

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

Çalışmamıza konu olan yargı kararlarında, Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı'na (TPAO'ya) ait sondaj gemilerinde çalışan işçinin gemi adamı olduğu ve Deniz İş Kanunu kapsamında bulunduğundan iş güvencesinden yararlanmayacağına hükmedilmiştir. Deniz, deniz taşıma işi, gemi ve gemi adamı kavramları ile taraflar arasındaki alt işveren ilişkisi değerlendirdiğinde, 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 itibarıyla, 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.

Anahtar Kelimeler

- Sondaj Gemisi • Sondaj İşçisi • Gemi Adamı • İş Güvencesi • İşe İade Davası
- Deniz İş Kanunu

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. When the concepts of sea, sea transport works, vessel and seafarer and the subcontractor relationship between the parties are assessed, it is determined that the drilling employee is not a seafarer. Considering the reference made in Article 48 of the Maritime Labour Law, seafarers are entitled 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

hukukunda bu kimselere gemi adamı¹ denilmektedir². 4857 sayılı İş Kanunu³'na göre bu Kanun, 4. maddede belirtilen istisnalar dışında, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan tüm işçiler ile bunların işverenleri hakkında uygulanmaktadır. Madde hükmüne 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 gres-tonilatoluk gemilerde bir hizmet akdi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri 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 uygulamada tartışma konusu olmuştur. Tartışmanın temel sebebi, Deniz İş Kanunu'na tabi olan bir işçinin, İş Kanunu hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacağı sorunudur. Tartışmaya neden olan asıl konu ise gemide sondaj işinde çalışan işçinin iş güvencesine sahip olup olmadığına ilişkindir.

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 dayanmak suretiyle feshedebilir. İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih

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.

bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebebe dayanmadığı iddiasında ise işe iade davası açma hakkına sahiptir⁷.

İş güvencesi hükümleri, İş Kanunu'na tabi çalışan ve yasal koşulları sağlayan işçilere uygulanmaktadır. Bununla birlikte İş Kanunu'nda yapılan atıf üzerine 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tazimi 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 ve Borçlar Kanunu kapsamındaki işçiler, 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 işe iade davası açtığı halde; dava aleyhinde sonuçlanmıştır. Bu emsal açılan işe iade davalarında İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemeleri sondaj işçilerinin gemi adamı oldukları ve Deniz İş Kanunu'na tabi bulduklarından 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.

hükmetmiştir¹⁰. Bu çalışmamızda kesinleşmiş emsal bir yargı kararı¹¹ ele alınarak gemide çalışan sondaj işçilerinin gemi adamı olup olmadıkları ve İş Kanunu'nda öngörülen iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacakları ayrıntılı olarak açıklanmaya çalışılacaktır.

I. İLK DERECE MAHKEMESİ VE BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ KARARI

1) İlk Derece Mahkemesi Kararı

İncelemeye konu olan 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 ve davacının gemi adamı olduğu, gemi adamı yeterlik belgesi bulunduğu, ibraz edilen belgelerden çalıştığı geminin Deniz İş Kanunu'na tabi olduğunun anlaşıldığı, işe iade davasının İş 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).

2) Bölge Adliye Mahkemesi Kararı

Ankara 29. İş Mahkemesi'nin 15.09.2022 tarih ve 2021/1277 Esas ve 2022/539 Karar sayılı kararına karşı davacı tarafça istinaf kanun yoluna başvurulmuştur. 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 TPAO'ya ait Fatih ve Kanuni isimli gemilerde sondaj işçisi olarak 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 hükümlerinden yararlanamayacağına ilişkin İlk Derece Mahkemesi kabulünün yerinde olduğu değerlendirilerek, açıklanan nedenlerle mahkeme kararında usul ve yasaya aykırılık olmadığı gerekçesiyle davacının istinaf başvurusunun 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 bildirimsiz 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 kavuşturmadır. Şu hâlde sondaj gemilerinde istihdam edilen sondaj işçilerinin gördükleri iş dolayısıyla gemi adamı olup olmadıkları, iş güvencelerinin bulunup bulunmadığı ve taraflar arasındaki iş

ilişkisi ve bunun hukuki niteliği konularının açıklığa kavuşturulması gerekir.

Öncelikle açıklamak gerekir ki, taraflar arasındaki uyuşmazlık denizcilik hukukundan kaynaklı bir uyuşmazlık olmayıp, bireysel bir iş hukuku uyuşmazlığıdır. Davacı işçinin talebi, işçilik alacağıının yanı sıra iş güvencesinden doğan haklardan yararlanmaktır. O nedenle işe iade davası açabilmesi ve işçilik alacaklarının değerlendirilebilmesi için işçinin hangi kanun kapsamında olduğunun tespiti gerekir. Bu durumda sorunun çözümünde denizcilik hukuku kuralları değil, iş hukukunun kendine özgü kuralları geçerli olacaktır. Şu hâlde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO'nun) tabiriyle mobil sondaj ünitelerinde çalışan "açık deniz sondaj işçileri" nin gemi adamı olup olmadığı, iş hukuku mevzuatı ve genel esasları kapsamında değerlendirilmelidir.

