

T.C
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
AVRUPA BİRLİĞİ ANABİLİM DALI
AVRUPA ÇALIŞMALARI PROGRAMI
DOKTORA TEZİ

**ULUSLARARASI DÜZENLEMELER ve AVRUPA
BİRLİĞİ
ÇERÇEVESİNDE DENİZ İŞ HUKUKUNDA
GEMİ ADAMLARININ ÇALIŞMA SÜRELERİ**

Esra DÜNDAR

Danışman
Prof.Dr. Şükran ERTÜRK

2010

YEMİN METNİ

Doktora Tezi olarak sunduğum “**Uluslararası Dzenlemeler ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Deniz İş Hukukunda Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../.....

Esra DÜNDAR

ÖZET
ULUSLARARASI DÜZENLEMELER ve AVRUPA BİRLİĞİ
ÇERÇEVESİNDE DENİZ İŞ HUKUKUNDA
GEMİ ADAMLARININ ÇALIŞMA SÜRELERİ

Esra Dünder

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Avrupa Birliği Anabilim Dalı
Avrupa Çalışmaları Programı

Çalışma süreleri, Avrupa Birliği sosyal politikası, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türk İş hukuku kapsamında, işçilerin yaşam ve çalışma koşullarını geliştirme hedefleri arasındadır.

Çalışma sürelerine dair ilk düzenlemeler Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri ile yapılmıştır.

Avrupa Birliğinde de benzer nitelikteki çalışma sürelerine dair yasal düzenlemeler vardır. Bunlardan en temel düzenleme 2003/88 sayılı Direktiftir. Direktif, gemi adamları, kara taşımacılığı, sivil hava taşımacılığı ve demir yolu taşımacılık sektörlerinde istihdam edilen mobil işçiler gibi meslek gruplarını kapsamamaktadır.

Çalışma sürelerine ilişkin yasal düzenlemelerin temel amacı, iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasıdır. Ancak daha zor ve tehlikeli olması nedeniyle gemi adamları bakımından hem ulusal hem de uluslararası alanda çalışma süreleri özel kanun ve yönetmelikler ile düzenlenmiştir.

Bu çalışmada çalışma süreleri ve gemi adamlarının çalışma süreleri ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler ve Avrupa Birliği mevzuatı ışığında incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Süresi, Gemi adamı, Gemi adamlarının çalışma süreleri.

ABSTRACT
SEAFARER'S WORKING TIME WITHIN
INTERNATIONAL AND EUROPEAN UNION
MARITIME LABOUR LAW

Esra Dündar

Dokuz Eylul University
Institute of Social Sciences
Department European Union
European Reseach Program

Working time falls within the Eurpean Union's social policy, International Labour Organization and also Turkish Labour Law goals of improving the living and working conditions of workers.

The first legal instruments concerning working time are in International Labour Law agreements.

The European Union legal instruments concerning working time are also similar with International Labour Law agreements. The basic instrument concerning organization of working time is Council Directive 2003/88. This Directive shall not apply to seafarers, mobil workers in civil aviation, mobile road transport workers and railway transport workers.

The objective of organization of working time is to guarantee the protection of the safety and health of workers. As some group of workers are working harder and under dangerous conditions such as seafarers special laws and regulations have been specified in national and international law.

In this doctora these seafarers' working time have been analyzed according to national, international law and also European Union regulations.

Key Words: Working Time, Seafarers, Seafarers' working time.

ULUSLARARASI DÜZENLEMELER ve AVRUPA BİRLİĞİ
ÇERÇEVESİNDE DENİZ İŞ HUKUKUNDA
GEMİ ADAMLARININ ÇALIŞMA SÜRELERİ
İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	II
ÖZET	III
ABSTRACT	V
İÇİNDEKİLER	VI
KISALTMALAR	XI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM
ÇALIŞMA SÜRESİ

I. GENEL OLARAK ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMI	4
A. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ BAKIMINDAN	4
B. AVRUPA BİRLİĞİ BAKIMINDAN	5
1. Kavramsal Çerçeve	5
a. Temel Kavramlar	5
(1) İşçi	6
(2) İşveren	7
(3) İşyeri	8
(4) Çalışma Süresi	9
(5) Dinlenme Süresi	10
(i) Günlük Dinlenme	11
(ii) Haftalık Dinlenme	12
(iii) Yıllık Ücretli İzin	13
(iv) Ebeveyn İzni	15
(6) Fazla Çalışma	16
b. Çalışma Süresinin Düzenlenmesi	17
(1) Çalışma Süresini Düzenleme Amacı	18
(2) Çalışma Süresinin Düzenlenme Yöntemleri	19

(i) İş Sağlığı ve Güvenliği	21
(ii) Çalışma Süresinin Düzenlenişinde Maliyet – Fayda Analizi.....	23
(3) Çalışma Süresinin Düzenlenmesinde Hakim Olan İlkeler	24
(i) İkincillik İlkesi	25
(ii) Orantılılık İlkesi	26
(4) Çalışma Süresinin Düzenlenmesine İlişkin Hukuki Dayanak.....	28
2. Yasal Çerçeve	30
a. 93/104 Sayılı Direktif.....	32
b. 2000/34 Sayılı Direktif.....	34
c. 2003/88 Sayılı Direktif.....	34
(1) Direktifin Kapsamı	35
(i) Çalışma Şekilleri Açısından Direktifin Kapsamı	36
a. Gece Çalışması	36
b. Vardiyalı Çalışma.....	37
c. Referans Süreleri	38
d. Değişiklik Yapma Yetkisi	40
(1) Birinci Grup Değişiklikler	40
(2) İkinci Grup Değişiklikler.....	41
(3) Üçüncü Grup Değişiklikler.....	42
(4) Haftalık Çalışma Süresinde Değişiklik	43
(5) Toplu İş Sözleşmeleriyle Kararlaştırılabilecek Değişiklikler... 44	
(ii) Çalışan Kişiler Açısından Direktifin Kapsamı.....	44
a. Stajyer Doktorlar	44
b. Mobil İşçiler	45
(iii) Sektörel Bakımdan Çalışma Süresinin Kapsamı.....	45
(2) Direktifin Uygulanması	46
(3) Çalışma Süresi Direktifinin Değiştirilmesine Dair Öneri	47
3. Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın Çalışma Süresi ile ilgili Yorumu	48
C. TÜRK HUKUKU BAKIMINDAN ÇALIŞMA SÜRESİ.....	54
1. 4857 Sayılı İş Kanununda	54
2. Diğer İş Kanunları Bakımından	56
II. GEMİ ADAMLARI BAKIMINDAN ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMI.....	58

A.Gemi Adamı / İşçi	58
B.Donatan – Donatma İştiraki / İşveren.....	60
C.Gemi / İşyeri	66
D.Gemi Adamlarının Çalışma Süresi.....	73
1.Uluslararası Çalışma Örgütü Bakımından	73
a.Normal İş Süresi.....	74
b.Fazla Çalışma Süresi.....	76
2.Avrupa Birliği Bakımından.....	78
a.Normal İş Süresi.....	79
b.Fazla Çalışma Süresi.....	80
3.Türk Hukuku Bakımından	81
a.Normal İş Süresi.....	84
b.Fazla Çalışma Süresi.....	86

İKİNCİ BÖLÜM

GEMİ ADAMLARI BAKIMINDAN ÇALIŞMA SÜRESİNİN KAYNAKLARI

I.ULUSLARARASI KAYNAKLAR.....	89
A.Uluslararası Çalışma Örgütü	89
1.57 Sayılı Sözleşme	94
2.76 Sayılı Sözleşme	95
3.147 Sayılı Sözleşme	98
4.180 Sayılı Sözleşme	102
5.Deniz İş Sözleşmesi 2006	104
6.Sözleşmelerdeki Ortak Noktalar	107
B.AVRUPA BİRLİĞİ.....	109
1.Açık Denize Çıkan Balıkçı Gemilerinde Çalışanlar	110
2.130/1999 Sayılı Komisyon Tavsiyesi	112
3. 99/ 63 Sayılı Direktif.....	112
4.99/ 95 Sayılı Direktif.....	114
C.Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO)	116

1.Genel Olarak	120
2.Gemi Adamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Milletlerarası Sözleşme (STCW)	127
a.STCW'nin Yapısı	128
b.Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Hükümler	129
c. STCW ile UÇÖ'nün 180 sayılı Sözleşmesinin Çalışma ve Dinlenme Süreleri Bakımından Karşılaştırılması	135
II.Ulusal Kaynaklar	137
A.Yasal Kaynaklar	137
1.Anayasa	137
2. Kanunlar	138
a. İş Kanunu	139
b. Deniz İş Kanunu.....	139
c. Borçlar Kanunu	139
d. Türk Ticaret Kanunu	140
e.Denizde Can ve Mal Koruma Hakkındaki Kanun.....	140
3.Yönetmelikler.....	141
a.31.07.2002 tarihli Gemi Adamları Yönetmeliği	141
b.28.08.2007 tarihli Gemilerin Gemi Adamları İle Donatılmasına İlişkin Tüzük	143
c.Gemi Adamlarının Yeterliliği ve Sayısı Hakkında Tüzük	143
d.Gemi Adamları Sağlık Tüzüğü	144
e.Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmelik.....	144
f.Ticaret Gemilerinin Teknik Durumları Hakkında Tüzük	144
B. Sözleşmesel Kaynaklar.....	145
1. Bireysel İş Sözleşmesi	145
2.Toplu İş Sözleşmesi	147
C. Örf ve Adet Kuralları.....	150
D.İşverenin Yönetim Yetkisi	151

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TÜRK DENİZ İŞ HUKUKUNDA GEMİADAMLARI BAKIMINDAN
ÇALIŞMA SÜRELERİ

I. GİRİŞ.....	153
I. Türk Deniz İş Kanunu Bakımından	154
A. Kanunun Uygulama Alanı	154
B. Normal İş Süresi.....	156
1. İş Süresi kavramı.....	158
2. Vardiyaların Gemi Adamlarına Duyurulması.....	159
3. İş Sürelerine Tabi Olmayan Çalışmalar	160
C. Fazla Çalışma	162
1. Kavram.....	162
2. Sınırı.....	164
3. Kapsamı Dışında Kalan İşler	165
4. İş Sürelerine Bağlı Olmayan Gemi adamlarının Fazla Çalışması.....	165
5. Fazla Çalışmanın Belgelenmesi	167
D. Gemi Adamlarının Çalışma Sürelerine İlişkin Hükümlerin Emrediciliği.....	168
III. Gemi Adamlarının Çalışma Sürelerine İlişkin İçtihatlar	168
IV. Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri ile ilgili Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar (Yorgunluk Kavramı – Fatigue).....	172
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	179
KAYNAKÇA.....	187

