İş Kanunu kapsamında olmayı gerektirmez. İşçinin gemi adamı olma koşulu yanında 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 1. maddesi kapsamında işleten veya gemi sahibi olan işverene ait bir gemi işyerinde çalışması gerekmektedir."

Yargıtay'ın bir kararında belirtildiği üzere; "... salt gemi adamı olmak Deniz İş Kanunu kapsamında olmayı gerektirmez. İşçinin gemi adamı olma koşulu yanında 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 1. maddesi kapsamında işleten veya gemi sahibi olan işverene ait bir gemi işyerinde çalışması gerekmektedir."

Örneğin, yabancı bayraklı, turistik amaçlı kullanılan bir yatın sahibi, emrinde çalışan kaptan ve diğer gemi adamlarının işverenidir. Gemi, 4857 sayılı İş K.md.4/1 anlamında deniz taşıma işi yapmaması, turistik amaçla kullanılan bir yat olması ve yabancı bayrak taşıması nedeniyle işveren ile gemi adamı arasında sözleşmeden doğan uyuşmazlıklarda Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanmayacaktır. Yargıtay, bu uyuşmazlıkta turistik bir yatta çalışan kaptanın Deniz İş Kanunu kapsamında değil, 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamında olduğuna karar vermiştir³⁵. Benzer bir başka Yargıtay kararına göre;

³⁵ Yarg.9.HD. 23.05.2015, E.2015/3709, K.2015/11606; Yarg.9.HD. 23.05.2014, E.2014/27838, K.2014/38232, Sakarya BAM 11. HD., 30.9.2020, E.2020/329, K.2020/103, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat> (ET: 03.11.2024).

³⁶ **BEDÜK**, s.26; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s.322; Yarg.9.HD. 28.4.2009, E.2009/6543, K.2009/12102, *Çalışma ve Toplum*, 2009/4 (23), s.305-307; Yarg.9.HD. 28.4.2009, E.2009/11460, K.2009/12104, **ÇİL**, Şahin, Açıklamalı-İçtihatlı Kıdem Tazminatı (Kıdem Tazminatı), Ankara 2009, s.675-677. AYDINLI tarafından yapılan karar incelemesinde de yazar aynı kanaate varmıştır. Yazara göre "... İlk anda bu kişilerin genel kanun olan Borçlar Kanunu'na dahil edilebileceği akla gelse de söz konusu kişilerin çalıştıkları araştırma gemisi olması da göz önüne alındığında

GERİ ÇEKİLDİ

“... Dosya kapsamında davalı 47-31 orosterluk davalıya ait yatta çalışan işçilerin Davacı şirketin 47-31 orosterluk davalıya ait yatta çalışan işçilerinin kapsamına girdiği gibi, 4857 sayılı İş Kanununun 1. fıkrası gereğince de; “deniz taşıma işlerinde çalışandır” bu kanunun kapsamı dışındadır. Dosyamızda davacının çalışmış olduğu yatın 4490 sayılı TUGSK 2B maddesinde tanımlanan “ticari yatlardan olduğu, gezi ve spor amacıyla yararlanan, büyük yolcu gemisi niteliğinde olmayan, turizm şirketi envanterinde kayıtlı” deniz aracı olduğu ve deniz taşıma işi yapmadığı, maliki ve işletmeciliğinin gerçeğinden dolayı, davacının çalışmış olduğu yat, Deniz İş Kanunu kapsamında olmadığı gibi, 4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesinin 1. fıkrası gereğince de deniz taşıma işi yapmadığından, davacının çalışması 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında bulunmamaktadır”³⁷.

RETRACTION

olduğuna karar vermiştir³⁸.

denizde gemilerde taşıma işi de yapmadıkları için İş Kanunu’nun kapsamına dahil edilmeleri gerekir.” (AYDINLI İbrahim, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Düzenlenen Alt İşveren Hükümlerinin Deniz Taşıma İşlerinde Uygulanıp Uygulanamayacağına Dair Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C.XVII, Y.2013, Sa.4, s.45).

³⁷ Yarg.20.HD. 13.12.2020, E.2020/91, K.2020/691, benzer kararlar için bkz. Yarg.9.HD. 25.5.2022, E.2022/4940 K.2022/6507, “...Deniz taşıma işinin Deniz İş Kanunu kapsamına alındığı sabittir. Deniz taşıma işlerinin açıkça İş Kanununun kapsamı dışında bırakılması nedeni ile römorkaj, kurtarma-yardım, dalgıçlık gibi işlerde nitelikleri itibarıyla deniz taşıma işi niteliğinde olmadığından, bu işler ve bu işlerde çalışanlara 4857 sayılı İş Kanununun uygulanması yerinde olacaktır. Keza turistik maksatla faaliyet gösteren yatta çalışma deniz taşıma işi olmadığından, çalışan hakkında 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır” (Ankara BAM, 29. HD. 17.11.2020, E.2020/318, K.2020/398), <https://www.lexpera.com.tr/ictihat> (ET: 03.11.2024).

³⁸ “... Deniz taşımacılığı denilince de yolcu, hayvan veya eşyanın deniz veya iç sular üzerinden, bir noktadan diğer bir noktaya taşınması faaliyetidir. Dosya içeriğine göre davacı davalılardan Belediye Başkanlığı’nın faaliyet alanı için kurduğu işbirlikçi ŞİRKETİNİN ihale ile deniz yüzeylerinin temizlenmesi işini verdiği diğer davalı şirket işçisi olarak şirketin teknesinde çalışmıştır. Deniz yüzeylerinin temizlenmesi işi deniz taşıma işi değildir. Diğer taraftan 6100 sayılı HMK.’un 33. Maddesi uyarınca “Maddî vakıaların taraflarca getirilmesi esas olmakla birlikte; getirilen maddî vakıaların hukukî niteliğini belirlemek ve ilgili kanun maddesini uygulamak hâkime ait bir görevdir”. Hâkim uyuşmazlıkta uygulayacağı hukuku resen

GERİ ÇEKİLDİ

Tüm yararları bir yasa ile önlemek gerekir ki; Deniz İş Kanunu'nda hüküm başkaca amaçla değil, genel emelinde meşuttur. Hâkimin emelinde hukukun emel olduğu üzere, "Bu kanunun hükmü geri, gemiadamlarına uyan elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akti, örf ve adetlerden doğan haklara hâlel getirmez. Bu kanunun uygulanması sonucu olarak işverene düşen yükümlülükler, gemiadamlarının ücret vesair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz."

Hâkimin emelinde hukukun emel olduğu üzere, hâkim için önemli olan, kanun koyucunun iş kanunu kuralını öngördüğü zamandaki amacını bilmek, o tarihteki iradesini bulup çıkarmak değildir. Çünkü hukuk yaşayan bir düzendir ve günün koşul ve ihtiyaçlarına cevap vermek zorundadır. O nedenle, yorum

RETRACTION

rekir³⁹.