Sondaj ile doğrudan veya dolaylı olarak çalışan fakat denizcilik ile ilgisi olmayan işçilerin, kısaca genel bir tabirle "Açık Deniz Sondaj İşçilerinin", gemi adamı olarak iş güvencesinden yararlanıp yararlanmayacağı 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 çalışılacaktır. 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 düzenleyen 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 hükümlerine tabidir¹².

854 sayılı Deniz İş Kanunu'na göre; *“Bu Kanun denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akdi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır”* (md.1/1). Görüldüğü üzere Kanun, sadece denizleri değil, göller ve akarsuları da kapsamına almaktadır. Ayrıca bu sularda yüzen tüm gemilerdeki çalışanları değil, Türk bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonluk gemilerde hizmet akdi ile çalışan gemi adamlarını kapsamaktadır. *“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, göl ve akarsu üzerinde olması, Deniz İş Kanunu'nun uygulama alanının belirlenmesinde yeterli bir ölçüt değildir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun istisnalar başlıklı 4. maddesinde deniz taşıma işleri, bu Kanun kapsam dışında bırakılmıştır. Hâlbuki denizde yapılan sondaj işi, niteliği itibariyle deniz taşıma işlerinden sayılmaz. Kanunun lafzı dikkate alındığında sondaj gemisinde çalışan alt işveren işçilerinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olduğuna hükmedilmelidir. Kaldı ki, kanun koyucu deniz taşımacılığını geminin seyrine bağlı; diğer bir ifadeyle bir limandan başka bir limana yapılacak sefer ile bağlantılı, bir taşımacılığı kastettiği yine bu Kanunda sayılan istisnanın istisnasından anlaşılmaktadır. Kanuna göre, kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirilmiştir (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 edilmektedir. Diğer bir ifadeyle, kıyıya yanaşmış bir gemide, liman veya iskelede 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.

deniz taşıma işinde çalışıyor olmaları bu kimseleri Deniz İş Kanunu kapsamına sokmayacağı açıkça ifade edilmiştir. Örneğin, bir vinç operatörü karadan gemiye yükleme ve/veya boşaltma işinde çalışıyor olması halinde, şüphesiz bu işçi, 4857 sayılı Kanun kapsamında olduğu kabul edilecektir. Ancak, aynı vinç operatörünün gemi üzerindeyken 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 tamamen geminin deniz seferi kapsamında yapılan bir iş olarak değerlendirilmektedir. Deniz taşıma işleri 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 sayılmamıştır.

Denilebilir ki; kanun koyucu, kara ile bağlantısı olan işleri İş Kanunu kapsamında bırakmış, diğer işleri ise Deniz İş Kanunu kapsamına almıştır. Hâlbuki deniz taşıma işlerinin dışında kaldığı ve karayla doğrudan irtibatı bulunmadığı halde, deniz üzerinde yapılan işler de Deniz İş Kanunu kapsamında değildir. Bu işler, 4857 sayılı İş Kanunu'nda istisnânın istisnası olarak belirtilmiştir. Kanunun açık ifadesiyle, *“Deniz İş Kanunu 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 emsaldır. 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.

ile donatılması zorunludur. Gemi adamlarının yeterlik dereceleri ve hangi tür gemilerde hangi yeterlikteki personelin bulunması gerektiği Yönetmelikte ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Genel olarak, geminin türüne ve büyüklüğüne bağlı olarak istihdamı zorunlu gemi adamları değişiklik gösterebilir. Her gemide bulunması gereken minimum gemi adamı sayısı liste halinde belirlenmiştir. Geminin türüne, çalışma alanına göre bulunması gereken minimum gemi adamı sayısı bir sertifika (Safe Maning Certificate) ile belirlenmektedir.