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu
ATAD	Avrupa Topluluğu Adalet Divanı
AT	Avrupa Topluluğu
ATRG	Avrupa Topluluğu Resmi Gazetesi
a.g.e.	Adı geçen eser
a.g.m.	Adı geçen makale
ATA	Avrupa Toplulukları Kurucu Antlaşması
BM	Birleşmiş Milletler
BMDHS	Birleşmiş Milletler Deniz Hukuku Sözleşmeleri
CBA	Collective Bargaining – Toplu İş Sözleşmesi
CEEP	European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Services
COM	Avrupa Birliği Komisyonu
COLREG	Denizde Çatışmayı Önleme Milletlerarası Kurallar Sözleşmesi
DİK	Deniz İş Kanunu

EC	European Community
EEC	European Economic Community
ETUC	European Trade Union Confederation – Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
HGB	Alman Ticaret Kanunu
HD	Hukuk Dairesi
IMCO	Inter governmental Maritime Consultating Organization
IMO	International Maritime Organization – Uluslararası Denizcilik Örgütü
ISM	International Safety Manegement -Uluslararası Güvenlik Yönetimi
İşK	İş Kanunu
ITF	International Transport Workers’ – Uluslararası Taşımacılık İşleri Federasyonu
MARPOL	Denizlerin Gemiler Tarafından Kirletilmesinin Önlenmesine Ait Uluslararası Sözleşme
MK	Türk Medeni Kanunu
prg.	Paragraf
RG	Resmi Gazete

s.	Sayfa
SIRC	Seafarers International Research Centre – Uluslararası Gemi Adamları Araştırma Merkezi
SOLAS	Denizde Can Güvenliği Milletlerarası Sözleşmesi
STCW	Gemi Adamlarının Eğitimi, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Milletlerarası Sözleşme
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCC	Total Crew Cost Agreement – Gemi Mürettebat Sözleşmesi
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
TTK	Türk Ticaret Kanunu
TISGLK	Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü
UNEP	Birleşmiş Milletler Çevre Programı
UNICE	Union of Industrial and Employers’ Confederations of Europe
YHGK	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

GİRİŞ

İş hukukunda işçilerin çalışma koşulları işin düzenlenmesi bakımından işçi ve işveren için büyük öneme sahiptir. Çalışma koşullarının içinde yer alan ve tarafların karşılıklı edimlerinin belirlenmesindeki etkenlerden biri de çalışma süresidir.

Çalışma süresi, işçiyi korumaya yönelik amaçlar ile zaman içinde gelişmiş bir kavram olup, ulusal ve uluslararası iş hukukunda yerini almıştır. Nitekim önemine binaen Uluslararası Çalışma Örgütünün işçiyi koruma ve çalışma koşullarının geliştirilmesine yönelik çalışmalarının ilki Çalışma Sürelerinin düzenlenmesine yönelik bir sözleşmenin hazırlanması olmuştur.

Çalışma süresinin işçinin çalışma koşullarının belirlenmesindeki öneminin yanı sıra işçinin sağlığı ve iş güvenliği ile de ilgili olması nedeniyle; bu yönde yapılan ulusal ve uluslararası düzenlemelerde hükümlerin emredici nitelikte olduğu anlaşılmaktadır. Ancak zaman içinde iş yaşamında hasıl olan ihtiyaçlara bağlı olarak çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ve yeni çalışma türlerinin oluşturulması zorunluluğu doğmuştur. Bu durumu 1475 sayılı Türk İş Kanununu değiştiren 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinde de görmek mümkündür. Yine Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri ve Uluslararası nitelikteki Avrupa Birliği direktifleri incelendiğinde; iş akdinin taraflarının bu yöndeki ihtiyaçlarının, değişen çalışma yaşamının gerekleri karşısında yeni bazı düzenlemeler getirilmek suretiyle karşılanmaya çalışıldığı anlaşılmaktadır.

Çalışma süresi, çalışma hayatı içinde tüm çalışanlar için öneme sahiptir. Ancak; çalışma yaşamı içerisinde; bazı sektör çalışanları diğerlerine göre daha zor ve tehlikeli işlerle uğraşmaktadırlar ki bunlardan biri de denizcilik sektörüdür.

Gemilerdeki çalışma koşulları, kaptanın veya liman makamlarının karaya çıkılmasına izin vermemesi, gemi adamının yabancı limanda bırakılması gibi sorunlar gemi adamları için birçok kurum oluşmasına ve denizcilik sektörü ile bu sektörde çalışan gemi adamlarının farklı düzenlemelere tabi kılınmasına yol açmıştır. Denizcilik sektörünün farklı düzenlemelere tabi kılınmasının, gemi adamları için farklı kurallar öngörülmesinin tek sebebi çalışma koşullarının güç ve tehlikeli olması

değildir. Bu düzenlemeler aynı zamanda çevrenin korunmasıyla da ilgilidir. Buna göre, bu düzenlemelerin iki amacı vardır: İlki; gemi adamlarının korunması, ikincisi ise denizde can güvenliğini ve çevrenin korunmasıdır. İş sözleşmesine, sağlığa, sosyal güvenliğe vs. ilişkin olarak getirilen düzenlemeler gemi adamlarını koruyan düzenlemelerdir ve bireysel mahiyettedirler. Denizde can güvenliğini sağlamak için getirilen düzenlemeler ise gemi adamlarıyla birlikte üçüncü kişilerin ve çevrenin de korunması amacını taşırlar ve bu sebeple kollektif nitelik arz ederler. Gemi adamlarının asgari yaşına, çalışma saatlerine, gemi adamlarının yeterlilik belgelerine ilişkin kurallar bu niteliktedir. Denizde çalışarak kazanç elde etmeye çalışan gemi adamları da diğer işçiler gibi hizmet sözleşmesiyle çalışır ve işverene hem ekonomik hem de kişisel olarak bağımlıdırlar. Ancak yukarıda belirttiğimiz gibi gemi adamlarının gördükleri işin niteliği bunların diğer işçilerden ayrı değerlendirilmesini ve farklı düzenlemelere tabi tutulmasını gerekli kılmaktadır.

Türk hukukunda bu amaçlar ışığında düzenlenen gemi adamlarına ilişkin hükümler, 4857 sayılı Türk İş Kanunu içinde değil, 1967 yılında kabul edilerek yürürlüğe giren 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile düzenlenmiştir. 854 sayılı Deniz İş Kanununda bugüne kadar ceza hükümleri ve kıdem tazminatına tavan sınırlaması getiren hüküm dışında hiçbir değişikliğe uğramamıştır. Oysa aradan geçen 40 yılda gemi adamlarının çalışma şartları ile ilgili olarak yeni ihtiyaçlar doğmuş ve bu ihtiyaçların giderilmesi bakımından Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinde ve Avrupa Birliği müktesebatında yeni düzenlemeler yapılmıştır.

Hal böyle olmasına rağmen; Avrupa Birliği'ne giriş sürecini yaşayan ve Uluslararası gelişmeleri takip eden Türk Yasa koyucu, Türk gemi adamlarının ihtiyaçlarını görmezden gelmekte ve bu nedenle 40 yıl öncesinde yapılmış olan düzenlemeler bugün halen daha varlığını sürdürmektedir. Yargı kararlarına konu olan ve uygulamada yaşanan sıkıntılar göze alındığında 854 sayılı Türk Deniz İş Kanununda uluslararası belgeler ve gemi adamlarının ihtiyaçları ışığında bazı değişiklikler yapılması gerektiği kaçınılmaz bir gerçektir.

Bu geçekten yola çıkarak hazırlanmış olan çalışmamızda gemi adamlarının

Çalışma süreleri ile ilgili olarak ulusal ve uluslararası mevzuat çerçevesinde mukayeseli bir değerlendirme yapılarak, gemi adamlarının ihtiyaçlarını gidermeye yönelik düzenlemelerin yolunu açmak ve yasa koyucuya ışık tutmak amaçlanmıştır.

Bu sayede Türk Denizciliğinin gelişimi bakımından büyük öneme haiz olan gemi adamlarını ağdaş ve uluslararası gelişmeler ile uyumlu çalışma koşullarına kavuşmaları katkıda bulunulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA SÜRESİ

I. GENEL OLARAK ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMI

A. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ BAKIMINDAN

1919 yılında kurulmuş olan Uluslararası Çalışma Örgütü, sosyal adaletin ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir Birleşmiş Milletler ihtisas kuruluşudur.

Uluslararası Çalışma Örgütü, evrensel ve sürekli barışın ancak sosyal adalet ile sağlanabileceği ilkesini esas almaktadır. Bu ilke çerçevesinde, sosyal adaleti sağlamak amacıyla yaptığı düzenlemeler yolu ile; insan haklarına saygı, yeterli yaşam standartlarının sağlanması, insanca çalışma koşullarının oluşturulması, istihdam olanakları yaratılması ve çalışanlar bakımından ekonomik güvencenin oluşturulması için çalışmalar yapmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü, Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları yoluyla, çalışma hayatına ilişkin temel haklar, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, zorla çalıştırmanın engellenmesi, fırsat ve muamele eşitliği gibi çalışmaya ilişkin tüm konuları düzenleyici, uluslararası çalışma standartları oluşturur. Mesleki eğitim ve rehabilitasyon, istihdam politikası, iş hukuku, endüstriyel ilişkiler, çalışma şartları, yönetimin geliştirilmesi, kooperatifler, sosyal güvenlik, çalışma istatistikleri, iş sağlığı ve güvenliği konularında teknik yardım sağlar. Bağımsız iş ve işveren örgütlerinin kurulmasını destekler ve bunlara eğitim ve danışmanlık hizmeti verir. Birleşmiş Milletler sistemi içinde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, yönetim kurullarına işçi, işverenin hükümetlerle eşit olarak katıldığı, kendine has olan üçlü bir yapısı vardır.¹

Açıklandığı üzere; uluslararası anlamda işçi sağlığı ve iş güvenliğinin korunması için belirli kural ve standartlar belirleyen Uluslararası Çalışma Örgütü, bu

¹ <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/amacilke.htm> erişim tarihi: 23.04.2009.

amaçla çalışma süresi ile ilgili pek çok sözleşme tanzim etmiştir. Bu sözleşmeler arasında 30 sayılı olan Ticaret ve Büro İşlerinde Çalışma Süresi'ni düzenleyen sözleşmede çalışma süresi kavramının tanımına yer verilmiştir. Buna göre; çalışma süresi; işçinin işverenin emrinde geçirdiği süre olup, işçinin işverenin emrinde bulunmadığı ara dinlenme süreleri çalışma süresine dahil değildir.

Bu tanımdan da anlaşıldığı üzere; Uluslararası Çalışma Örgütü, çalışma süresinin temelinde “bağımlılık unsuruna” yer vermiştir. Buna göre; işçinin fiili olarak çalışmasa da, çalışmak amacıyla işverenin emrine girmesi ile başlayan ve emrinden çıkması ile sona eren süre çalışma süresi olarak değerlendirilmektedir.