İster kanunun amacına uygun yorum ister zamana göre amaca uygun yorum yöntemi benimsenmiş olsun, iş kanunlarında gözetilen temel esas, işçinin korunması ilkesidir⁴⁰. Deniz İş Kanunu'nun 48. maddesinde açıkça öngörüldüğü üzere, eğer Deniz İş Kanunu dışında başkaca

gözetmek zorundadır. Somut uyuşmazlıkta davacı deniz taşıma işinde çalışmadığından Deniz İş Kanunu hükümlerine göre değil, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre tazminat ve diğer işçilik alacakların bir değerlendirmeye tabi tutulup buna göre karar verilmelidir. Mahkemece davacının 854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamında kaldığı kabul edilerek, alacakların bu kanuna göre değerlendirilip, hüküm altına alınması hatalıdır." (Yarg.9.HD. 22.10.2019, E.2016/8491, K.2019/18634, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat>, ET: 03.11.2024).

³⁹ SÜZEK/BAŞTERZİ, s.27-29; "Hâkim, zamana göre amaca uygun yorum yaparken, olgular değişince yapılacak yorum da değişir ilkesi uyarınca, yasa koyucunun yasa kuralını öngördüğü zamandaki amacını değil, yasanın uygulanacağı sıradaki güdeceği amacı göz önünde bulundurmalıdır. Diğer deyişle hâkim, başvuracağı menfaatler değerlendirilmesinde tercihini bu olayda işçinin korunması yönünde yapmalıdır" (SÜZEK/BAŞTERZİ, s.174).

⁴⁰ İşçinin korunması yanında iş hukukuna hâkim olan bazı temel ilkeler vardır. Bunlardan biri de iş güvencesidir. Yorum yapılırken anayasadan ve iş mevzuatının bütününden çıkarılabilecek bu gibi temel ilkelerin duruma göre dikkate alınması uygun olur (SÜZEK /BAŞTERZİ, s.29).

GERİ ÇEKİLDİ

Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen alt işveren hükümlerinin deniz taşıma işlerinde uygulanıp uygulanamayacağına ilişkin Yargıtay kararını değerlendiren AYDINLI, isabetli olarak şu sonuca ulaşmıştır;

“...somut uyuşmazlıkta davacı İş Kanunu’nda düzenlenen alt işveren ilişkisinde mübaza mükkimünün sonuçlarını talep etmektedir. İş Kanununun 2. maddesinin 6 ve 7. fıkraları Deniz İş Kanunu kapsamındaki gemi adamına Kanunun deyimiyile “...daha elverişli hak ve menfaat sağlayan...” bir kanuni düzenleme olduğundan, İş Kanunu’nda alt işveren işçileri için getirilmiş olan kanuni haklar aynen gemi adamları için de uygulanabilir. Bu konuda karşı görüş

“...iş Kanunu’nda düzenlenen alt işveren ilişkisinde mübaza mükkimünün sonuçlarını talep etmektedir. İş Kanununun 2. maddesinin 6 ve 7. fıkraları Deniz İş Kanunu kapsamındaki gemi adamına Kanunun deyimiyile “...daha elverişli hak ve menfaat sağlayan...” bir kanuni düzenleme olduğundan, İş Kanunu’nda alt işveren işçileri için getirilmiş olan kanuni haklar aynen gemi adamları için de uygulanabilir. Bu konuda karşı görüş

“...iş Kanunu’nda düzenlenen alt işveren ilişkisinde mübaza mükkimünün sonuçlarını talep etmektedir. İş Kanununun 2. maddesinin 6 ve 7. fıkraları Deniz İş Kanunu kapsamındaki gemi adamına Kanunun deyimiyile “...daha elverişli hak ve menfaat sağlayan...” bir kanuni düzenleme olduğundan, İş Kanunu’nda alt işveren işçileri için getirilmiş olan kanuni haklar aynen gemi adamları için de uygulanabilir. Bu konuda karşı görüş

“...iş Kanunu’nda düzenlenen alt işveren ilişkisinde mübaza mükkimünün sonuçlarını talep etmektedir. İş Kanununun 2. maddesinin 6 ve 7. fıkraları Deniz İş Kanunu kapsamındaki gemi adamına Kanunun deyimiyile “...daha elverişli hak ve menfaat sağlayan...” bir kanuni düzenleme olduğundan, İş Kanunu’nda alt işveren işçileri için getirilmiş olan kanuni haklar aynen gemi adamları için de uygulanabilir. Bu konuda karşı görüş

münü (m.48) işçiyi koruma genel prensibi altında, işçi lehine yorum ilkesi gereği yorumladığımızda, İş Kanunu’ndaki alt işveren düzenlemelerinin, gemi adamlarına da uygulanabilir olduğu sonucuna ulaşılabilir”⁴².

Bilindiği üzere, sondaj gemisinde çalışan işçiler ağır ve tehlikeli bir işte çalışmaktadır. Üstelik çalışmalarını denizin riskli sularında ve gemi üzerinden icra etmektedirler. Sondaj gemisinde yapılan bu iş, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna göre, “çok tehlikeli iş” sınıfına girmektedir. O nedenle, sondaj işinde çalışanların daha fazla korunmaya ihtiyacı bulunmaktadır. Yasal olarak iş güvenliği öngörüldüğü gibi, ayrıca iş güvencelerinin de sağlanması gerekmektedir.

Fatih ve diğer sondaj gemileri, TPAO’ya ait Deniz İş Kanunu anlamında bir işyeridir⁴³. Ultra derin deniz sahasında petrol, gaz arama ve sondaj işi yapmaktadırlar. Bir an bu işçilerin TPAO Şirketinin daimî işçileri olarak düşünülürse, TPAO, bu işçilerini başka işyerlerinde örneğin

⁴¹ KAR, s.26; BEDÜK, s.41.

⁴² AYDINLI, s.50; benzer görüş için bkz. KAR, s.26.

⁴³ Bkz., BEDÜK, s.28 vd.

Adıyaman'da veya Batman'da sondaj işinde de istihdamı nakâlâ müm-
 ken. Bu işçilerimiz vazirahane bünyesinde ücretle
 çalışmaları esas olarak gereklidir. Adıyaman'da sondaj işlerinde
 emekçileri, daha fazla profesyonelleştirmektedir. Adıyaman ve Bat-

man'daki sondaj işçilerine iş güvencesi sağlanırken, denizde yani gemide
 çalışan bu profesyonellerin, karada çalışan meslektaşlarına nazaran deza-

vantajlı olması hakkaniyete ve adalete uygun düşmez. Bunların gemi üye-

lerinde ve açık denizde çalışmaları, yapılan işin çok tehlikeli bir sınıf içeri-
 gini taşımaktadır. Bu işçilerin emeklerini değerlendiren ve haklarını koruyan
 maddelerdir. Zira bu işçiler uzak deniz şartlarında daha fazla güçlükler ya-

şamaktadır. Karada çalışan arkadaşları iş güvencesine sahip olduğu
 halde, deniz seferi yapan gemilerde iş görebilmek için onca yeterlik bel-
 gesi ve sertifikaya ihtiyaç duyan bu kimselerin sırf gemide çalıştıkları-
 na göre ayrı kanunlarla hakları korunmalıdır. İş Kanunu'nda alt işveren
 ilişkisi bu kanunla düzenlenmiş ve iş güvencesi hakları korunmuştur.
 İş Kanunu'nda işçilerin emeklerini değerlendiren ve haklarını koruyan