Genel itibariyle, geminin tüm operasyonlarından sorumlu bir kaptan, kaptana yardımcı olan ve navigasyon konularında destek veren birinci zabıt (ikinci kaptan), geminin makinelerini ve teknik sistemlerini yöneten bir başmühendis, başmühendise destek veren ve bakım işlerini yapan ikinci mühendis (yardımcı mühendis), gemici, usta gemici, lostromo ve diğer güverte elemanları, yükleme-boşaltma, navigasyon ve güvenlik işlerini yürüten güverte mürettebatı, geminin rotasını belirleyen ve seyir planını yapan seyir uzmanı (navigatör), gemideki iletişim ve elektrik sistemlerini yöneten uzman bir iletişim ve elektrik teknisyeni, acil durum yönetimi ve güvenlik prosedürleri ile ilgili bir güvenlik sorumlusu, yemek hizmeti ve geminin ikmal ihtiyaçlarını yöneten aşçı ve ikmal personeli, geminin temizlik, hijyen ve bakımını sağlayan temizlik ve bakım personelinin bulundurulması gerekir. Bu pozisyonlar, geminin operasyonel etkinliği ve güvenliği için kritik öneme sahiptir. Her bir çalışanın geminin yola elverişli olmasına önemli katkısı bulunmaktadır.

Sondaj gemisinde çalışan tüm işçilerin; açık deniz sondaj işçilerinin (offshore drilling workers), bu geminin mürettebatı kapsamında değerlendirilmesi mümkün müdür? Diğer bir ifadeyle gemide çalışan ve geminin yola elverişli olmasını sağlayan yukarıda sayılan gemi mürettebatının dışında yer alan gemide sondaj ile doğrudan veya dolaylı olarak çalışan fakat denizcilik ile ilgisi olmayan işçileri, kısaca genel bir tabirle "Açık Deniz Sondaj İşçileri", de bu çalışanlar gibi gemi adamı sıfatına sahip midirler? Doğrudan geminin deniz seferinde görev almıyor olsalar da "diğer personel" sınıfına dahil edilebilirler mi? Tüm bu soruların cevabını deniz iş mevzuatı kapsamında aramak gerekir.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun kişi bakımından uygulama alanı, denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve

daha yukarı grostonilatoluk gemilerde iş sözleşmesi ile çalışan gemi adamlarını kapsamaktadır. Deniz İş Kanunu'nun tanımına göre; *"Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere "gemi adamı" denir"* (md.2/1-B). Kanun kapsamındaki gemilerde iş sözleşmesi 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 mevzuatında işçi yerine bu kimseler "gemi adamı" (seafarers) olarak tanımlanmaktadır¹⁵. Deniz iş sözleşmesi bakımından gemi adamının (işçinin) 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 denir"*¹⁶. Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği'ne göre, gemi adamı; geminin kaptanını, zabıtlarını, yardımcı sınıf gemi adamlarını, tayfalarını ve yardımcı hizmet personelini ifade eder (md.3/1-p).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bazı sözleşmelerinde, gemi adamı, o sözleşmenin uygulama alanına göre tanımlanmıştır. Örneğin, 180 sayılı Gemi Adamlarının Çalışma Saatleri ve Gemilere Personel Tahsisine İlişkin Sözleşme (md.2/d)¹⁷, 146 sayılı Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme (md.2/2) ve MLC-2006 Sözleşmesinde (md.2/1) gemi adamının tanımına yer verilmiştir. Ortak bir tanım yapılacak olursa, Sözleşmenin uygulama alanına giren bir gemide istihdam edilen, 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, milli 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 çalışan kişilere gemi adamı (seafarers) denir¹⁸. ILO'nun Mobil Sondaj Ünitelerinde çalışan Açık Deniz Sondaj İşçilerinin gemi adamı sayılmadığına ilişkin kararına aşağıda değinilmektedir¹⁹.

Geminin sevk ve idaresinde 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 kimseler ise mürettebat niteliği taşımayan gemi adamlarıdır²⁰.

Gemi adamı, bir gemide veya gemi sayılan araçta deniz taşıma işinde 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 kimselerdir²¹.

Gemi adamları deniz taşımacılığının güvencesi bakımından, güverte sınıfı, makine sınıfı ve yardımcı sınıf olmak üzere üç gruba ayrılır²². Bu gruplar kendi içinde hiyerarşik bir yapıya sahiptir. Gemi, kaptan tarafından sevk ve idare edilir. Güverte bölümünün başında birinci zabıt, makine bölümünün başında başmühendis/başmakineci bulunur. Bu bölüm amirleri kaptana bağlıdır²³.

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.

yeterliliğe sahip, belli sayıda gemi adamının gemide istihdam edilmesi gerekir²⁵.