B. AVRUPA BİRLİĞİ BAKIMINDAN

Çalışma süresi kavramı Avrupa Birliği müktesebatında pek çok düzenlemeye konu olmuştur. Bu düzenlemeler ile Avrupa Birliği üye ülkelerindeki çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi amaçlanmıştır.

1. Kavramsal Çerçeve

a. Temel Kavramlar

Çalışma süresi, işçinin, çalıştığı işte geçirdiği süredir. Kural bu olmakla birlikte işçinin fiilen çalışmadığı bazı durumlar çalışma süresinden sayılmakta, bazı durumlar ise çalışma süresinden sayılmamaktadır.² Bu nedenle, çalışma süresinin kapsamı ve sınırlarının açıklanabilmesi bakımından, işçi, işveren ve işyeri kavramlarının Avrupa Birliği müktesebatı ve konu ile ilgili Adalet Divanı kararları ışığında ele almak faydalı olacaktır.

² Sözek, Sarper, **İş Hukuku**, BetaYayımları, İstanbul, 2005, s. 604.

(1) İşçi

4 Kasım 2003 tarih ve 2003/88 sayılı Çalışma Süresinin Belirli Yönlerinin Düzenlenmesine Dair Konsey Direktifinde³ “ işçi ” kavramı tanımlanmamıştır. Direktifin 1.maddesinin 4. bendinde; 89/391 sayılı Konsey Direktifi⁴ hükümlerinin, işbu direktifin daha katı ve/veya özel hükümlerini etkilemeksizin 2003/88 sayılı Direktifin kapsadığı alanlara da tam olarak uygulanacağı düzenlenmiştir.

89/391 sayılı İşçilerin İşyeri Sağlık ve Güvenliğinin İyileştirilmesini Teşvik Edici Tedbirlerin Tanımına Dair Konsey Direktifinin 3. maddesinde “ işçi ”; *stajyer ve çıraklar dahil olmak ve fakat ev hizmetinde çalışanlar hariç olmak üzere, işveren tarafından çalıştırılan kişi* şeklinde tanımlanmaktadır. Maddenin lafzından da anlaşılacağı üzere, işçi kavramının kapsamı geniş tutulmuştur. Stajyer ve çıraklar da işçi kavramına dahil edilmiştir.

Adalet Divanı kararları incelendiğinde de “ işçi ” kavramının oldukça geniş bir kapsamda ele alındığı görülmektedir. Sınırlama, kişi ile iş arasında bir bağlantı olması konusundadır.⁵ *Lawrie - Blum Deborah v. Land Baden – Württemberg* davasında⁶ Divan, “ işçi ” kavramının tanımında, “ hizmetlerin ifası ”, “ bağımlılık ” ve “ ücret ” unsurlarının varlığını şart koşmuştur. Bu üç unsur aynı zamanda iş akdinin de unsurlarını oluşturmaktadır.

Hizmetlerin ifası, kısmi süreli de olsa geçerli ve asli faaliyetleri içeren, tamamiyle belli belirsiz ve tali faaliyetleri dışında bırakan uğraş anlamındadır. İşin yapılması iktisadi açıdan ele alınır. Bunu bir kimsenin iktisadi yönden iş olarak değerlendirilen her türlü çalışması olarak anlamak gerekir.⁷ Aynı ya da nakdi bir ücret söz konusu olmadıkça iş ilişkisinin varlığından söz edilemez. Bu nedenle, hatır

³ ATRG, L 299, 18.11.2003, s. 9.

⁴ ATRG, L 183, 29.06.1989, s. 1.

⁵ Özkan, Işıl, **Yabancıların Çalışma Hürriyeti ve Avrupa Toplumunda Kişilerin Serbest Dolaşımı**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1997, s. 31.

⁶ C-66/85, *Lawrie-Blum Deborah v. Land Baden – Württemberg*, 03.07.1986, ECR, I-2121. Aynı içerikli diğer bir dava C- 197/86 *Brown v. Secretary of State for Scotland*, 1988, ECR, 3205.

⁷ Çelik, Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları, İstanbul, 2005, s.72.

için veya ahlaki bir amaçla karşılıksız yapılan çalışmalarda iş ilişkisinden bahsetmek mümkün değildir.⁸

İş ilişkisini diğer akdi ilişkilerden ayıran en önemli unsur bağımlılık unsurudur. İşçi - işveren ilişkisinde bağımlılık unsurunu, bir ekonomik veya teknik bağımlılık olarak değil, kişisel/hukuki bağımlılık olarak açıklamak uygun olur. Çünkü işverenin otoritesi altında çalışan, onun vereceği emir ve talimatlara göre iş görmek zorunda olan işçinin bağımlılığı daha ziyade kişiliği ile ilgilidir. İşçi, işgörme borcunu işverenin yönetim, gözetim ve denetimi altında yerine getirir.⁹

Adalet Divanı *Levin v. Staatssecretaris van Justitie* davasında¹⁰, işçi kavramının ve işçi olarak çalışma kavramının üye ülkelerin ulusal hukuklarına göre değil, Topluluk hukuku kapsamında anlaşılması gerektiğini ifade etmiştir. Nitekim, direktifin tanımında da üye ülke mevzuatına, uygulamaya ya da toplu iş sözleşmelerine atıf yapılmamıştır.

(2) İşveren

89/391 sayılı Direktifin 3.maddesinde yer alan tanım doğrultusunda “işveren”, teşebbüs ve/veya müesseseden sorumlu olan, işçi ile arasında bir iş ilişkisi bulunan gerçek veya tüzel kişidir. Buna göre; “iş ilişkisi”ve “işyerinden sorumlu olma” kavramın temel unsurlarıdır. Çalışma süreleri ile ilgili Topluluk müktesebatı incelendiğinde, iş ilişkisi veya iş akdinin varlığından bahsedildiği görülmektedir. Buna göre; işçi ve işverenin tespitinde bir iş akdinin varlığının koşul olmadığı, “iş ilişkisinin” varlığının yeterli olduğunu söylemek mümkündür. İş akdi ve iş ilişkisi, ücret unsuru dışında, iş görme ve bağımlılık unsurlarından oluşan bir sözleşmedir. Mevzuatla öngörülen durumlar hariç olmak üzere, iş ilişkisinin yazılı bir iş akdine dayanması zorunluluğu da yoktur. İşçinin işverene kişisel bağımlılığı, işverenin iş ilişkisi içinde yönetim hakkına sahip bulunması ve işçinin de onun emir ve

⁸ Süzek, s.190.

⁹ Süzek, s.191.

¹⁰ C- 53/81, *Levin D.M. v. Staatssecretaris van Justitie*, 23.03.1982, ECR, 1035. Aynı içerikte C – 75/63, *Hoekstra (nee Unger) v. Bestuur Bedrijfsvereniging*, 1964, ECR, 177.

talimatlarına uyma (itaat) borcu altında olması biçiminde ortaya çıkmaktadır. Diğer bir deyişle, işveren, iş görme ediminin alacaklısı olan ve işçiye en üst düzeyde emir ve talimat veren kişidir.¹¹

Çalışma süresinin iş akdiyle düzenlenmediği hallerde, kanuni ya da toplu sözleşmeyle belirlenen azamiliğe riayet etmek suretiyle çalışma süresi işveren tarafından belirlenmektedir. Zira bu husus işverenin yönetim hakkı ile ilgili bulunmaktadır.¹²

(3) İşyeri

Çalışma sürelerinin yer itibariyle uygulama kapsamını belirleyen unsur, işyeri kavramıdır. İşyeri, bir işveren tarafından mal ve hizmet üretimine yönelik teknik bir amacın gerçekleştirilmesi için maddi olan ve olmayan unsurlarla işgücünün bir araya getirildiği, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlardan da oluşan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.¹³ İşyeri; arsa, bina, makine, tezgah gibi eşya, patent ve alacak hakları gibi haklar, tecrübe, buluş ve müşterilerle olan ilişkiler gibi gayri maddi değerler ile emek (beşeri işgücü) unsurlarından oluşur. Bunların sadece bir araya gelmesi de yeterli değildir. İşveren tarafından bu unsurların belirli bir amaca yöneltilmesi için sürekli birlikte bulundurulması halinde bir işyerinden bahsedilebilir.¹⁴ İşyeri kavramında, teşebbüs ve/veya kuruluşun ekonomik amacı, kar unsuru belirleyici değildir. Bir dernekte, iş ilişkisiyle çalışan kişi işçi, dernek tüzel kişiliği işveren, dernek binası ve eklentileri de işyeridir.

İşyeri kavramı da çalışma süresi direktiflerinde düzenlenmeyen konulardan biridir. 89/391 sayılı Direktifte de bir tanım yapılmamış, ancak direktifin 16 (1) maddesi uyarınca çıkartılan 89/654 sayılı İşyerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşullarına Dair Direktifte¹⁵ “ işyeri ” kavramı, teşebbüs ve/veya kuruluşun bina ve

¹¹ Süzek s.131.

¹² Narmanlıoğlu, Ünal, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 191, İzmir, 1998, s.468.

¹³ Süzek s.159.

¹⁴ Günay, Cevdet, İlhan, **İş Hukuku, Yeni İş Yasaları**, Yetkin, Yayınları Ankara, 2003, s. 287.

¹⁵ ATRG, L 393, 30.12.1989, s. 1.

müştemilatındaki çalışma köşeleri ve işçinin işi esnasında erişime sahip olduğu teşebbüs ve/veya kuruluşun sahası içindeki herhangi bir yer şeklinde tanımlanmıştır. Tanımlamadan hareketle, emzirme ve dinlenme odaları, kantin, mesleki eğitim odası ve avlu gibi yerler de işyeri kapsamı dahilindedir. İşverenin bu yerlerde de işçi sağlık ve güvenliğini gözetme yükümlülüğü vardır. Ancak, çalışma süreleri söz konusu olduğunda buralarda geçen süreler, dar anlamda çalışma süresinden sayılmamakta, geniş anlamda çalışma süresi kavramına dahil edilmektedir.

(4) Çalışma Süresi

Çalışma süreleri, dar ve geniş anlamda ele alınmaktadır. Dar anlamda çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. Belirleyici olan, fiili çalışmada geçirilen süreler olup çalışılmadan geçirilen süreler, işyerinde geçirilip geçirilmediğine bakılmaksızın çalışma süresinden sayılmamaktadır. İşçinin fiili çalıştığı süre ile işçinin işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla birlikte, çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek geçirdiği süre ya da yine işverenin emrinde asıl işini görmeksizin geçirdiği süreler arasındaki ayrımın yapılması gerekmektedir. Bu durumda, işçinin işverenin emrini reddetme hakkı olup olmadığına ya da bu hususta genel uygulama olup olmadığına bakılmakta, açıkça mevzuat ile düzenlenmediği durumlarda bu süreler çalışma süresinden sayılmamaktadır.¹⁶

Geniş anlamda çalışma süresinden bahsedildiğinde, iş amacıyla işyerinde geçirilen bütün süreler ve/veya karşılığı ödenen bütün süreler anlaşılmaktadır. Geniş anlamda çalışma süresine, çalışılmış gibi kabul edilen farazi çalışma süreleri de dahildir. Bu bağlamda çalışma süresi, fiilen çalışılan sürenin yanısıra emzirme süresini, işçinin işveren tarafından işyerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçen süreleri, işçinin işyerinde çalıştırılmaksızın her an iş görmeye hazır halde çıkacak işi beklemede geçirdiği süreleri de kapsamaktadır.