Sonuç olarak somut uyuşmazlıkta davacı işçi, davalılar arasında asıl
 işveren alt işveren ilişkisi bulunduğunu ileri sürmekte ve iş güvencesin-
 den yararlanmayı talep etmektedir. Alt işveren ilişkisini düzenleyen 4857
 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 6 vd. fıkra hükümleri ve iş güvencesini
 düzenleyen 18 vd. hükümleri Deniz İş Kanunu kapsamındaki gemi adamı
 için daha elverişli hak ve menfaat sağlayan kanuni düzenlemeler oldu-
 ğundan şüphe yoktur. O nedenle, İş Kanunu'nda alt işveren işçileri için
 getirilmiş olan kanuni haklar aynen gemi adamları için de uygulanabile-
 cektir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda deniz taşıma işleri dolayısıyla bu işlerde
 çalışan gemi adamları kapsam dışında bırakılmıştır denilebilirse de gemi
 adamına ilişkin özel kanun olan Deniz İş Kanunu'nda, diğer kanunlara
 yönelik atıf hükmünü (DİK.md.48) işçiyi koruma genel prensibi altında,
 işçi lehine yorum ilkesi gereği yorumlandığında, İş Kanunu'ndaki alt iş-
 veren düzenlemelerinin, gemi adamlarına da uygulanabilir olduğu sonu-
 cuna ulaşılmaktadır.

Yukarıda açıklandığı üzere, TPAO'ya ait gemilerde sondaj işinde ça-
 lışan işçilerin Deniz İş Kanunu kapsamında oldukları da tartışmaya açıktır.
 Kanaatimizce bu çalışanlar gemi adamı olarak değerlendirilemez.
 Aşağıda ayrıntılı olarak açıklanacağı üzere; işçilerin istihdam şekli ve asıl

işveren TPAO (ve iştiraki olan TPIC) ile alt işveren şirketleri arasında deli-
me ilmi ve gövüşümü daima sürülebilir. 2024

GERİ ÇEKİLDİ

V. SONDAJ İŞÇİLERİNİN GÖRDÜKLERİ İŞ VE TARAFLAR ARASINDAKİ HUKUKİ İLİŞKİ BAKIMINDAN YAPILAN

Çözümlemesi gereken diğer önemli bir husus, sözleşmesi feshedi-
len sondaj işçilerinin çalıştıkları işyerinde asıl işveren alt işveren uygula-
ması mevcut mudur? Mevcut ise bu işçilerin İş Kanunu kapsamında de-
ğerlendirilerek iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceğinin; zihin-

RETRACTION

Şirketi nezdinde çalıştığı ileri sürülmüştür. Diğer bir ifade ile taraflar ara-
sında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunduğu iddia edilmektedir. TPAO
ile anılan şirketler arasında hukuken geçerli bir asıl işveren- alt işveren
ilişkisi varsa, gemideki sondaj işini ayrı tutarak bu işçilerin iş güvencesine
sahip oldukları sonucuna varmak mümkündür. O nedenle öncelikle
TPAO'nun asıl işveren sıfatının açıklığa kavuşturulması gerekir.

Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO)⁴⁴, Türkiye'nin ulusal
petrol şirketi olup, enerji sektöründe faaliyet göstermektedir⁴⁵. Şirketin
başlıca faaliyetleri: Türkiye'de, yurtdışında ve uluslararası alanda petrol
ve doğal gaz arama, sondaj ve üretim faaliyetleri yürütme, bulunan petrol
ve doğal gaz rezervuarlarının geliştirilmesi ve üretime hazırlama ve enerji
sektöründe teknolojik gelişmeleri takip etme ve uygulama, araştırma ve
geliştirme faaliyetlerinde bulunmaktır. TPAO, Türkiye'nin enerji

⁴⁴ Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO), 1954 yılında hidrokarbon arama, son-
daj, üretim, rafineri ve pazarlama faaliyetlerini yürütmek üzere kamu adına kurulan,
sermayesinin tamamı devlete ait bir kamu iktisadi teşebbüsüdür
(<https://www.tpao.gov.tr/hakkimizda>, Erişim Tarihi: 18.10.2024).

⁴⁵ İştiraki olan TPIC (Turkish Petroleum International Company) aracılığıyla uluslara-
rası petrol ve doğalgaz ticareti yapmaktadır.

İhtiyaçını karşılamak ve enerji güvenliğini sağlamak amacıyla, stratejik enerji politikalarıyla karadeniz ve akdeniz arama ve sondaj faaliyetlerinin şirketin amaçları ile sınırlı olarak yürütülmesi için gerekli teknolojik yatırımler ve sondaj gemisidir. 2018 yılı itibarıyla hidrokarbon potansiyelini değerlendirme amacıyla Karadeniz ve Akdeniz sularında petrol ve doğalgaz arama faaliyetlerini yürütmektedir. Bu amaçla inşa ve tahsis edilen bu gemi, yüksek teknolojiye sahip ultra derin deniz sondaj gemisi özelliğine sahiptir⁴⁶.

TPAO'nun Petrolün İşlenmesi, Temin ve Dağıtım Şirketi (TP-OTC) bünyesinde ve yurt dışında petrol ameliyelerini ve ticaretini yürütmek amacıyla arama, sondaj, üretim, taşıma, pazarlama, servis hizmetleri ve rafinaj gibi konularda faaliyette bulunmak amacıyla TPAO tarafından kurulmuş bir şirkettir. TPAO'nun bir iştiraki olan TP-OTC, deniz üstü (offshore) petrol arama ve sondaj faaliyetleri için kurulmuş ve üretilen hidrokarbonları pazarlamak için faaliyet göstermektedir. TPAO'nun offshore faaliyetleri ile ilgili çeşitli teknoloji, mühendislik, proje yönetimi ve lojistik hizmetleri bu Şirket tarafından sağlanmaktadır. TP-OTC, Karadeniz ve Akdeniz'de yapılan sondaj faaliyetlerinde öncü bir rol oynamaktadır⁴⁷.

TPAO'nun offshore faaliyetleri ile ilgili çeşitli teknoloji, mühendislik, proje yönetimi ve lojistik hizmetleri bu Şirket tarafından sağlanmaktadır. TP-OTC, Karadeniz ve Akdeniz'de yapılan sondaj faaliyetlerinde öncü bir rol oynamaktadır⁴⁷.

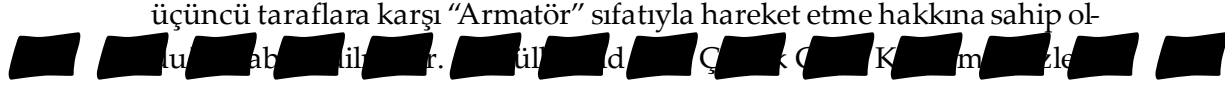
TPAO, denizlerde petrol ve doğal gaz arama, sondaj ve üretim sistemlerinde kullanılmak üzere birkaç önemli gemiye sahiptir. Bu gemiler, özellikle Türkiye'nin Akdeniz ve Karadeniz'deki hidrokarbon arama çalışmalarında aktif rol oynamaktadır. TPAO'nun sahip olduğu gemiler, sondaj gemileri (Fatih, Yavuz, Kanuni ve Abdülhamid Han) ve sismik araştırma gemileri (Barbaros Hayreddin Paşa ve MTA Oruç Reis) dir. Davacı işçi TPAO'ya ait olan, zaman zaman TPAO ve/veya TP-OTC tarafından işletilen sondaj gemilerinde; yüzer sondaj platformlarında görev yapmıştır.