Mevzuata göre kaptan, gemi zabıtları ve tayfalar dışında gemide çalıştırılan diğer kişiler de gemi adamı olarak kabul edilmiştir (Den. İş K.md.2/1-B, TTK.md.934). Kanunun diğer kişiler olarak ifade ettiği kimşeleri sayma yoluyla tüketmek zordur. Geminin sevk ve idaresinde görev alan gemi adamlarının dışında değişik hizmetler gören, bazen işverenin isteği üzere, ancak çoğu zaman geminin yola elverişli olma koşulu olarak istihdamı zorunlu olan gemi adamları oldukları söylenebilir. Yardımcı sınıf içinde yer alan sağlık görevlileri (doktor, hemşire, sağlık memurları), yardımcı hizmetliler (aşçı, temizlikçiler vs.) diğer personellere örnek gösterilebilir²⁶. Bu itibarla gemide bulunmakla birlikte geminin sevk ve idaresinde görevli olmayan, mürettebata dâhil edilemeyecek olan ve bu bakımdan da işverenin gemi adamı tanımı içine sokulamayacak işçiler, Kanun kapsamı dışında kalacaklardır. Örneğin bir petrol arama gemisindeki kuyu jeologları, jeoloji mühendisleri, sondaj mühendisleri, petrol ve doğalgaz mühendisleri, konumlandırma mühendisleri, geomatik mühendisleri, endüstri mühendisleri, çevre mühendisleri, iş güvenliği uzmanları, 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 gemileri vd.), geminin yönetimi ve operasyonu için çalışan mürettebatın (kaptan, mühendisler, güverte personelinin) gemi adamı olarak nitelendirilmesinde 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 ifadeyle 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.

işlevselliğini sağlamak için görevli olan personeldir. Genellikle kaptan, güverte zabıtları, makinistler ve diğer teknik personeli içerir.

Sondaj gemileri genel yapı ve tahsis amacı itibarıyla diğer ticaret gemilerinden 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 değildirler. Gemi bir sondaj gemisi de olsa geminin yönetimi ve operasyonu için çalışan mürettebat, gemi adamı olarak kabul edilir²⁸. Gemi işletimi ve 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 söylemek güçtür.

Sondaj işçileri genellikle petrol, doğalgaz veya su gibi kaynakların yer altından çıkarılması için sondaj işlemlerinde çalışan kişilerdir. Bu işçiler, 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 alarak 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,

bu kimselere gemi adamı sıfatı kazandırmaz. Çünkü bu kimselerin geminin sevk ve idaresinde ve geminin seyrinde doğrudan veya dolaylı olarak katkısı söz konusu değildir. Açıklandığı üzere diğer personeller gibi geminin yola elverişli olma koşulu olarak istihdamı zorunlu olan 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 olduğu kabul edilemez. Sondaj işçileri geminin sondaj ile ilgili iş ve operasyonlarına odaklanan ve 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, sevk ve idaresiyle ve seyrüseferiyle ilgilenmezler.

Denizde petrol ve doğalgaz arama işi için inşa edilmiş mobil açık deniz sondaj ünitelerinde (örneğin, drilling barges – sondaj mavnası, jack-up rigs – Jack-up platformu, semi-submersible rigs – yarı batar yarı yüzer platform, drillship - sondaj gemisi) çalışan işçiler ve diğer teknik personeller, Açık Deniz Sondaj İşçisi olarak kabul edilmeli, gemi adamı sınıfında değerlendirilmemelidir. Çünkü gemi adamı, esasen bir geminin sevir ve seferini sağlamak, gemiyi işletmek ve bakımını yapmakla görevli personeldir. Sondaj işçileri ise, petrol ve doğalgaz çıkarma operasyonlarında görev alırlar ve geminin yönetimi, sevk ve idaresiyle ve seyrüseferiyle doğrudan ilgilenmezler.

Daha önce başka gemilerde kaptan veya başmakineci 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

olduklarını ve görev aldıkları iş için daha da nitelikli bir personel olduklarını gösterir. Yoksa gemi adamı olduklarını göstermez. Dikkat edilirse STCW gemi adamlarının yeterliliklerini ve eğitim gerekliliklerini düzenlemekte ve gemi sevk ve idaresinde görevli personeli 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 – MLC 2006) ile Deniz İş Hukuku ve Deniz Ticaret Hukuku 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 cevap yazısında, Sözleşmeye uyarlanan mevzuat gereği; eğitimleri ve nitelikleri nedeniyle Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşme (STCW) kapsamına giren 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)

açıkça düzenlenmiştir. İş güvencesi hükümleri İş Kanunu'na tabi çalışan ve yasal koşulları sağlayan işçilere uygulanmaktadır. Bununla birlikte İş Kanunu'nun 116. maddesinde yapılan atfı üzerine 5953 sayılı Basın İş Kanunu çalışanlarına da iş güvencesi hükümlerinden yararlanma hakkı tanınmıştır. Basın İş K.md.6/son hükmü 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 olmak gerekir. Dolayısıyla 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki işçiler, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamamaktadırlar³¹. Bu durum, iş güvencesi alanında tüm işkollarını kapsayacak biçimde düzenlemeler yapılmasını hüküm altına alan Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesine ilişkin 158 sayılı ILO Sözleşmesinin 2. maddesine aykırıdır. Çağdaş iş hukukunun işçilere iş güvencesi sağlama yönündeki temel amaç ve ilkeleriyle de bağdaşmamaktadır³².