¹⁶ Rojot, Jacques ve Blanpain, Roger, “ General Report”, Legal and Contractual Limitations to Working Time In The European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, **Peeters Press**, Leuven, 1997, s.19.

Bununla birlikte, molalarda ve ara dinlenmesinde geçen sürelerin de toplu sözleşme ile çalışma süresinden sayılması mümkündür.¹⁷

2003/88 sayılı Direktifin 2. maddesinde, “ *Çalışma süresi, işçinin, ulusal kanunlara ve/veya uygulamaya uygun olarak işverenin emrinde çalıştığı, faaliyetlerini ya da görevlerini yürüttüğü her türlü süre*” şeklinde tanımlanmıştır.

(5)Dinlenme Süresi

Çalışma süresinin yanı sıra; işçinin sağlığı açısından iş dışındaki sosyal etkinlikler ve uyku, yeme gibi temel ihtiyaçlarını giderebileceği yeterli dinlenme sürelerine de ihtiyaç vardır. Bu süreler, kural olarak, çalışma süresinin tespitinde hesaba katılmaz. Dinlenme süreleri, bir sosyal “hak” olarak, İşçilerin Temel Sosyal Hakları Şartında ‘ Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ’ başlığı altında 8. Hükümde ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının 31. maddesinde, süresi ulusal uygulamaların uyumlulaştırılması suretiyle belirlenmek üzere güvence altına alınmıştır. Dinlenme sürelerinin ve bu kapsamda yıllık ücretli izin bir “ hak” olarak düzenlenmiş olması sonucu, işçinin bu haktan vazgeçmesi veya hakkın kullanımını bir başkasına devretmesi geçerli sayılmamaktadır. Hafta tatili, yıllık ücretli izin gibi dinlenme sürelerinden işçinin faydalandırılmaması durumunda işçinin iş akdini haklı nedenle fesih hakkı olduğu kabul edilmektedir.¹⁸

2003/88 sayılı Direktifin 2. maddesine göre, “ yeterli dinlenme ”, işçilerin yorgunluk veya diğer düzensiz çalışma biçimleri sonucunda kendilerine, iş arkadaşlarına veya başkalarına, kısa ya da uzun dönemde sağlıklarına zarar vermemelerini temin eden ve zamanın birimleriyle ifade edilen yeterince uzun ve kesintisiz dinlenme süreleridir. “ Dinlenme süresi” ise, çalışma süresi olmayan her türlü süre anlamına gelmektedir.

¹⁷ Süzek s.608.

¹⁸ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Ertürk, Sükran, **İş İlişkisinde Temel Haklar**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2002, s. 133–137.

Adalet Divanı *JEAGER* davasında, dinlenme süresi kavramını da değerlendirmiştir. Davada, kanun sözcüsünün karara da esas alınan görüşüne göre; hastanede nöbette geçirilen süre, direktif hükümlerine göre çalışma süresinden sayılmalı, öte yandan boş kaldığı zaman dilimi, işçinin uyumasına imkan tanınması dolayısıyla dinlenme süresinden sayılmamalıdır. Çünkü işçi bu dönemde işyerinde kalmakta ve işverenin emir ve talimatlarına hazır bir şekilde beklemektedir. Aktif olmadığı zamanlarda hastanede nöbette bekleyen doktorun işverenin emri ve talimatları altında olmadığı kabul edilemez. Çalışılan süreler ile nöbette çalışmaya hazır beklenen sürelerde bir doktorun aktivitelerinin yoğunluğu ve fazlalığının farklılığı, nöbette geçirilen sürenin dinlenme süresi şeklinde değerlendirilmesine olanak tanımaz.¹⁹ Karardan da anlaşılacağı üzere, Adalet Divanı, dinlenme süresini bir hak olarak kabul etmekte, işyerinde işverenin emir ve gözetim altında geçirilen süreyi, fiilen çalışılmasa dahi çalışma süresinden saymakta ve dinlenme süresi olarak değerlendirmemektedir.

(i) Günlük Dinlenme

İşçinin fiili çalışma gününde yararlandığı dinlenme süresidir. Gün içinde verilen ara dinlenmesi ve iki iş günü arasında verilmesi gereken dinlenme süreleri, günlük dinlenme sürelerindedir.

2003/88 sayılı Direktifin 4. maddesinde, “ *Üye Devletler, mesainin altı saatten uzun olduğu yerlerde her bir işçiye, süresi ve şartları gibi detaylarının toplu sözleşmelerde ya da endüstrinin iki tarafı arasındaki sözleşmelerde veya buralarda düzenlenmemesi halinde ulusal kanunlarda düzenlenen bir dinlenme molası verilmesini sağlamak için gerekli önlemleri alırlar.* ” hükmü ile ara dinlenme süresi düzenlenmiştir. Çalışmanın hangi döneminde ve ne kadar uzunlukta ara dinlenmesi verileceğinin kurala bağlanmamış olması düzenlemenin amacıyla çelişmektedir. Çünkü günde 9 saat çalışan bir işçinin çalışmasının 7. saatinde yarım saatlik ara dinlenmesinden faydalanması ile 4,5 saatlik çalışmasından sonra yarım saatlik ara

¹⁹ Nazlı, Seçkin. , “ Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger (Case-151/02) Kararının İlgili Mevzuatlar Işığında Değerlendirilmesi ”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 5, Legal, İstanbul, 2005, s. 99.

dinlenmesinden faydalanması arasında fark bulunmaktadır. Ara dinlenmesi, işçilere dinlenmeleri, yeme – içme gibi temel ihtiyaçlarını gidermeleri için verilmektedir.²⁰

İşçinin, molalar ve ara dinlenme süreleri dışında da günlük dinlenme süresinden faydalanması gerekmektedir. Bu konuda yapılan düzenlemeler, bir bakıma günlük çalışma süresine getirilen kısıtlamadır. 2003/88 sayılı Direktifin 3. maddesinde, her bir işçiye her 24 saatlik dönemde kesintisiz 11 saatlik minimum günlük dinlenme süresi verilmesi kurala bağlanmıştır. Düzenlemeden, bir işçinin, 24 saatlik dilimde maksimum çalışma süresinin, fazla çalışma süresi de dahil, 13 saatten fazla olamayacağı anlaşılmaktadır.

(ii)Haftalık Dinlenme

Kanun veya toplu sözleşmelerle haftada en az bir gün zorunlu dinlenme süresi olarak tanınmaktadır. Birçok ülkede genellikle Pazar günü haftalık dinlenme süresidir. Haftalık dinlenme süresinde çalışma, nakdi ya da yine izin olarak telafi edildiği gibi bazı ülkelerde bunun yanında işveren idari para cezasına da çarptırılmaktadır.

2003/88 sayılı Direktifin 5. maddesindeki, üye devletlerin her yedi günlük dönem başına her bir işçiye minimum kesintisiz 24 saat dinlenme süresi verilmesi için gerekli önlemleri alacağına dair düzenleme ile haftalık dinlenme süresi garanti altına alınmıştır.

Mülga 1993/104 sayılı Direktifin 5.maddesinin 2. fıkrasındaki, haftalık minimum 24 saatlik dinlenme süresinin prensip olarak Pazar gününü içermesine dair düzenleme Adalet Divanının 12.11.1996 tarih ve C-84/94 sayılı kararıyla iptal edilmiştir. Adalet Divanı iptal gerekçesinde, Pazar gününün hafta tatiline dahil edilip edilmeyeceği hususunun farklı kültürel, etnik ve dini koşullar nedeniyle üye devletlerin ihtiyarında olduğunu; direktifin temel amacının iş sağlığı ve güvenliği

²⁰ Süzek s. 638.

olmakla haftanın diğer günleriyle karşılaştırıldığında haftalık dinlenme süresi olarak Pazar gününün belirlenmesinin bir gereğinin olmayacağını ifade etmiştir.²¹

(iii)Yıllık Ücretli İzin

İşçilerin işyerinden/çalıştıkları ortamdaki uzaklaşım güçlerini toplaması ve vakit ayırması ancak belirli bir uzunlukta dinlenme süresinin tanınması ile mümkündür. İşçinin bu süreyi çalışmadan geçirmesi için işçinin izinli olduğu sürede de ücretinin ödenmesi gerekmektedir. 2003/88 sayılı Direktifin 7. maddesinde, yıllık ücretli izin hakkı kurala bağlanmıştır. İlgili madde hükmü uyarınca, üye devletler, her işçiye en az dört haftalık ücretli yıllık izin verilmesiyle yükümlü olup minimum yıllık ücretli izin süresi, iş akdinin feshi dışında herhangi bir ödenekle ikame edilemez.

Dört haftalık yıllık izin hakkının uygulanmasında, üye ülkelere, hem mülga 93/104 sayılı Direktifte hem de 2003/88 sayılı Direktifte bir geçiş dönemi tanınmıştır. Ancak, 2003/88 sayılı Direktifin referans sürelerinin düzenlendiği 22. maddesinde, “ Üye Devletler, 7. maddenin uygulanmasına ilişkin olarak, 23 Kasım 1996’den itibaren üç yıldan fazla olmayan bir geçiş dönemi kullanma seçeneğine sahiptir, ancak bu geçiş dönemi süresince aşağıda koşulları yerine getirmesi gerekir:

(a) her işçiye üç haftalık yıllık ücretli izin verilir ve bu söz konusu iznin verilmesine ve kabulüne ilişkin ulusal yasalar ve / ve ya uygulamalara uygun olarak yapılır; ve

(b) üç haftalık ücretli yıllık izin süresi istihdam ilişkisinin kesildiği durumlar haricinde, herhangi bir ödenekle ikame edilemez. ”

Şeklinde düzenlenmiş olup direktifin 18.11.2003 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girdiği düşünüldüğünde maddede öngörülen ve 23 Kasım 1996 tarihinde başlayan üç

²¹ C- 84/94, *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v. Council of the European Union*, 12.11.1996, ECR I-05755.

yıllık geçiş süresi zaten 23 Kasım 1999 tarihinde, 2003/88 sayılı Direktifin yürürlüğünden önce dolmuştur.

2003/88 sayılı Direktif, 1993/104 sayılı Direktifte değişiklik yapan değil, 1993/104 sayılı Direktifi yürürlükten kaldıran direktiftir. Bu durumda geçiş süresinin uygulanma imkanı olmadığından üye devletlerin, en az dört haftalık yıllık ücretli izin hakkı tanımakla yükümlü oldukları sonucuna varılmaktadır.