Söz konusu sondaj gemilerinin maliki (ship owner) TPAO'dur. Deniz sahasında petrol ve doğal gaz arama, sondaj yapma ruhsatına sahip olan şirket TPAO'nun iştiraki olan TP-OTC'dir.

⁴⁶ Bkz., <https://www.tpao.gov.tr/deniz>. (Erişim Tarihi: 18.10.2024).

⁴⁷ Bilgi için bkz. <https://tp-otc.com/> (Erişim Tarihi: 18.10.2024).

GERİ ÇEKİLDİ



RETRACTION

Örneğin Turkish Petroleum Offshore Technology Center A.Ş. (TPOTC) ile British Offshore Energy Services Ltd. (BOESL) arasında yapılan ve GOE Middle East DMCC (Dubai) şirketleri arasında yapılan sözleşmeye⁴⁸ göre, Geminin malikinin TPAO olduğu, tarafların geminin mutlak olarak mal sahibinin emrinde amade olacağı, onun tam kontrolü altında olacağı ve mal sahibinin sözleşmenin tarafları da dahil olmak üzere

üçüncü taraflara karşı "Armatör" sıfatıyla hareket etme hakkına sahip olduğunu kabul edilmiştir. Üçüncü taraf Çalık Çelik Kurumunun sözleşmesinde öngörüldüğü üzere, TPAO'nun izin verdiği faaliyetlere ek olarak, TPAO'nun petrol ve doğal gaz arama ve üretim faaliyetlerinde geminin kullanılmasından sorumludur. Dikkatle incelendiğinde GOE Petrol Şirketinin faaliyet alanı bu kapsamda geniş tutulduğu görülmektedir. Ti-

retasyonun⁴⁹ aldığı iş alanı genişletildiği ve faaliyet alanı genişletildiği yerlerde paragrafın kamuya, işletme işçilerine ve diğer taraflara karşı yükümlülükleri dışında kalan diğer işçilerin emeklilik faaliyetleri olmak üzere, konusu ile ilgili olmak üzere her türlü mühendislik, danışmanlık, proje ve uygulama gerçekleştirme hizmeti ve bunlarla bağlantılı hizmetleri sunmaktadır. Görüldüğü üzere GOE Petrol Şirketinin alt işveren olarak ağırlıklı işi, petrol, doğalgaz arama ve sondaj işleridir.

TPAO (ve iştiraki olan TP-OTC) ile GOE Petrol Şirketi arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi olduğu belirtilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre; "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirildiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir" (md.2/6). Taraflar arasında kanuna uygun asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunup bulunmadığı, uyuşmazlık konusunun aydınlanmasında bizlere ışık tutacaktır.

⁴⁸ 9705093 IMO Numaralı "Abdülhamid Han" Sondaj Gemisi için yapılan 01.08.2022 tarihli TPOTC-GOE-2022/ABDH Sözleşme No.lu Yönetim ve İşletim Sözleşmesi.

⁴⁹ Bkz., Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi, 3 Nisan 2019: 9801, s.34.

GERİ ÇEKİLDİ

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası hükmünden anlaşılacağı üzere, asıl işveren- alt işveren ilişkisinin varlığına ilişkin soruların çözümü için iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi hizmet üretimine ilişkin olarak diğer işveren (alt işveren) tarafından iş alınması gerekir. Alınan iş eğer asıl işin bir bölümünde gerçekleşecek ise, o halde bu işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olmalı ve ayrıca alt işverenin bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır⁵⁰.

Alt işveren-özellikle inşaat sektöründe, işveren ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren iş, mal veya hizmet üretiminin zorunlu unsurlarından olan, işin niteliği gereği işletmenin kendi uzmanlığı dışında ayrı bir uzmanlık gerektiren iştir. İşverenin kendi işçileri ve yönetim organizasyonu ile mal veya hizmet üretimi

RETRACTION

Asıl işveren- alt işveren ilişkisinde, alt işverenin çalıştırdığı işçiler, alt işverene iş sözleşmesi ile bağlı olarak çalışır. Diğer bir ifade ile alt işverenin kendi işçileridir. Bu işçilerin asıl işveren ile aralarında iş ilişkisi bulunmamaktadır. Alt işverenin işçileri, iş görme borçlarını kendi işverenlerine karşı yerine getirir. Alt işverenin emir ve talimatlarına uymakla yükümlüdür. Çalıştırdığı işçilerin ücret ve diğer haklarından doğrudan alt işveren sorumludur⁵³.

⁵⁰ Bkz., CANBOLAT Talat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992, 19 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, 205 vd.; AYKAÇ Hande Bahar, İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul 2011, s.50 vd.; AYDINLI, Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu (Alt İşveren ilişkisi ve Muvazaa), Ankara 2021, s.187 vd.; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.103 vd.; SÜMER, s.22 vd.; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.168 vd.; BAŞBUĞ Aydın/YÜCEL BODUR Mehtap, İstanbul 2021, s.84 vd.; UŞAN, s.62 vd.

⁵¹ RG., 27.09.2008, S.27010.

⁵² ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.108-110; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.171-176; Ayrıca bkz., AYKAÇ, s.86 vd.; AYDINLI, Alt İşveren ilişkisi ve Muvazaa, s.195 vd.

⁵³ CANBOLAT, s.67-70; SÜMER, Uygulamalar, s.64.

GERİ ÇEKİLDİ

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, alt işveren, asıl işverenin işyerinde çalıştırdığı işçilerin karşı taraf işveren işyerinde çalıştırılması için işveren tarafından verilen yetki niteliğindedir⁵⁴. 7 sayılı yasayla, alt işveren tarafından verilen de "bu sınıfta" mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyerini Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirmekle yükümlüdür (İş K.md.3/2). Alt işverenin işçilerinin çalıştığı işyeri, asıl işverenin işyeri olmakla birlikte, bu işçiler asıl işverenin işçileri değildir⁵⁵.

Alt işveren, asıl işveren adına ve hesabına değil, kendi adına ve hesabına faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu nedenle, alt işveren işyeri için işçi çalıştırmıyorsa, bir diğer ifade ile devrettiği iş ile ilgili olarak İş Kanunu bakımından işveren niteliğine sahip değilse, zaten asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edilemez⁵⁶. Alt İşverenlik Yönetmeliği'ne göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için; asıl işverenin işyerinde çalıştırdığı işçilerin alt işverenin işyerinde çalıştırılması için işveren tarafından verilen yetki niteliğindedir.