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 anlatımda bulunulacağı üzere, uyuşmazlığın temel konuları olan asıl işveren-alt işveren ilişkisi ve iş güvencesi konularında, ne Deniz İş Kanunu'nda ne de genel hükümlerde herhangi bir hüküm bulunmaktadır. 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. maddesindeki koşulların sağlanması gerekir. Nitekim 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 ve deniz taşıma işinde çalışması gerekir. Somut uyuşmazlıkta gemi adamı olan davacının davalı kuruma ait Deniz İş Kanunu'nun 1. maddesi kapsamında sayılan bir gemide çalışıp çalışmadığı ve gemide çalışmış ise yaptığı işin deniz taşıma işi olup olmadığı açıklığa kavuşturulmalıdır"³⁵.

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 vermiştir³⁶. 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

“... Dosya kapsamında davacı 47,31 grostonluk davalıya ait yatta kaptan olarak çalışmaktadır. Davacının çalışmış olduğu yat 47,31 grostonluk olduğundan Deniz İş Kanunu kapsamında değildir. 4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesinin 1. fıkrası gereğince de; “deniz ve hava taşıma işlerinde çalışanlar” bu kanunun kapsamı dışındadır. Dosyamızda davacının çalışmış olduğu yatın 4490 sayılı TUGSK 2B maddesinde tanımlanan “ticari yatlardan olduğu, gezi ve spor amacıyla yararlanılan, büyük yolcu gemisi niteliğinde olmayan, turizm şirketi envanterinde kayıtlı” deniz aracı olduğu ve deniz taşıma işi yapmadığı, maliki olan şirketin münferit gezi ve misafir ağırlamalarında kullanıldığı anlaşılma ile 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.

Yüksek Mahkeme bir başka kararında deniz yüzeyinin temizlenmesi işi deniz taşıma işi olmadığından, bu amaçla işletilen bir gemide çalışan işçinin de Deniz İş Kanunu’na değil, 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi olduğuna karar vermiştir³⁸.

denizde gemilerde taşıma iş 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 iştiraki İŞ-TAÇ Şirketinin 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 nitelendirilmesini yapmak ve ilgili kanun maddesini uygulamak hâkime ait bir görevdir”. Hâkim uyumsuzlukta uygulayacağı hukuku resen

Tüm yargı yararları bir yana, önemle belirtmek gerekir ki; Deniz İş Kanunu'nun saklı hükümler başlıklı 48. maddesinde gemi adamları lehine bir düzenleme de mevcuttur. DİK.md.48 hükmünde açıkça ifade edildiği üzere; *“Bu kanun hükümleri, gemiadamına daha 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.”*

Kanunun amacına uygun yorum yapılırken; öğretide SÜZEK'in de isabetle belirttiği 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 yapılan zamanın değişen koşul ve ihtiyaçlarına uygun objektif anlamı ve amacı yorumcu tarafından tercih edilmelidir. Başka bir ifadeyle kanun metninin zamanın koşullarına ve ihtiyaçlarına göre değerlendirilmesi gerekir³⁹.

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).

düzenlemeler ile (kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akti, örf ve adetlerde) gemi adamları lehine daha avantajlı hak ve menfaatler sağlanmakta ise, bu düzenlemelerin dikkate alınması gerekir⁴¹.

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 muvazaa hükmünün sonuçlarını talep etmektedir. İş Kanununun 2. maddesinin 6 ve 7. fıkraları Deniz İş Kanunu kapsamındaki gemi adamına Kanunun deyişiyle "...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 olarak; İş Kanunu, Deniz İş Kanunu'ndaki denizlerde yapılan gemi taşımacılığında çalışan gemi adamını kapsam dışı bırakmıştır denilebilirse de gemi adamına ilişkin özel kanun olan Deniz İş Kanunu'nda, diğer kanunlara yönelik atıf hükmünü (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 pekâlâ mümkündür. Hâlbuki bu işçilerin biraz daha uzmanlaşarak deniz üzerinde sondaj işi yapması diğer bir ifadeyle sondaj gemisinde istihdam edilmeleri, daha fazla profesyonellik gerektirmektedir. Adıyaman ve Batman'daki sondaj işçilerine iş güvencesi sağlanırken, denizde yani gemide çalışan bu profesyonellerin, karada çalışan meslektaşlarına nazaran dezavantajlı olması hakkaniyete ve adalete uygun düşmez. Bunların gemi üzerinde ve açık denizde çalışmaları, yapılan işin çok tehlikeli bir sınıf içerisinde olma özelliği, bu işçilerin korunması gereğini bir kat daha arttırmaktadır. Zira bu işçiler uzak deniz şartlarında daha fazla güçlükler yaşamaktadır. Karada çalışan arkadaşları 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 nitelendirerek 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında bırakmak, dolayısıyla iş güvencesi hakkından mahrum etmek, işçiyi koruma ilkesi ve kanun önünde eşitlik ilkesine aykırıdır.