Adalet Divanı, *BECTU*²² davasında, yıllık ücretli izin hakkını tartışmıştır. BECTU, radyo yayını, film, tiyatro, sinema ve ilgili sektörlerde örgütlü sendikadır. İngiliz hukuku uyarınca, yıllık ücretli izne hak kazanmak için aynı işveren nezdinde kesintisiz 13 hafta çalışmış olmak gerekmektedir. BECTU'ya üye işçilerin büyük bir çoğunluğu ise kısa dönemli iş sözleşmeleriyle istihdam edilmekte ve iş ilişkileri genellikle 13 haftadan daha az süre devam etmektedir. Bu nedenle, bu işçiler İngiliz Hukuku uyarınca, yıllık ücretli izne hak kazanamamaktadır. Olay, ön karar prosedürü çerçevesinde Adalet Divanının önüne geldiğinde, Adalet Divanı, yıllık ücretli iznin, İşçilerin Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartında ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartında bir sosyal hak olarak garanti altına alındığını ve bu hakkın bölünemeyeceğini belirterek 93/104 sayılı Direktifin 7. maddesinin üye devletlere, yıllık ücretli izin hakkından yararlanma şartını belirli bir süre istihdam koşuluna bağlama ve yıllık ücretli izin süresini istihdam edilen süreye göre belirleme yetkisi tanımadığına hükmetmiştir.

María Paz Merino Gómez v Continental Industrias del Caucho SA davasında²³, toplu iş sözleşmesiyle yıllık ücretli izin kullanılacak dönemin belirlenmiş olması durumunda, ebeveyn izninin bu dönemle çakışması halinde her iki iznin de ayrı ayrı kullanılması gerektiğine hükmedilmiştir.

²² C- 173/99, *The Queen v. Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, 26 Haziran 2001, ECR I- 4881.

²³ ATRG, C 106, 30.4.2004, s. 4.

Federatie Nederlandse Vakbeweging v Staat der Nederlanden davasında²⁴, hak edilen yıl içinde kullandırılmayan yıllık ücretli izin süresinin bir sonraki yıl ücret ödemek suretiyle telafi edilemeyeceği; *D. Robinson-Steele v R.D. Retail Services Ltd.* davasında²⁵ ise, yıllık ücretli izin süresinin bir kısmının ücret bir kısmının izin olarak kullandırılmayacağı hükmüne bağlanmıştır.

(iv) Ebeveyn İzni

Avrupa Birliği'nin sosyal politikasında ebeveyn izni, kadın – erkek eşitliği alanında, aile ve çalışma yaşamının uzlaştırılmasına ilişkin önlemler kapsamında öngörülmüştür.²⁶

İşçilerin Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartının 16. maddesinde ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının 33. maddesinde ebeveyn izni, bir sosyal hak olarak düzenlenmiştir.

Ebeveyn izni, CEEP ve UNICE ile ETUC arasında imzalanan 14 Aralık 1995 tarihli çerçeve anlaşma ile düzenlenerek 3 Haziran 1996 tarih ve 96/34 sayılı Konsey Direktifi²⁷ ile Topluluk müktesebatına dahil edilmiştir. 15 Aralık 1997 tarih ve 97/75 sayılı Direktif²⁸ ile Birleşik Krallık da anlaşmanın kapsamına dahil edilmiştir.

Anlaşma, her üye devletin kanun, toplu sözleşme veya uygulamalarına göre belirlenen iş akdi veya iş ilişkisi bulunan kadın ve erkek bütün işçilere uygulanmaktadır. Özel ve kamu sektörü ayrımı yapılmamıştır. Anlaşma uyarınca, kadın ve erkek işçiler, doğum veya çocuğun yetiştirilmesi amacıyla çocuk 8 yaşına girinceye kadar en az 3 aylık ebeveyn izni hakkına sahiptirler. Kişisel bir hak olarak düzenlenen iznin devredilmesi mümkün değildir.

²⁴ C-124/05, ATRG, C 155, 25.6.2005, s.19.

²⁵ Joined Cases C-131/04 and C-257/04, ATRG, C 217, 28.08.2004, s.7.

²⁶ Eraltuğ, Kökkılınç, Ayşegül, “Avrupa Birliği Hukuku'nda Ebeveyn İzni”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Legal, Sayı: 6, İstanbul, 2006, s. 112.

²⁷ ATRG, L 145, 19.06.1996, s. 4.

²⁸ ATRG, L 010, 16.01.1998, s. 24.

İznin kullandırılmasının tam gün veya kısmi süre esasına mı dayanacağı, izne hak kazanmak için asgari bir yıl çalışma gibi kıdem ve tecrübenin esas alınıp alınmayacağı, yetiştirmenin özel koşulları gerektirdiği durumlara hasredilip hasredilemeyeceği, izne ayrılmadan önce işverene bildirimde bulunma zorunluluğu ve iznin başlangıç ve bitiş süresini kimin belirleyeceği, işverenin hangi hallerde izni erteleme yetkisine sahip olduğu hususlar anlaşma ile düzenlenmeyip üye devletlerin tasarruf yetkisinde bırakılmıştır. Üye devletler, yasalar, toplu sözleşmeler veya uygulamalara uygun olarak iznin uygulanma koşullarını belirleyeceklerdir.²⁹

(6) Fazla Çalışma

Çalışma süresini aşan her çalışma “ fazla çalışma ” sayılmaktadır. İşin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılan fazla çalışmalar “ normal fazla çalışma”; bir arıza sırasında veya bir arızanın mümkün görülmesi halinde veya makineler, araç ve gereç için yapılması gerekli acil işler gibi zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde yapılan fazla çalışmalara “ zorunlu fazla çalışma” seferberlik sırasında yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde yapılan veya seferberlik gibi istisnai durumlarda yetkili idari makamlarca alınan karar uyarınca yapılan ve genellikle işçinin iznine bağlı olmayan fazla çalışmalar ise “ olağanüstü fazla çalışma ” olarak nitelendirilmektedir.

İşçinin fazla sürelerle çalıştırılması istisnai bir durum olmamakla birlikte fazla çalışmanın işverene sağladığı fayda ile işçinin fazla sürelerle çalıştırılmasının işçinin sağlık ve güvenliği üzerindeki etkisi arasındaki dengenin sağlanması zorunludur. Bu nedenle, uygulamada fazla çalışma yaptırılacak süreler sınırlanmakta, normal ve zorunlu fazla çalışma dahi izin alma ya da bilgilendirme koşuluna bağlanmaktadır. Bunun dışında fazla çalıştırılan süre, işçinin onayı dahilinde izin ile ya da kanun, iş akdi veya toplu sözleşmeyle oranı belirlenen zamlı yevmiye ile telafi edilmektedir.

²⁹ Eraltuğ s. 118.

2003/88 sayılı Direktifin 6.maddesinde fazla çalışma süresinin tanımı yapılmamakla birlikte, “ *her bir yedi günlük dönem başına, fazla mesai de dahil olmak üzere, ortalama çalışma süresinin 48 saati aşamayacağı*” şeklinde düzenlenmiştir. Direktif, fazla çalışma süresini haftalık azami çalışma süresi içinde belirlemiştir. Bu şartlarda, bir işyerinde, esnek çalışmanın yapılmadığını ve çalışma süresinin haftalık olarak düzenlendiğini, her bir yedi günlük dönemde 24 saatlik dinlenme süresi esas alındığını kabul edersek bu işyerinde günlük çalışma süresi, fazla mesai dahil 8 saati geçemeyecek, günlük çalışma süresi 6 saat olarak belirlenmişse 8 saat çalıştırılan bir işçi günlük 2 saat fazla süreli çalıştırılmış olacaktır. 2 saatlik fazla çalışmanın karşılığı ise ülke mevzuatına göre fazla çalışma ücreti ya da telafi dinlenme süresi şeklinde belirlenecektir.³⁰

b. Çalışma Süresinin Düzenlenmesi

Geniş anlamda çalışma süresinin düzenlenmesi, işe hasredilen sürenin miktarının, işin ifası esnasında işçinin dinlenmesinde geçecek sürelerin, fazla sürelerle yapılabilecek çalışmada geçecek sürenin farklı çalışma grupları da dikkate alınarak kurula bağlanması ve dolayısıyla işverenin bu konudaki tasarruf yetkisinin kısıtlanmasıdır. Dar anlamda ise, çalışma sürelerinin kısıtlanması olarak ifade edilmektedir.

Kısıtlamalar, işe hasredilen sürenin; günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak belirlenmesi ile olmaktadır. Bu kısıtlamalar da ilk olarak, sektöre göre değişiklik gösterir; özel sektör, kamu sektörü, denizcilik, taşıma sektörü gibi ayırım yapılarak her sektör için niteliklerine göre farklı kısıtlamalar uygulanmaktadır. İkinci olarak, kısıtlamalardaki değişiklikler çalışmanın yapısından kaynaklanmakta; genç işçiler, kadın işçiler, gece çalışması yapan işçiler, vardiyalı çalışan işçiler için farklı çalışma ve dinlenme saatleri öngörülmektedir. Üçüncü olarak, aynı anda iki tür kısıtlama birden getirilmekte; bir yanda ‘normal’ veya ‘genel’ kısıtlamalar, diğer yanda da bu kısıtlamalara getirilen istisnalar ve istisnalara getirilen kısıtlamalar bulunmaktadır.

³⁰ Fazla çalışmanın Türk İş Hukuku ve Avrupa Birliği Hukuku ile karşılaştırılması için bkz. Soyer, M. Polat, “ Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler ”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Legal, Sayı: 3, 2004, s. 797-808.

Avusturya’da günlük çalışma süresi 8 saat ve haftalık çalışma süresi 40 saat ile sınırlandırılmıştır. Genel kural bu olmakla birlikte, fazla mesaiye izin verilen işyerlerinde çalışma süresi sırasıyla 10 ve 50 saatlik sürelerle sınırlandırılmış olup, önceden tahmin edilmeyen acil bir durumun varlığı halinde bu süreler de arttırılmaktadır.

Avrupa Birliğinde, çalışma sürelerinin düzenlenme talebinin nedenleri, çalışma sürelerinin esneklik sağlanarak kısaltılması, özellikle çocuk, genç ve kadın işçiler olmak üzere bazı işçi gruplarının koruma altına alınmasıdır. Ekonomik nedenleri, üretim ve verimliliğin artması, sosyal dampingin önüne geçilmesi ve rekabet gücünün artmasıdır. Fayda – maliyet analizinde, direktiflerin dibacelerinde ve Adalet Divanı kararlarında belirtildiği üzere ulaşılmak istenilen amaç ise, işçilerin yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilerek sağlık ve güvenliklerinin korunmasıdır.