RETRACTION

mürettebatı ile sondaj işçilerinin tamamı diğer Şirketler tarafından istihdam edilmiş, TPAO gemide hiçbir işçi çalıştırmıyor ise taraflar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunmadığına hükmedilir. Somut olayda TPAO, sahibi olduğu sondaj gemileri ile deniz sahasında doğalgaz ve/veya petrol arama faaliyetinde bulunan asıl işveren konumundadır, GOE Petrol Şirketi ise ileri teknik özellikleri olan bu gemi ile derin sularda petrol ve doğalgaz sondaj işini üstlenen alt işverendir.

Sondaj gemileri, yüksek teknolojiye sahip, dünyada sayılı gemilerdir. Türkiye tarafından satın alınarak TPAO'nun envanterine kaydedilmiştir. TPAO, deniz ticaretinde faaliyet gösteren bir KİT kuruluşudur. TP-OTC ise, yurt içinde ve yurt dışında petrol doğal gaz arama, sondaj, üretim, taşıma, pazarlama, servis hizmetleri ve rafinaj gibi konularda faaliyette bulunan TPAO'nun bir iştirakidir. TPAO, henüz bu çalışma

⁵⁴ SÜZEK/BAŞTERZİ, s.167; SÜMER, Uygulamalar, s.64-65.

⁵⁵ CANBOLAT, s.53-55; SÜMER, Uygulamalar, s.64.

⁵⁶ CANBOLAT 20; AYKAÇ, s.56; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.206; SÜMER, Uygulamalar, s.64-65; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.104; BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s.84-85.

⁵⁷ CANBOLAT, s.28-31; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.169.

GERİ ÇEKİLDİ

cehacında yeterli bilgi ve tecrübe sahip olmadığı için bu alanda uzmanlık gerektiren bir iş olarak değerlendirilmelidir. Bu iş için GOE Petrol Şirketi, Şirketin en yetkin ve deneyimli personeliyle görevlendirilmiştir. TPAO, nitelikli bir personel için dahi GOE Petrol Şirketinin imkânlarına başvurmuştur⁵⁸. Sonuçta bu gemiler sondaj gemileridir. İş hukuku bakımından gemilerin maliki (ship owner) olan TPAO asıl işveren, GOE Şirketi de alt işverendir. Bu gemilerde deniz taşıma işi yapılmamaktadır. Daha profesyonel olan sondaj operasyonları gerçekleştirilmektedir ve bu işler için gerekli teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olduğu için, alt işveren GOE Petrol Şirketine bırakılmıştır.

Sonuç itibariyle, asıl işveren olan TPAO, iştiraki olan TP-OTC ile yurt içinde ve yurt dışında petrol doğal gaz arama, sondaj, üretim, taşıma, rafinasyon ve pazarlama faaliyetleri için kullanılan gemilerde TPAO'nun alt işverenliği söz konusu değildir. Bu gemilerde sondaj operasyonları yapılmaktadır, ancak bu işler için gerekli teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olarak yürütülmektedir. O nedenle, sondaj işi GOE Petrol Şirketi tarafından yürütülmektedir.

RETRACTION

petrol, gaz arama ve sondaj işleri yapmak amacıyla kullanılmaktadır. O nedenle, sondaj operasyonu gemi deniz seferinin (marine kısmının) dışında kalan; yani asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olarak yürütülmektedir. Kanun gereği işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez (İş K.m.d.2/8). Yapılan iş çok profesyonellik gerektiren bir iş olduğu için ne TPAO, ne de iştiraki olan TP-OTC tarafından gerçekleştirilebilmektedir. O nedenle, sondaj işi GOE Petrol Şirketi tarafından yürütülmektedir.

GOE Petrol Şirketi, anılan gemilerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sondaj işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran alt işverendir. Bu bakımından alt işverenin işçileri geminin mürettebatına dahil gemi adamı vasfına sahip işçiler olarak kabul edilemez. O nedenle, 4857

⁵⁸ GOE Şirketinin Ticaret Sicilinde yer alan faaliyet alanı o kadar geniş tutulmuş ki, Şirketin petrol, doğal gaz, sondaj, denizcilik, sismik araştırmalar ve bu faaliyetleri gerçekleştirmek için gerekli olan tüm hizmetler dahil olmak üzere işletme, imalat, müstahdem sağlama, gemi adamı istihdam etme, mühendislik, proje ve uygulamalarını yapma hizmetlerinin sağlanması ve bu amaçlara ulaşmak için gemi ve deniz araçları satın alınması, imalatı, kiralanması ve işletilmesi faaliyetlerinde bulunabileceği belirtilmiştir (Bkz., Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi, 3 Nisan 2019: 9801, s.34).

GERİ ÇEKİLDİ

cevalık İş Kanunu kapsamında çalıştırılan sondaj işçileri olarak değerlendirilmeleri ve emsalleriyle eşit haklara sahip olmaları gerekmektedir. Diğer taraftan, sondaj gemisinde her bir sondaj gemisinin asıl işveren ve alt işveren olarak anlatımına asıl işverenin işyeri ve alt işverenin de işyeri olarak kabul edilmektedir. Alt İşverenlik Yönetmeliği'ne göre, "Alt işveren, kendi işyeri için Kanununun 3 üncü maddesinin birinci fıkrası hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Alt işveren, işyerinin tescili için şekli Bakanlıkça belirlenen işyeri bildirim formu ile birlikte 6 ncı maddede belirtilen belgeleri bölge müdürlüğüne verir. İşyeri tescil belgesi, işyeri tescil belgesi olarak değerlendirilir (md.5). İşyeri bildirim formu ile birlikte verilecek belgeler Alt işverenlik tarafından bölge müdürlüğüne verilir (md.6). Bölge müdürlüğüne, 5 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bildirimde bulunan alt işverenin işyeri tescil edilerek işyeri için bir sicil oluşturulur."

RETRACTION

Resmî olarak bildirim yapılmış işyerinin adresi, alt işveren tarafından bildirilen işyerinin adresi ile aynı değilse, işyeri tescil belgesi oluşturulmaz. Bu durumda, işyeri tescil belgesi oluşturulmuş olsa bile, işyeri tescil belgesi, işyeri tescil belgesi olarak değerlendirilmeyecektir. Sondaj şirketi olan alt işveren GOE Petrol Şirketinin işçilerinin çalıştığı işyerleri TPAO'ya ait Fatih vd. sondaj gemileri olduğu belirtilmektedir. Şu hâlde bu gemiler asıl işverenin işçilerinin olduğu kadar alt işveren işçilerinin de işyeridir.

Alt işveren işçileri sondaj işi için işe alınmış, ultra derin denizde sondaj operasyonu yapmaktadır. Bu işçilerin bir kısmı ya geminin güvertesinde ya da makine dairesinde çalışması icap etmektedir. Açıklandığı üzere, bu gemiler nev-i şahsına münhasır özellikleri olan gemilerdir. Bu gemiler tahsis edildiği amaca uygun olarak inşa edilmiş, normal, sıradan, bilinen yapıda gemiler değildir. TPAO'nun ticari faaliyet amacına uygun olarak satın aldığı sondaj ve sismik gemileri normal gemi özelliğinin ötesinde yüksek teknolojiye sahip gemilerdir. O nedenle, derin sularda yapılacak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bu tür operasyonlar için TPAO, asıl işveren-alt işveren ilişkisine girmek durumundadır.