Sonuç olarak somut uyuşmazlıkta davacı işçi, davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunduğunu ileri sürmekte ve iş güvencesinden 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 olduğundan şüphe yoktur. O nedenle, İş Kanunu'nda alt işveren işçileri için getirilmiş olan kanuni haklar aynen gemi adamları için de uygulanabilecektir. 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 işveren düzenlemelerinin, gemi adamlarına da uygulanabilir olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Yukarıda açıklandığı üzere, TPAO'ya ait gemilerde sondaj işinde çalışan 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 TP-OTC) ile alt işveren şirketleri arasındaki hukuki ilişki, bu görüşümüzü daha da güçlendirmektedir.

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

Çözümlemesi gereken diğer önemli bir husus, sözleşmesi feshedilen sondaj işçilerinin çalıştıkları işyerinde asıl işveren alt işveren uygulaması mevcut mudur? Mevcut ise bu işçilerin İş Kanunu kapsamında değerlendirilerek iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceğinin; zihinlerde tereddüde yer bırakmayacak şekilde, daha açık olarak ortaya konulması gerekir. Şöyle ki;

TPAO'ya ait sondaj gemilerinde çalışan davacı işçilerin GOE Petrol Şirketi nezdinde çalıştığı ileri sürülmüştür. Diğer bir ifade ile taraflar arasında 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, sondaj, 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 uluslararası petrol ve doğalgaz ticareti yapmaktadır.

ihtiyacını karşılamak ve enerji güvenliğini sağlamak amacıyla, stratejik projeler yürüten hem kara hem de deniz alanlarında aktif olarak çalışan bir şirkettir. Bu amaçla satın aldığı Fatih gemisi, Şirketin ilk operasyonel sondaj gemisidir. 2018 yılı itibariyle hidrokarbon potansiyelini değerlendirmek 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.

Turkish Petroleum Offshore Technology Center A.Ş. (TP-OTC), yurt içinde 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 ve doğal gaz arama, sondaj ve üretim sistemlerinde teknolojik çözümler geliştirmek için deniz operasyonlarına özgü bir şekilde Mart 2021 tarihinde anonim şirket olarak yapılandırılmış ve bu tarihten itibaren 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).

Örneğin; Turkish Petroleum Offshore Technology Center A.Ş. (TP-OTC) ile Global Offshore Engineering (GOE) Asian Pacific Pte Ltd. (GOE Singapur), GOE Petrol Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi (GOE Türkiye) ve GOE Middle East DMCC (GOE 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 olduğu kabul edilmiştir. Abdülhamid Han Çıplak Gemi Kiralama 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. Ticaret Sicili kayıtlarından⁴⁹ anlaşıldığı üzere, Şirket değişik alanlarda faaliyet gösteren yerli ve yabancı şirketlere, kamu, özel tüzelkişilerine ve gerçek kişilere başta petrol doğalgaz arama, sondaj ve konusu ile ilgili denizcilik 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.

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası hükmünden anlaşıldığı üzere, taraflar arasında geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından söz edilebilmesi için, asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin olarak bir 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 işverenlik Yönetmeliği'nin⁵¹ 11. maddesine uyarınca, işletmenin 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 yapması esastır. Ancak işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi şartlarının birlikte gerçekleşmesi hâlinde asıl iş bölünerek alt işverene verilebilir⁵².

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.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde alt işveren asıl işverenin işyerinde iş görür. Buna karşın alt işverenin işçilerini çalıştırdığı işyeri bölümü ayrı bir işyeri niteliğindedir⁵⁴. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, alt işveren de "bu sıfatla" 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 faaliyette bulunur. Asıl işveren, işi bütünüyle devretmiş ve bu iş 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 mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçilerinin de bulunması gerekir (md.4/1-a). Diğer bir ifadeyle asıl işverenin de alt işverenin üstlendiği işin geri kalan kısmında işçi çalıştırması şarttır⁵⁷. Geminin 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.

sahasında yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olmadığı için bu alanda uzman yabancı şirketlerden hizmet almaktadır. Bu şirketlerden biri de GOE (Türkiye) Petrol Şirkettir. Şirket, deniz ticaretinde çok geniş ticari faaliyet alanına sahiptir. TPAO, nitelikli personel temini 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 gerçekleştirilmekte ve gemilerde görülen ağırlıklı iş, sondaj işidir. Bu iş teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olduğu için, alt işveren GOE Petrol Şirketine bırakılmıştır.