Çalışma süresine dair tasarrufların yasal dayanağını ise, Avrupa Topluluğu Antlaşmasınının 317. maddesi oluşturmaktadır. Çalışma sürelerini düzenleme yöntemlerinden bir diğeri de sosyal taraflar arasında imzalanan topluluk çerçeve anlaşmalarıdır. Ayrıca, bilgilenme ve danışma hakkı da işçilere, işyerlerinde yönetime katılarak çalışma süresine dair alınacak kararlarda görüş belirtme imkanı tanımaktadır.

(1) Çalışma Süresini Düzenleme Amacı

Çalışma süreleriyle ilgili olarak öngörülen sınırlamalar, işyerleri ya da yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkin olup kişisel olarak işçileri korumak içindir.³¹

United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v. Council of the European Union davasında³² direktifin yasal dayanağı olan 118a maddesi (yeni numaralandırmada 137. maddesi) kapsamında direktifin esas amacı da tartışılmıştır.

³¹ Süzek s. 604.

³² C-84/94, *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v. Council of the European Union*, 12.11.1996, ECR, I-05755.

Birleşik Krallık, bu direktifin yeni istihdam olanakları yaratmak ve işsizlikle mücadele etmek amacıyla kabul edildiğini iddia etmektedir. Adalet Divanı bu iddiayı şu gerekçelerle reddetmektedir:

İş süresi ile ilgili düzenlemeleri, zorunlu olarak, bir istihdam politika aracı olarak görmek de doğru değildir. Böyle bir sonuca varabilmek için, bu düzenlemelerin, “ üretim kapasitesine ve ücretlere etkisi ” gibi iktisadî faktörleri de dikkate almak gerekir. Oysa direktif, gerekçesindeki pek çok ifadeden de anlaşılacağı gibi, iş süresini esas olarak, işçilerin sağlık yönünden korunmaları amacıyla düzenleme konusu yapmaktadır. Örneğin, direktifte işçilerin sağlık yönünden korunmalarını sağlamak için asgarî dinlenme sürelerine ve uygun ara dinlenmelerine kavuşturulmalarından, aynı amaçla, haftalık azami çalışma süresinin tespit edilmesi gerektiğinden, gece döneminde yapılan uzun süreli çalışmaların sağlığı olumsuz yönde etkilediğinden, çalışma temposunun insana uygun bir biçimde düzenlenmesi zorunluluğundan bahsedilmesi, bütünüyle istihdamı etkileme ihtimalini bertaraf etmese de, direktifin temel amacının bu olmadığını göstermektedir.³³

Jeager, SIMAP, Pfeiffer davalarında, 89/391 sayılı Direktifin iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına dair temel ilkeleri içerdiği, temel direktifte belirlenen ilkelerin geliştirilmesi amacıyla bir dizi özel direktifin kabul edildiği ve 93/104 sayılı Direktifin de bu direktiflerden biri olduğu belirtilerek 93/104 sayılı Direktif kurallarının iş sağlığı ve güvenliği kavramı çerçevesinde yorumlanması gerekliliği vurgulanmaktadır.

(2) Çalışma Süresinin Düzenlenme Yöntemleri

Çalışma süreleri, birçok Avrupa ülkesinde iş hukukunda kurala bağlanan ilk konulardan biri olmuştur. 1802 yılında İngiltere’de çırakların, 1839 yılında Prusya’da genç işçilerin, 1841 yılında Fransa’da genç işçi ve kadınların, 1873 yılında

³³ Soyer, Polat, M., “ Avrupa Birliğinde İş Süresi ve Dinlenme Hakları ”, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, ÇMİS, Ankara, 1997, s. 248.

İspanya’da çocuk işçilerin çalışma süreleri hukuki tasarrufların konusunu oluşturmuştur. Bununla birlikte, daha kapsayıcı düzenlemeler daha sonraki dönemlerde gerçekleşmiştir. Düzenleme yöntemleri ise ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir.

Serbest (Laissez-Faire³⁴) yöntem hâlâ mevcut olup istisnai bir yöntem olarak kabul edilmektedir. Çünkü kurallar, emek piyasasındaki taraflarca toplu pazarlık yoluyla belirlenmekte, kanunla ihdas olunmamaktadır. İngiltere ve Danimarka’da diğer yöntemlerin yanında bu yöntemin uygulaması devam etmektedir.³⁵

Düzenleyici yöntemde, çalışma süresi, Parlamento’dan geçen ve işçi lehine yorum ilkesini esas alan hukuki tasarruflarla belirlenmektedir. Hukuki tasarruflar, asgari sınırı belirlemekte, bu tasarruflara aykırı olmamak şartıyla toplu pazarlık ve/veya iş akitleri ile ancak daha lehe koşullar kararlaştırılabilmektedir, çünkü çalışma süresi kamu düzeni kapsamında değerlendirilmektedir. Günümüzde esnekliğin sağlanması amacıyla bu yöntem zayıflatılmıştır. Toplu sözleşme yoluyla, zaman dilimi açıkça belirtilmek şartıyla, kanunla belirlenmiş ortalama çalışma süresi esas alınarak günlük çalışma süresi artırılmaktadır. Fransa’da da 1982 sayılı Kanunla getirilen istisna hükümleriyle belirli konularda ve çok sıkı şartlarda toplu sözleşme yoluyla çalışma süresinin düzenlenmesinin yolu açılmıştır.

İdari yöntemde, Parlamentonun dışında hükümet kararnamele, idari tasarruflarla da çalışma süresi düzenlenmektedir. İdari tasarrufların bağlayıcılık derecesi Portekiz, Fransa ve Danimarka’da olduğu gibi ülkeden ülkeye değişmekte; yasama ve yürütme arasındaki güçler ayrılığı prensibine göre belirlenmektedir. Anayasa, iş hukukunu ilgilendiren belirli ilkelerle ilgili parlamentoya kanun yapma

³⁴ Laissez-faire, laissez-passer: “Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” anlamında ekonomide kullanılan bir ifadedir. Adam Smith ve öteki Klasikler tarafından kullanılan bu kavram, devletin ekonomik faaliyetlere müdahalesini en düşük düzeye indirmeyi amaçlar; laissez-faire ekonomisinde devlet müdahaleciliği yalnızca ulusal savunma, iç güvenlik, adalet, dış ilişkiler ve benzeri temel hizmet alanları ile sınırlıdır. Bkz. Seyidoglu, Halil, **Ekonomi ve İşletmecilik Terimleri Açıklamalı Sözlük**, Kurtis Matbaası, İstanbul, 1999, s.181.

³⁵ ROJOT, Jacques, BLANPAIN, Roger.: “General Report”, Legal and Contractual Limitations to Working Time In The European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, **Peeters Press**, Leuven, 1997, s. 10.

yetkisi tanımakta, bu kanunlarla temel ilkeler belirlenmekte, kanunların yorumuna, uygulanmasına ilişkin tasarruflar ise idarenin tasarruflarıyla düzenlenmekte, toplu sözleşmelerle karşılaştırılan bazı hükümler idari tasarruflarla endüstrinin ya da ilgili sektörün bütün kollarına teşmil edilmektedir.

Özellikle 1970’li yıllardan sonra teknolojik gelişmeler ve ekonomide yaşanan değişimler sonucunda çalışma biçimleri çeşitlenmiş ve esneklik kavramı beraberinde deregülasyon kavramını doğurmuştur. Bunun sonucu olarak da düzenleyici yöntem, idari yöntem, toplu pazarlık çeşitli şekillerle iç içe geçerek çalışma süresinin düzenlenmesinde karma (hybrid) yöntem uygulanmaya başlamıştır. Avrupa Birliği’ne üye devletlerin genelinde mevcut durum da budur. Kanun koyucunun iş hukuku ve özellikle çalışma süresi konusundaki rolü azalmış; normatif ve cezai müeyyideler dışındaki hususlar, toplu pazarlık, İrlanda’da olduğu gibi adli konseyler, Yunanistan’ da olduğu gibi mecburi tahkim gibi tasarrufların kapsamına alınmıştır.³⁶

2003/88 sayılı Direktif ile, daha lehe düzenlemelerin, ulusal yasalar ve/veya uygulamalar ya da toplu sözleşmeler veyahut endüstrinin iki tarafı arasında akdedilen sözleşmeler yoluyla yapılmasına izin verilmiştir.

(i) İş Sağlığı ve Güvenliği

“Sağlık” ve “güvenlik” kavramları birbirlerini tamamlayan kavramlardır. Her ikisi de işçinin insan olarak fiziksel ve zihinsel bütünlüğünü geliştirmeyi hedef alır. Burada amaç işçiyi, sadece zarardan (iş kazası, stres, mesleki hastalık) korumak değil, aynı zaman da işçinin pozitif (teşvik edici, rahatlatıcı, canlandırıcı) yoldan sağlık ve güvenliğinin seviyesinin yükseltilmesidir. Bu nedenle, AT Antlaşmasının 137. maddesi, iş sağlık ve güvenliğini tehdit eden riskleri gidermenin yanı sıra, bunları pozitif yoldan teşvik edici tedbirlerin alınmasını amaçlar. Hukuki olarak dar yorumu değil, geniş yorumu gerektirir.

³⁶ Rojot, Blanpain, s.11.

“ İş sağlığı ve güvenliği ” kavramı, işverenin işçiyi gözetme ve koruma borcu kapsamında yer alan başlıca yükümlülüklerinden biridir. Başka bir deyişle, işveren, işçinin kişilik hakları arasında bulunan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı korumak zorundadır.³⁷ Bu nedenle, çalışma sürelerinin iş sağlığı ve güvenliği amacıyla ve bu kapsamda düzenlenmesi halinde işçi, doğrudan işveren ile karşı karşıya kalmamaktadır. İşverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde idari, cezai ve hukuki sorumluluğu doğmaktadır.³⁸

Topluluk içinde işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili ana ilkeleri belirleyen İşçilerin İşyeri Sağlık ve Güvenliğinin İyileştirilmesini Teşvik Edici Tedbirlerin Tanımına Dair 12 Haziran 1989 Tarih ve 89/391 Sayılı Konsey Direktifi³⁹, bu konuda diğer tüm direktiflerin dayandığı temeldir.⁴⁰

89/391 sayılı Direktife göre, “koruma ”, işyerinde, işin bütün aşamalarında planlanan veya alınan bütün tedbir ve önlemleri ifade etmektedir.

Direktif uyarınca işveren; işle ilgili her alanda iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, iş sağlığı ve güvenliğini korumak amacıyla, mesleki risklerin önlenmesi, bilgilendirilmesi ve eğitim ile işçilere herhangi bir mali külfet yüklemekten gerekli organizasyonu ve araçları sağlamakla yükümlüdür.