Asıl işyerinin bir bölümünde iş alan şirket aslında geminin büyük bir bölümünde işini icra etmektedir. Bu nedenle bir kısım alt işveren işçilerinin güvertede diğer bir kısmının makine dairesinde çalışmaları gayet doğaldır. Bu durumda alt işveren işçilerinin güvertede veya makine dairesinde

is öömleri onları geminin mürettebatına dahil gemi adamı yapmaz. Ancak bu işveren işveren sonradan sondaj işi alt işveren yanında çalıştırır, mürettebatın zencilerinde faaliyetleri için sunulan eğitimli işçilerdir. O nedenle, bu kişileri gemi adamı olarak kabul etmek doğru değildir.

Örneğin gemi sabitleme işini gören, Dinamik Sabitleme Operatörü (sondaj yapılması için geminin sabit durmasını sağlayan kişi- Dynamic Positioning Operator - DPO) olan alt işveren işçisi, geminin önemli mahallerinde görev yapabilir. Ancak bu işçi kaptanı değildir.

Geminin seyir ve güvenliğinden sorumlu "Süvari (Master)" olarak kabul edilemez. Vele ki gerçekten 1. Kaptan ehliyeti olan, hatta gemi adamı cüzdanına sahip biri olsun. Kaldı ki, işçi sondaj işinde çalıştığı için uzak yol kaptanı ehliyetli olduğu halde Minimum Safe Manning

gereksinimleri karşılayamaz. Geminin seyir ve güvenliğinden sorumlu bir işçi bir arçer olarak işin dışında operasyonunda bulunamaz. Bu nedenle, bu işçi kaptanı olarak çalışmak zorundadır. O nedenle bu kimsenin asıl işverenin güvertede çalışan kaptanı gibi bir gemi adamı olduğu söylenemez. Çünkü geminin genel seyirinden sorumlu bir çalışan değildir. Deniz sondaj işine özgülenmiş, alanında yetkinliğe sahip bir alt işveren işçisidir.

Bir başka örnek verilecek olursa; gemide iş sağlığı güvenliği personeli (Safety Officer - HES) olarak iş gören alt işveren işçisi de geminin sondaj gemisi olması ve çok tehlikeli bir iş görmesinden dolayı alt işveren tarafından istihdamı zorunlu uzman bir çalışandır. Çalışma yeterlik belgesine sahip olan bu işçinin de Minimum Safe Manning Certificate listesinde adı geçmeyebilir. Sondaj işinde alt işveren işçisi olarak çalışan işçi görevi itibariyle denizci sınıfında yer almamakta ve hatta gemi adamı cüzdanı dahi bulunmamaktadır.

⁵⁹ Gemicilikten gelen, gemi kökenli personeller olan Roustabout, Crane Operator, AB, Assistant Crane Operator, Deck Foremen, Radio Operator, DPO, Senior DPO, SSL, Senior SSL, OIM, TSL, First Engineer, Second Engineer, Third Engineer, Motorman, Chief Mechanic, Mechanic, Electrician, Senior Electrician, Electrical Supervisor, ET, Senior ET, vb. pozisyonlarında çalışanlar da dinamik Sabitleme Operatörü (Dynamic Positioning Operator - DPO) sondaj işinde çalışan işçilerdir.

GERİ ÇEKİLDİ

Alt İşverenlik Yönetmeliği'ne göre asıl iş; "mal veya hizmet üretimi esasını taşıyan iş" olarak tanımlanmaktadır (İş Kanunu, 3/1-İş Kanunu'nun gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren mal veya hizmet üretiminin zorunlu unsurlarından olan, işin niteliği gereği işletmenin kendi uzmanlığı dışında ayrı bir uzmanlık gerektiren iştir. İşverenin kendi işçileri ve yönetim organizasyonu ile mal veya hizmet üretimi yapması esastır. Ancak asıl iş; işletmenin ve işin gereği, teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi, şartlarının birlikte gerçekleşmesi

Asıl iş, denizlerde petrol ve doğalgaz arama işidir. Derin sularda sondaj işi ise, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması nedeniyle alt işverene verilebilir. Bu niteliklere sahip bir iş, alt işverene verildikten sonra asıl işverenin aynı işi kendi işçilerine de yaptırmaması; yani

RETRACTION

işin alt işverene devredilmesiyle ilgili olarak, işverenin işçilerini aynı işiyle çalıştırılmasına izin vermemiştir (İş K.md.2/7).

Tüm bu açıklamalarımızın nihayetinde, alt işveren işçilerinin deniz taşıma işi görmedikleri ve gemi adamı olmadıkları kabul edildiğinden, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinden yararlanabilecekleri sonucunu çıkartabiliriz.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, Türkiye'nin anılan gemiler ile sondaj faaliyeti 2018 yılında başlamış ve bugüne kadar başarı ile devam etmektedir. Çalışmamıza konu olan Ankara 29. İş Mahkemesi'nin 15.09.2022 tarih ve 2021/1277 Esas ve 2022/539 Karar sayılı dosyadaki uyuşmazlıkta, davacı işçi, 2018-2021 yıllarında alt işveren GOE Petrol Şirketi tarafından üst üste kısa aralıklarla akdedilmiş belirli süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilmiş ve daha sonrasında belirsiz süreliye dönüşen iş sözleşmesi ile çalıştırılmıştır.

Bilindiği üzere; 4857 sayılı İş Kanunu'na göre; "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde yapılan sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli

⁶⁰ GÜZEL Ali, "İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", Çalışma ve Toplum, 2004/1, s.50; SÜMER, İş Hukuku, s.22; aynı yazar, Uygulamalar, s.73.

GERİ ÇEKİLDİ

sürelî işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olayın ortaya çıkması gibi belli şartların gerçekleşmesiyle sona eren süreli iş sözleşmeleri, esaslı bir neden olmadıkça, bir den fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir” (İş K.md.11/2; TBK.md.430/2). Eğer esaslı bir neden var ise, üst üste belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilir (İş.K.md.11/3; TBK.md.430/2).

Somut olayda belirli süreli iş veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olayın ortaya çıkması gibi belli şartların gerçekleşmesiyle sona eren süreli iş sözleşmeleri, esaslı bir neden olmadıkça, bir den fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir” (İş K.md.11/2; TBK.md.430/2). Eğer esaslı bir neden var ise, üst üste belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilir (İş.K.md.11/3; TBK.md.430/2).

RETRACTION

Somut olayda belirli süreli iş veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olayın ortaya çıkması gibi belli şartların gerçekleşmesiyle sona eren süreli iş sözleşmeleri, esaslı bir neden olmadıkça, bir den fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir” (İş K.md.11/2; TBK.md.430/2). Eğer esaslı bir neden var ise, üst üste belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilir (İş.K.md.11/3; TBK.md.430/2).