Sonuç itibarıyla, asıl işveren olan TPAO, iştiraki olan TP-OTC ile yurt içinde ve yurt dışında petrol doğal gaz arama, sondaj, üretim, taşıma, pazarlama, servis hizmetleri ve rafinaj konularında faaliyette bulunmaktadır. TPAO'nun satın aldığı sondaj gemileri ise daha önce belirtildiği üzere, operasyonel niteliği olan gemiler olup, ultra derin deniz sahasında 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).

sayılı İş Kanunu kapsamında çalıştırılan sondaj işçileri olarak değerlendirilmeleri gerekir.

Sondaj gemileri her iki şirketin ortak kullanım alanıdır. Diğer bir anlatımla asıl işverenin işyeri, aynı zamanda 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 bildirgesi ile birlikte 6 ncı maddede belirtilen belgeleri bölge müdürlüğüne verir. Bir işyerinde her ne suretle olursa olsun asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması yeni bir işyeri kurulması olarak değerlendirilir (md.5). İşyeri bildirgesi 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 numarası verilir (md.7).

Resmi kayıtlara bakılırsa alt işverenin adresi, asıl işveren Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı'nın adresi olarak bildirilmiş olduğu görülecektir. 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 ilişkine girmek durumundadır.

Asıl işin 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

iş görmeleri onları geminin mürettebatına dahil gemi adamı yapmaz. Çünkü bu işçiler asıl işverenin işçileri değildirler, sondaj işi için alt işveren tarafından işe alınmış, münhasıran bu gemide ve sondaj faaliyeti için istihdam edilmiş işçilerdir. O nedenle, bu kimseleri 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 manevralarında gemi kaptanı gibi rol oynar. Ama bu çalışan geminin kaptanı değildir. Geminin seyir ve güvenliğinden sorumlu "Süvari (Master)" olarak kabul edilemez. Veleve ki gerçekten 1. Kaptan ehliyeti olan, hatta gemi adamı cüzdanına sahip biri olsun. Kaldı ki, işçi sondaj işinde çalıştığı için uzakyol kaptanı ehliyetli olduğu halde Minimum Safe Manning Certificate listesinde adı geçmeyebilir. Gemi sabitleme işi sondaj işinin en önemli bir parçasıdır. Bu işçi de sondaj operasyonunda, alt işverenin ekibinde bulunması gereken bir personeldir⁵⁹. Geminin kaptanı ile koordineli olarak çalışmak zorundadır. O nedenle bu kimsenin asıl işverenin güvertede çalışan kaptanı gibi bir gemi adamı olduğu söylenemez. Çünkü geminin genel seyrinden 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 itibarıyla 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.

Alt İşverenlik Yönetmeliği'ne göre asıl iş, “mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş” olarak tanımlanmaktadır (AİY.md.3/1 -ç). İşletmenin 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 yapması esastır. Ancak asıl iş; işletmenin ve işin gereği, teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi, şartlarının birlikte gerçekleşmesi hâlinde bölünerek alt işverene verilebilir (AİY.md.11)

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 yaptırmayı; yani asıl işin bir bölümünde alt işverenin ve asıl işverenin işçilerinin birlikte çalışmaları zaten mümkün değildir⁶⁰. Hatta kanun koyucu asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak haklarının kısıtlanmak suretiyle 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.

sürelî işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir” (İş K.md.11/1). Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden 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 olgunun ortaya çıkması gibi objektif bir neden yok iken, iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde aynı ve değişik gemilerde davalı alt işveren GOE Petrol Şirketi nezdinde üst üste sözleşmeleri yenilenen davacı işçinin belirli süreli değil, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı kabul edilmelidir. Aksi düşünüldüğünde söz konusu işçi iş güvencesinden yararlanamayacaktır⁶¹.

Sondaj işi, sürekli nitelikte bir iş olup, belirsiz süreli iş sözleşmesine konu olabilir. Hâlbuki gemi adamları ile yapılan sözleşmeler yapılan seferler göz önünde bulundurularak genelde belirli süreli olarak yapılmaktadır. Bununla birlikte sondaj işçileri aynı ve farklı gemi(ler) üzerinde uzun dönem değişik aralıklarla aynı veya farklı alt işveren nezdinde çalışabilirler. Bu işçilerin gördükleri ultra derin deniz sahasında petrol, gaz arama ve sondaj işi, niteliği itibariyle belirsiz süreli işlerdir. O nedenle, taraflar arasında yapılacak sözleşme, belirsiz süreli iş sözleşmesi olmalıdır.