Önleyici tedbirler kapsamında; risklerden sakınma, sakınılamayacak riskleri değerlendirme, risklerle kaynağında mücadele, özellikle işyerlerinin düzenlenmesi, is aletlerinin seçimi, iş ve üretim metotlarının seçimi konusunda monoton ve önceden belirlenmiş tempoda çalışmayı ortadan kaldırma ve bunların sağlık üzerindeki etkilerini azaltmaya yönelik olarak işi bireye adapte etme, teknik gelişmeye adaptasyon, tehlikeli olanı tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirme, teknoloji, iş organizasyonu, çalışma koşulları, sosyal ilişkiler ve iş çevresiyle ilgili

³⁷ Süzek, s. 314.

³⁸ Malmberg, Jonas (ed.), Studies in Employment and Social Policy, Effective Enforcement of EC Labour Law, Kluwer Law International, Netherlands, 2003, s.162.

³⁹ ATRG, L 183 , 29.06.1989, s. 0001 – 0008.

⁴⁰ Moussis, Nicholas, (Çev. Fethi, Ahmet) , **Avrupa Birliği Politikalarına Giriş Rehberi**, Mega Yayıncılık, İstanbul, 2004, s. 274.

faktörlerin etkisini içeren önleyici ve tutarlı politikalar geliştirme, bireysel koruyucu önlemlere kıyasla toplu koruyucu önlemlere öncelik verme, işçileri bilgilendirme ve işçilere danışma direktifle kabul edilen ilkelerdir.

İşyerinde sağlık ve güvenlik konusunda yeni Topluluk stratejisi, çalışma dünyasındaki değişiklerin ve yeni risklerin, özellikle psiko-sosyal risklerin ortaya çıkışını hesaba katan bütünsel bir yaklaşımı amaçlamaktadır. Komisyona göre, strateji; stres, bıkkınlık, depresyon ve alkolizm gibi psikolojik ve sosyal riskleri de kapsayacak biçimde bir risk önleme kültürünün pekiştirilmesi, sosyal diyalog ve ortak sorumluluk gibi çeşitli siyasal araçların birleştirilmesi, sağlık ve güvenlik sahasındaki tüm oyuncular arasında ortaklıklar oluşturulması temellerine dayanmalıdır.

(ii)Çalışma Süresinin Düzenlenişinde Maliyet – Fayda Analizi

Cambridge Policy Consultants tarafından Çalışma Süresi Direktifi ile ilgili olarak direktif ve direktifin kapsamı dışında bırakılan sektörler baz alınarak yapılan araştırma sonucunda düzenlenen raporla, çalışma süresine dair hükümlerin getireceği tebliğinde⁴¹ de esas alınmıştır.

2003 tarihli rapora göre, direktifin farklı maddelerinin gerekleri sonucunda işverenler, ya işçilerin çalışma sürelerinin kısaltılması nedeniyle kaybedilecek zamana karşılık yeni işçi istihdam ederek işçi sayısını arttıracak ya çalışma süresindeki azalmayla orantılı üretimi de azaltacak ya da işgücü arzının yeniden organizasyonu (daha az ikame istihdam) ile işgücünün yerleştirilmesi (daha üretken iş organizasyonu) arasında bir mutabakat sağlama yolunu tercih edeceklerdir.⁴²

İşverenlerin izleyecekleri politikanın getireceği maliyetler ise; idari maliyetler, istihdam maliyetleri ve iş süresi organizasyonunun yeniden yapılandırılma maliyetleridir.

⁴¹ COM (98) 662 final, s. 2.

⁴² Cambridge Policy Consultants, Business Impact Assessment, Working Time Directive Supplementary report for mobile workers In Sea Transport and Road Transport, Şubat 2003, s. ii

Beklenen faydalar ise Şu baŐlıklar altında toplanmaktadır:

1. Yorgunluk ve hastalığa bağlı devamsızlıkların ve iş kazalarının azalması nedeniyle işin kesintiye uğramasında azalma meydana gelmesi ve bundan kaynaklanan maliyetin azalması.
2. İŞçilerin daha sağlıklı ve daha az yorgun olmaları nedeniyle üretkenliklerinin artması.
3. Yeni düzenlemelerle eş zamanlı gerçekleştirilen çalışma süresinin yeniden organizasyonu ile işyeri üretkenliğinin artması.
4. Mevcut durumda, yeni düzenlemeye göre azami çalışma süresinin üzerinde çalışan işçilerin çalışma süresinin azaltılması nedeniyle fazla mesai ücretinden tasarruf edilmesi

Raporda da tespit edildiği üzere, çalışma süresinin düzenlenmesinin temel amacı iş sağlığı ve güvenliğinin koruma altına alınmasıdır. Yeterli dinlenme ve çalışılan sürenin kısıtlanması, işçilerin yorgunluğunu azaltarak üretkenliklerini artıracak ve daha sağlıklı olmalarını sağlayacaktır. Bu faydalar sadece işveren için değil, işçiler ve toplum için de geçerli olacaktır.

(3)Çalışma Süresinin Düzenlenmesinde Hakim Olan İlkeler

Kurucu antlaŐmalarda, Topluluklara tanınan yetkilerin bir yandan konuları belirlenirken, diğer bir yandan da bu yetkilerin Topluluk organları tarafından kullanma usulleri ve bu yetkilerin kullanımı suretiyle yapılacak düzenlemelerin türü belirlenmiştir.⁴³ AT Antlaşmasının 5. maddesinin 2. fıkrasında İkincilik ilkesi, 2.fıkrasında orantılılık ilkesi düzenlenmiştir.⁴⁴

⁴³ Arat, Tugrul. , **Avrupa Toplulukları Hukuku, Avrupa Birliği El Kitabı**, T.C. Merkez Bankası, Ankara, 1996, s. 44.

⁴⁴ Amsterdam Antlaşması ile kabul edilen Katmanlı Yetki ve Orantılılık İlkelerinin Uygulanışı Hakkındaki Protokol, Topluluk tasarruflarına dair önerilerin ilkelere riayet edildiğini gösterir gerekçe içermesini zorunlu kılmaktadır.

İkincillik ilkesi, Topluluğun münhasır yetki alanı bakımından hüküm ifade etmemesine rağmen orantılılık ilkesi Topluluğun her türlü yetkisinde uygulanmaktadır. İkincilik ilkesi, Topluluğun bir alanda yetki kullanmasına yer olup olmadığı sorusuna cevap ararken, orantılılık ilkesi, bu yetkinin nasıl kullanılması gerektiği sorusunu cevaplar. Mamafih, ikincillik ilkesi de kısmen aynı soruyu ele almaktadır.⁴⁵

(i) İkincillik İlkesi

“ İkincillik ilkesi ”⁴⁶ AT Antlaşmasının 5. maddesinde ifadesini bulmuştur. İlgili maddeye göre:

“ Münhasır yetkisine girmeyen alanlarda, Topluluk, ikincillik yetki ilkesi uyarınca, yalnızca önerilen tasarrufun amaçları üye devletler tarafından yeterli biçimde gerçekleştirilemediği ve dolayısıyla önerilen tasarruf boyut ve etkileri nedeniyle Topluluk düzeyinde daha iyi gerçekleştirilebildiği takdirde ve bu oranda tasarrufta bulunur.”

Bu maddede, ikincillik ilkesinin tanımı yapılmamakla birlikte, işlevsel olarak Topluluk ile üye devletler arasında yetki paylaşımı bakımından bir sınır çizilmeye yöneldiği anlaşılmaktadır. Bir takım yetkilerin Topluluk tarafından mı yoksa üye devletler tarafından mı kullanılacağını belirleme amaçlanmaktadır. Komisyon, ikincillik ilkesi üzerine hazırladığı raporda, münhasır yetkinin, Topluluğun bir tasarrufta bulunma konusunda sorumluluk ve buna bağlı olarak bir yerine getirme yükümü altında olduğu konularda mevcut olduğunu ve özellikle ortak pazarın oluşumunu, dört temel özgürlüğü ve topluluğun ortak politikalarını ilgilendiren konuların Topluluğun münhasır yetkisine girdiğini söylemiştir. Burada dikkat çekilmesi gereken ikinci bir nokta da, ikincillik ilkesine dayanılarak Topluluğa yeni alanlarda yetkiler verilemeyeceği, bu ilkenin yalnızca antlaşma tarafından evvelce

⁴⁵ Tekinalp, Gülören ve Tekinalp, Ünal, **Avrupa Birliği Hukuku**, Güncelleştirilmiş 2. Baskı, Beta, İstanbul, 2002, s. 101.

⁴⁶ “Subsidiarity Principle”, Türkçe kaynaklarda ikincillik ilkesi, talilik ilkesi ya da katmanlı yetki ilkesi şeklinde de kullanılmaktadır. Bu çalışmada, subsidiarity principle kavramının Türkçe karşılığı “ikincillik ilkesi ” kullanılacaktır.

belirlenmiş olan hedeflerin gerçekleştirilmesi aşamasında yol gösterici olabileceğidir.⁴⁷

(ii)Orantılılık İlkesi

AT antlaşmasının 5. maddesini 3. fıkrasına göre, “ *Topluluğun hiçbir tasarrufu işbu antlaşmanın hedeflerini gerçekleştirmek için gerekli olan düzeyi aşamayacaktır.*” Böylece orantılılık ilkesi Topluluğa, gerçekleştireceği tüm tasarruflarda üye ülkelerin takdir alanına ve hareket kabiliyetine en az müdahale edici yöntemi seçerek, ulaşmak istediği amaca ulaşmasını sağlayan en alt yoğunlukta düzenlemeler yapması zorunluluğunu getirmektedir. Örneğin, en alt seviyede yakınlaştırma yoluyla düzenleme yerine uyumlaştırma yolunu seçmek, üye devletlerin takdir imkanını ve tasarruf alanını daraltır. Aynı şekilde, tasarruf türü olarak uygulama yöntemini üye ülkelere bırakan direktiflerin kullanılması yerine doğrudan uygulanır tüzüklerin seçilmesi de üye ülkelerin hareket kabiliyetini daraltacaktır. Öyleyse orantılılık ilkesi, Topluluk tasarrufunun hem içeriği hem de türü ile de ilgilidir.