İşçi 3 yıla yakın süredir anılan sondaj gemilerinde çalışmaktadır. GOE Petrol Şirketi nezdinde gemide yaklaşık 180 işçi çalıştığı bilinmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında kabul edilen bu işçinin Kanununun 18. maddesindeki iş güvencesi koşullarını da taşıdığından, açtığı işe iade davasının kabulü gerekir.

Son olarak belirtmek gerekir ki, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işe iade davasında her iki işverenin şekli (usûlî) bakımdan zorunlu dava arkadaşlığı söz konusu olup, davanın her iki işverene karşı

⁶¹ SÜZEK/BAŞTERZİ, s.595-596; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.484; AKYİĞİT, s.306; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.135-138; MANAV, s.49; DEMİR, s.889-890; UŞAN, s.160.

GERİ ÇEKİLDİ

Alınması gerekir. Ancak, alacak davaları bakımından böyle bir zorunluluk bulunmaz. Karar. Ayrıca, işveren, işçi ile iş sözleşmesi kurulduğunda işçinin, işverenle iş sözleşmesi karşılığında işçinin iş güvenliği için yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur (İş K.md.2/6). O nedenle, işe iade davası ve daha sonra açılacak alacak davasında işçinin ücret ve tazminat alacaklarından davalı şirketler birlikte sorumludur.

SONUC

Taraflar arasındaki uyuşmazlık deniz emri hukukundan kaynaklı bir uyuşmazlık olmayıp, bireysel bir iş hukuku uyuşmazlığıdır. Davacı işçinin talebi, işçilik alacakları yanı sıra iş güvencesinden doğan haklardan yararlanmaktır. O nedenle, işe iade davası açabilmesi ve işçilik alacaklarının değerlendirilebilmesinde denizcilik hukuku kuralları değil iş hukuku kuralları geçerli olacaktır. O nedenle, işe iade davası, işçilik alacakları, sondaj gemisinde çalıştığı için gemi adamı olarak kabul edilmeyecek ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağına ilişkin karardır. Karar incelemesine konu dosya gibi diğer yargı kararları incelendiğinde görüldüğü üzere; açılan işe iade davalarının genelinde sondaj işçilerinin Deniz İş Kanunu kapsamında gemi adamı olarak kabul edildiği ve bu nedenle iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaklarına hükmedilmiştir.

Yapılan karar incelemesinde deniz, deniz taşıma işi, gemi ve gemi adamı kavramları ele alınarak, taraflar arasındaki asıl işveren alt işveren ilişkisi ve işçinin iş güvencesi değerlendirilmek suretiyle şu sonuca varılmıştır:

1. 4857 sayılı İş K.md.4 hükmü uyarınca, deniz taşıma işleri, bu Kanun kapsam dışında bırakılmıştır. Hâlbuki denizde yapılan sondaj işi, niteliği itibariyle deniz taşıma işlerinden sayılmaz. İş Hukuku mevzuatı bakımından işin deniz ve/veya gemi üzerinde icra ediliyor olması, bu işte çalışanların Deniz İş Kanunu kapsamında oldukları konusunda yeterli ölçüt değildir.

⁶² Yarg.9. HD., 10.10.2022, E.2022/13008, K.2022/11572; Yarg.9. HD., 25.5.2022, E.2022/5490, K.2022/6534, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat> (ET: 17.11.2024).

2. Gemi adamı deniz işçisi olmamasına davalı olarak bir gemide veya seyir ve seferi için açık deniz taşımacılığı yapan bir gemide görevli bir personel sınıfına dâhil edilemez. Geminin seyrüseferini sağlamak için görevli personel sınıfına dâhil edilemez. Geminin seyrüseferini sağlamak için görevli personel sınıfına dâhil edilemez. Geminin seyrüseferini sağlamak için görevli personel sınıfına dâhil edilemez. (Yön.mec. 1-9). ITCO'ya ait gemilerde, deniz seferini, güvenliğini ve operasyonel işlevselliğini sağlamak için görevli, geminin yönetimi ve operasyonu için çalışan mürettebat, gemi adamlarıdır.

Sondaj gemileri genel yapı ve tahsis amacı itibariyle diğer ticaret gemilerinden farklı, nev-i şahsına münhasır gemilerdir. Geminin seyrüseferini sağlamak için görevli personel sınıfına dâhil edilemez. Geminin seyrüseferini sağlamak için görevli personel sınıfına dâhil edilemez. Geminin seyrüseferini sağlamak için görevli personel sınıfına dâhil edilemez.

neği sondaj işçileridir. Sondaj işçileri sondaj operasyonlarıyla ilgilenir ve geminin yönetimi, sevk ve idaresiyle bir bağlantıları bulunmamaktadır. Bu nedenle, gemi adamı statüsünde değildirler. Kaldı ki, bu işçiler, karada veya denizdeki sondaj platformlarında çalışabilirler. Denizde çalışan

arama işini mobil halde, bir sondaj gemisinde yapmaları, onları gemi adamı sayılmalarını gerektiren özellikli bir durum değildir. Sondaj işçileri geminin sondaj işi ile ilgili iş ve operasyonlarına odaklanan ve petrol ve doğalgaz arama faaliyetlerinde görev yapan nitelikli personellerdir. Açık deniz işçileri olup, sadece gemide iş görmelerinden dolayı gemi adamı sınıfına dâhil edilemez. Gemi adamları, esasen bir geminin seyir ve seferini sağlamak, gemiyi işletmek ve bakımını yapmakla görevli personellerdir. Sondaj işçileri ise, petrol ve doğalgaz çıkarma operasyonlarında görev alırlar ve geminin yönetimi, sevk ve idaresiyle ve seyrüseferi ile doğrudan ilgilenmezler.

Denizcilik belgelerinin olması, aslında bu kimselerin deniz üzerinde çalışabilme yeterliliğine sahip olduklarını ve görev aldıkları iş için daha da nitelikli bir personel olduklarını gösterir. Yoksa gemi adamı olduklarını göstermez. Nitekim STCW, gemi adamlarının yeterliliklerini ve eğitim gerekliliklerini düzenlemekte; ancak açık deniz sondaj işçileri değil, sadece gemi sevk ve idaresinde görevli yürüten personeli kapsamaktadır.

3. MLC 2006 Sözleşmesi ile ilgili uygulamaya ilişkin bazı temel sorular cevaplanmak üzere ILO'ya iletilmiştir. Önemli sorulardan birkaçı

GERİ ÇEKİLDİ

sondaj üniteleri ve bu ünitelerde çalışanların hukuki statüsü hakkında ol-
 unca yeterli bilgiye sahip olmaması nedeniyle, Sözleşmeye uyulma-
 mayacağı ve regülatörün işçilerin geri çekilmesini talep etmesiyle ilgili olarak
 giren kişiler hariç olmak üzere, açık deniz sondaj platformları ve Mobil
 Açık Deniz Sondaj Ünitelerdeki (Modular Offshore Drilling Unit - MO-
 DU'lardaki) teknik personelin gemi adamı olarak kabul edilmeyeceğini
 belirtilmiştir. Yönetmeliğin gerektirdiği belgelendirme konusunda ise
 yalnızca platformlar veya MODU'lar için gönüllülük esasının geçerli ol-
 duğu bildirilmiştir.