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/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.484; AKYİĞİT, s.306; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.135-138; MANAV, s.49; DEMİR, s.889-890; UŞAN, s.160.

açılması gerekir. Ancak, alacak davaları bakımından böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır⁶². Ayrıca asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, *asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan 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.

SONUÇ

Taraflar arasındaki uyuşmazlık denizcilik 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 hukukunun kendine özgü kuralları geçerlidir. Somut uyuşmazlıkta tartışma konusu, sondaj gemilerinde çalışan işçinin gemi adamı sayılıp sayılmayacağı ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacağına ilişkindir. 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 itibarıyla 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 iş sözleşmesine dayalı olarak, bir gemide veya gemi sayılan araçta deniz taşıma işinde çalışan işçidir. Geminin kaptanını, zabıtlarını, yardımcı sınıf gemi adamlarını, tayfalarını ve yardımcı hizmet personelini ifade eder (Yön.md.3/1-p). TPAO'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 seyrüseferi dışındaki işlerde istihdam edilen açık deniz işçilerinin en bilinen örneği 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 sondaj işçileri 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. 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

sondaj üniteleri ve bu ünitelerde çalışanların hukuki statüsü hakkında olmuştur. Komite tarafından verilen cevap yazısında, Sözleşmeye uyarlanan mevzuat gereği; eğitimleri ve nitelikleri nedeniyle STCW kapsamına giren kişiler hariç olmak üzere, açık deniz sondaj platformları ve Mobil Açık Deniz Sondaj Ünitelerdeki (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 bildirilmiştir.

4. İster kanunun amacına uygun yorum ister zamana göre amaca uygun yorum yöntemi benimsenmiş olsun, iş kanunlarında gözetilen temel esas, işçinin korunması ilkesidir. Sondaj gemisinde çalışan işçiler ağır ve tehlikeli bir işte çalışmaktadır. Ultra derin deniz sahasında petrol, gaz arama ve sondaj işinde çalışma, bu işçilerin karada çalışanlara nazaran daha uzman ve profesyonel olmalarını gerektirmektedir. Gemide çalışan bu profesyonellerin, karada çalışan meslektaşlarına nazaran dezavantajlı olması hakkaniyete ve adalete uygun düşmez. Karada çalışan arkadaşları iş güvencesine sahip olduğu halde, deniz seferi yapan gemilerde iş görebilmek için onca yeterlik belgesi ve sertifikaya ihtiyaç duyan bu kimselerin sırf gemide çalıştıklarından dolayı gemi adamı olarak nitelendirilerek 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 faaliyette bulunan TPAO'nun bir iştirakidir. TPAO, henüz bu çalışma sahasında yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olmadığı için bu alanda uzman yabancı şirketlerden hizmet almaktadır. Bu şirketlerden biri de GOE (Türkiye) Petrol Şirkettidir. Taraflar arasında iş hukuku anlamında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmaktadır. GOE Petrol Şirketi, TPAO'nun işyerinde 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 gemilerde görülen ağırlıklı iş, sondaj işidir. 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. Sondaj işinde çalışan işçiler alt işverenin işçileri olup, geminin mürettebatına dahil, gemi adamı vasfına sahip işçiler değildirler.

6. Somut olay bakımından alt işveren ilişkini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 6 vd. fıkra hükümleri ve iş güvencesini düzenleyen madde 18 vd. hükümleri Deniz İş Kanunu kapsamındaki gemi adamı için daha elverişli hak ve menfaat sağlayan kanuni düzenlemelerdir. 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 atıf hükmü (DİK.md.48) uyarınca, işçi İş Kanunu'nun anılan hükümlerinden yararlanabilecektir.

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 yararlanma hakkına sahiptir.

KAYNAKÇA

- AKYİĞİT** Ercan, İş Hukuku, Ankara 2022.
- 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.
- AYKAÇ** Hande Bahar, İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul 2011.
- BAŞBUĞ** Aydın/**YÜCEL BODUR** Mehtap, İstanbul 2021.
- 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 Work Law Fundamentals: Responsible Shipowners, Reliable Seafarers, Berlin Heidelberg 2008.
- ÇELİK** Nuri /**CANIKLIOĞLU** Nursen /**CANBOLAT** Talat /**ÖZKARACA** 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.

KAR Bektaş, İçtihatları ve Mevzuatları ile Deniz İş Hukuku, Ankara 2011.

KILIÇOĞLU Mustafa/**ŞENOCAK** Kemal, İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007.

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.

SÜMER Haluk Hadi, İş Hukuku, Ankara 2024.

SÜMER Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları (Uygulamalar), Ankara 2024.

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.