4. İster kanunun amacına uygun yorum ister zamana göre amaca
 uygun yorum yöntemi benimsenmiş olsun, iş kanunlarında gözetilen te-
 mel esas, işçinin korunması ilkesidir. Sondaj gemisinde çalışan işçiler ağır
 ve tehlikeli bir işte çalışmaktadır. Ultra derin deniz sahasında petrol, gaz

RETRACTION

ulaştırılması için çalışan bu işçilerin, sahasında çalışmaları için
 uzrun ve tehlikeye maruz kalması gerektirmektedir. Çalışma sahasında iş-
 çilerin profesyonel olarak çalışmaları, taşıma, pazarlama, zata, hava-
 taşıtlı olması hakkaniyete ve adalete uygun düşmez. Karada çalışan arka-
 daşları iş güvencesine sahip olduğu halde, deniz seferi yapan gemilerde
 iş görebilmek için onca yeterli belgesi ve sertifikaya ihtiyaç duyan bu
 kimselerin sırf gemide çalıştıklarından dolayı gemi adamı olarak nitelen-
 direrek 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında bırakılması, dolayısıyla iş
 güvencesi hakkından mahrum edilmesi, işçiyi koruma ilkesi ve kanun
 önünde eşitlik ilkesine aykırıdır.

5. TPAO, deniz ticaretinde faaliyet gösteren bir KİT kuruluşudur.
 TP-OTC ise, yurt içinde ve yurt dışında petrol doğal gaz arama, sondaj,
 üretim, taşıma, pazarlama, servis hizmetleri ve rafinaj gibi konularda fa-
 aliyyette bulunan TPAO'nun bir iştirakidir. TPAO, henüz bu çalışma saha-
 sında yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olmadığı için bu alanda uzman ya-
 bancı şirketlerden hizmet almaktadır. Bu şirketlerden biri de GOE (Tür-
 kiye) Petrol Şirkettidir. Taraflar arasında iş hukuku anlamında asıl işveren
 alt işveren ilişkisi bulunmaktadır. GOE Petrol Şirketi, TPAO'nun işye-
 rinde mal ve hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde iş alan alt
 işverendir. TPAO'ya ait gemilerde deniz taşıma işi yapılmamaktadır.
 Daha profesyonel olan sondaj operasyonları gerçekleştirilmekte ve bu ge-
 milerde görülen ağırlıklı iş, sondaj işidir. Sondaj operasyonu gemi deniz

referansın (marine kısmının) dışında kalan yeni asıl işin bir bölümünde çalışan işçilerin geçi ile ilgili olarak yapılan çalışmalara katılmaktadırlar. İş Kanununda, işçilerin emeklilik haklarından yararlanmalarına ilişkin hükümler, geminin mürettebatı için değil, gemi adamı vasfına sahip işçiler için geçerlidir.

6. Somut olay bakımından alt işveren ilişkisini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 6 vd. fıkrası hükümleri ve iş güvencesini düzenleyen madde 18 vd. hükümleri Deniz İş Kanunu kapsamındaki gemi adamları için de geçerli olacaktır.

İş Kanunu'nda deniz taşıma işleri dolayısıyla bu işlerde çalışan gemi adamları kapsam dışında bırakılmıştır denilse de gemi adamına ilişkin özel kanun olan Deniz İş Kanunu'nda, diğer kanunlara yönelik atılacak hükümler (DİK.md.48) uyarınca, işçi İş Kanunu'nun anılan hükümlerinden yararlanır.

Somut olayta, işçinin emeklilik hakkından yararlanabilmesi için Deniz İş Kanunu Kapsamında Kabul Edilmiş İş Kanunu kapsamında olsun, yasal koşulları taşıyan sondaj işçisi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanma hakkına sahiptir.

GERİ ÇEKİLDİ

RETRACTION

GERİ ÇEKİLDİ

Hükümlerinin Deniz İşçilerinde Uygulanıp Uygulanamayacağına Dair Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C.XVII, Y.2013, Sa.4.

AYKAÇ Hande Bahar, İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul 2011.

AYKAR Gökçe, "Çalışma Sözleşmesinde Mütâpanın Sorumluluğu", İstanbul 2002.

BEDÜK Mehmet Nusret, Deniz İş Sözleşmesi, Bursa 2012.

CANBOLAT Talat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana /PENTSOV Dmitry A., Maritime Law and Practice, İstanbul 2002.

RETRACTION

RACA Ercüment, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2023.

ÇİL Şahin, Açıklamalı-İçtihatlı Kıdem Tazminatı (Kıdem Tazminatı), Ankara 2009.

DEMİR Fevzi, "İşe İade (Feshin Geçersizliği) Hükümlerinden Yararlanma Koşulları ve Uygulama Sonuçları" Legal İHSGHD., 19/2008.

DÜNDAR Esra, Uluslararası Düzenlemeler ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Deniz İş Hukukunda Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri, Ankara 2012.

GÖKÇE Erdal, "Deniz İş Kanununun Hukuk Sistemindeki Yeri ve Niteliği", İstanbul Barosu Dergisi, C.82, S.2, 2008.

GÜZEL Ali, "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (15-18 Ekim 2013, Antalya) Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul 2014.

GÜZEL Ali, "İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkinin Sınırları", Çalışma ve Toplum, 2004/1.

KAP Bektes İstihafarı ve Menfaatleri ile Deniz İş Hukuku, Ankara 2011

7. CO D. Usufa/ŞE ÇAK İ. İnce Hukuku, İ

7.

KOYUNCU İbrahim Serdar, “Deniz İş Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesini Sona Erdiren Haller”, Deniz Hukuku Dergisi, Y.8 (2003), S.1-4, Şubat 2005.

MANAV Eda, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009.

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi/ASTARLI Muhittin/BAYSAL Ulaş, İş Hukuku, Ankara 2022.

OKAY Sami, Deniz Ticaret Hukuku I, İstanbul 1970.

SEVİMLİ K. Ahmet, İş Hukukunda Kaptan, İstanbul 2001.

SEVİMLİ K. Ahmet, İş Hukukunda Kaptan, İstanbul 2001.

SEVİMLİ K. Ahmet, İş Hukukunda Kaptan, İstanbul 2001.

SEVİMLİ K. Ahmet, İş Hukukunda Kaptan, İstanbul 2001.

SÜZEK Sarper, “İş Hukukunda Düzenleme Boşluklarının Doldurulması” (Düzenleme Boşlukları), Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara 1993.

SÜZEK Sarper/BAŞTERZİ Süleyman, İş Hukuku, Ankara 2024.

TEKİL Fahiman, Deniz Hukuku, İstanbul 1993.

UŞAN M. Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2024.

UŞAN M. Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2024.

UŞAN M. Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2024.

UŞAN M. Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2024.

UŞAN M. Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2024.

UŞAN M. Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2024.

UŞAN M. Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2024.

UŞAN M. Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2024.

UŞAN M. Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2024.

UŞAN M. Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2024.

UŞAN M. Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2024.

UŞAN M. Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2024.

UŞAN M. Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2024.