United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v. Council of the European Union davasında, çalışma sürelerinin direktif ile düzenlenmesiyle orantılılık ilkesinin ihlal edildiğine dair itirazda bulunulmuştur. İtirazın gerekçeleri ise, direktifle çalışma saatlerinin kümülatif olarak azaltılarak dinlenme sürelerinin kümülatif olarak artırıldığı ve bu bağlamda direktifin, Antlaşmanın 118a (yeni numaralandırmada 137. Madde) maddesi anlamında asgari düzenlemeleri içermediği; ne komisyonun önerisinde ne de direktifte, istenilen koruma düzeyine ulaşmak amacıyla daha sınırlayıcı hükümlerin tercih edildiğinin açıklanmadığı; iş sağlığı ve güvenliğinin korunması standardını geliştirmeye dair düzenlemelerin geçerli nedenlere dayandırılması gerektiği, bu alandaki bilimsel araştırmanın şimdiki durumunun itiraz edilen hükümleri doğrulamaktan uzak olduğu; bir düzenlemenin orantılılığından bahsedebilmek için o düzenlemenin ikincilik ilkesiyle de uyumlu

⁴⁷ Tekinalp, Gülören ve Tekinalp, Ünal, s. 50.

olması gerektiğidir. Adalet Divanı, bu dört temel gerekçeyi sırasıyla şu nedenlerle reddetmiştir:

“Topluluk hukukunun bir hükmünün orantılılık ilkesine uygunluğunun saptanmasında, kullanılan vasıtaların istenilen hedefe ulaşmanın amacına uygun olup olmadığı tahkik ve tayin edilmelidir.”⁴⁸

Bu koşulların hukuki incelemesinde, bununla birlikte, Konsey, sosyal politika tercihlerinin belirlenmesinde yasama yetkisine ve geniş takdir yetkisine sahiptir. Bu nedenle takdir yetkisinin hukuki incelemesi, yetkisini kötüye kullanıp kullanmadığı, takdir yetkisinin sınırlarını aşp aşmadığı, açık bir ihlalin olup olmadığı konularıyla sınırlıdır.

İlk koşul ile ilgili olarak, direktifin konusunu oluşturan çalışma saatinin düzenlenmesine dair hükümler, kararın 36 ve 39 paragraflarında da incelendiği üzere, madde 118a kapsamında, doğrudan iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasının iyileştirilmesine hizmet etmektedir ve bundan dolayı istenilen hedefe ulaşmanın amacına uygun olmadığından bahsedilemez.

İkinci koşul da yerine getirilmiştir. İtiraz makamının görüşünün aksine, Konsey, iş sağlığı ve güvenliğinin korunması hedefine ulaşılması için zaruri söz konusu hükümlerde karara varılmasında açık bir hata yapmamıştır.”

Kararın devamında, direktifin çalışma süresini düzenleyen hükümleri ve üye ülkelerce bu hükümlere getirilebilecek istisnalar sayılmak suretiyle Direktifin asgari standartları düzenlediği saptanmış, iş sağlığı ve güvenliğine dair tasarrufların uyumlaştırılması amacı göz önünde bulundurulduğunda, yapılan iyileştirmelerin temininde direktifin konusunu oluşturan hükümlerden daha sınırlayıcı hükümlerle amaca ulaşamayacağı belirtilerek direktifin gerek ikincillik ilkesi ve gerekse orantılılık ilkesine uygun olduğuna hükmedilmiştir.

⁴⁸ Bkz. C- 426/93 Germany v. Council, 1995, ECR, I-3723.

(4) Çalışma Süresinin Düzenlenmesine İlişkin Hukuki Dayanak

Mülga 1993/104 sayılı Direktifin dibacesinde, direktifin kurucu antlaşmanın 118a maddesi gereğince kabul edildiği belirtilmiştir. Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşmanın 118a maddesi, antlaşmaya Avrupa Tek Senedi ile eklenmiştir. İlgili madde ile özellikle iş sağlığı ve güvenliği bakımından çalışma koşullarının iyileştirilmesine dair konularda Konsey'e nitelikli çoğunlukla direktif çıkartma yetkisi tanınmaktadır.

1993/104 sayılı Direktifin kabulü üzerine Birlesik Krallık ve Kuzey İrlanda, terditli olarak öncelikle direktifin iptalini, iptaline karar verilmediği takdirde direktifin 4. maddesinin, 5. maddesinin 1. ve 2. fıkralarının ve 6. maddesinin 2. Bendi ile 7. maddesinin iptali istemiyle dava açmıştır. İptal isteminin gerekçelerinden biri direktifin yasal dayanağının sakat olduğu, zira direktifin Antlaşmanın 118a hükmüne dayanılarak değil, oybirliği gerektiren 100. veya 235. maddelerine dayanılarak çıkarılması gerektiğidir.

Adalet Divanı *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v. Council of the European Union* davasında, Antlaşmanın 118a maddesini Antlaşmanın 100 ve 100a maddeleriyle birlikte değerlendirmiştir. Adalet Divanı kararında; Antlaşmanın 118a maddesinin, Topluluğu, sosyal politika alanında iç yaşamaya ilişkin yetkilendirdiği, Antlaşmada yer alan diğer hükümlerin varlığının, maddenin kapsamını sınırlandırmadığı, 'Sosyal Politika' başlıklı III. Bölümde düzenlenen ve iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasıyla doğrudan ilgili hükümlerden olmakla 100 ve 100a maddelerinden daha özgül bir kural getirdiği, lafzi yorumla Antlaşmanın 100a(1) maddesindeki “ *işbu Antlaşmanın aksine hükümleri saklı kalmak kaydıyla* ” hükmünden de bu sonucun çıkarılacağı ifade edilerek Antlaşmanın 118a maddesinin, Antlaşmanın 100. ve “bağımlı çalışanların hak ve çıkarlarıyla ilgili” hükümleri içeren 100a(2) maddesinin istisnası olduğu ve dar yorumlanması gerektiğine dair iddianın kabul edilemeyeceği belirtilmiştir.

Diğer bir iddia ise, Antlaşmanın 118a hükmü, sadece, işçilerin güvenlik ve sağlıklarıyla objektif bir ilişki içinde bulunan direktifler çıkarılmasına izin verebilir.

Oysa haftalık çalışma süresi, yıllık ücretli izin ve ara dinlenmeleri gibi düzenlemeler, işçilerin sağlık ve güvenlikleriyle doğrudan doğruya ilgili değildir. Bu iddiayı 118a hükmünde yer alan “ çalışma çevresi ” kavramı da doğrular. Böyle bir kavramın yer aldığı hükme dayanılarak, sadece, işyerindeki fiziki şartlara ve tehlikelere ilişkin direktifler çıkarılabilir. Bu iddiaya Adalet Divanı şu gerekçelerle karşı çıkmaktadır: 118a hükmü ve hükümde yer alan “ çalışma çevresi ” kavramı, işçilerin sağlık ve güvenliklerini doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen bedensel ve tüm diğer faktörlerin dikkate alınmasına ve iş süreleri ile ilgili bir düzenleme yapılmasına mani değildir. Tam tersine bu kavram, güvenlik ve sağlığın korunması düşüncesine daha geniş bir anlam verilmesini gerektirir. Sağlık ve güvenlik kavramının böylesine geniş yorumlanması, tüm üye devletlerin mensubu olduğu Dünya Sağlık Örgütü’nün tüzüğüne giriş kısmına uygun düşer. Çünkü burada sağlık, sadece hastalık ve sakatlıklardan uzak kalmayı değil, fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan tam anlamıyla “iyi ” olma halini ifade etmek üzere kullanılmış bir kavramdır.

Öğretide, iş süresi ile ilgili böyle bir direktifin 118a kapsamına giremeyeceği, çünkü sağlık ve güvenliğin korunmasının, çalışma çevresinin iyileştirilmesinden daha geniş bir kavram olduğu ve bu alanda getirilen düzenlemelerin, çalışma çevresi kavramının ifade ettiği anlam ile yakın bir objektif ilişki içinde bulunmaları gerektiğini belirtenler de bulunmaktadır.

Nice Antlaşması’nın yürürlüğe girmesi ile birlikte çalışma sürelerini düzenleyen direktiflerin yasal dayanağı, AT Antlaşmasınının 137(2). maddesidir. İlgili madde uyarınca, Konsey, direktifler vasıtasıyla, iş sağlığı ve güvenliğini korumak amacıyla özellikle çalışma ortamının iyileştirilmesi; çalışma koşulları vd.⁴⁹ alanlarda, üye devletlerin her birinde mevcut bulunan koşulları ve teknik kuralları dikkate alarak aşamalı olarak gerçekleştirilmek üzere asgari gerekleri kabul eder.

Konsey, Komisyonun önerisi üzerine Ekonomik ve Sosyal Komite ile Bölgeler Komitesine danıştıktan sonra Antlaşmanının 251. maddesinde düzenlenen, “ ortak karar alma prosedürü ”⁵⁰ uyarınca karar alır. Bu direktiflerde küçük ve orta büyüklükteki

⁴⁹ Bkz. AT Kurucu Antlaşma . 137(1) c-k bendleri.

⁵⁰ Ortak karar alma prosedürü hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Tezcan, Ercüment, **Avrupa Birliği Kurumlar Hukuku**, Beta Basım Yay. Dag. A.S., İstanbul, 2001, s. 30-38., DüNDAR, Esra, **Avrupa**

teşebbüslerin kurulması ve gelişimini engellemesi muhtemel idari, mali veya hukuki kısıtlamalar koymaktan kaçınılır.

2. Yasal Çerçeve

Avrupa Birliğini kuran sözleşmenin 137. Maddesi incelendiğinde, yasama organı olan Konsey'in işçi sağlığı ve iş güvenliğini korumak amacıyla çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeler yapılması konusunda yetkili kılındığı anlaşılmaktadır. Konsey bu yetkisi dahilinde birlik bünyesindeki çalışanlar bakımından çalışma yaşamına ilişkin asgari şartları belirlemeyi ve daha iyi çalışma koşullarına sahip olunmasını amaçlayan pek çok düzenleme yapmıştır. Bu kapsamda yapılan ilk düzenleme 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391 sayılı Çalışma Sırasında İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin İyileştirilmesi İçin Alınacak Tedbirlerin İcraasına İlişkin Avrupa Konseyi Direktifidir. Bu direktif ilk olması nedeniyle bu tarihten sonra yapılacak düzenlemelerde yer alan hükümler bakımından bir genel çerçeve niteliğine haizdir.

Birlik bünyesinde çalışma süreleri ile ilgili olarak çıkarılan ikinci önemli direktif ise 23 Kasım 1993 tarihli ve 93/104 sayılı Çalışma Sürelerinin Belirli Yönlerinin Düzenlenmesine İlişkin Avrupa Konseyi Direktifi'dir. Bu direktif ile işçi sağlığı ve iş güvenliğinin korunması amaçlanmış ve bu amaç doğrultusunda çalışma ve dinlenme sürelerinin genel ilkeleri tespit edilmiştir. Zaman içinde değişen koşullar nedeniyle bu direktif kapsamında değişiklikler yapılması zorunluluğu hasıl olmuştur. Bu kapsamda 93/104 sayılı Çalışma Süreleri Direktifinde 22 Haziran 2000 tarihli ve 2000/34 sayılı Bazı Direktifler Tarafından Kapsam Dışında Bırakılan Sektör ve Faaliyet Alanları Bakımından Çalışma Sürelerinin Belirli Yönlerinin Düzenlenmesine İlişkin 93/104 sayılı Direktifin Değiştirilmesi Hakkındaki Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi kabul edilmiştir. Bu direktifi müteakiben 4 Kasım 2003 tarihinde 2003/88 sayılı Çalışma Sürelerinin Belirli Yönlerinin Düzenlenmesine İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi, 93/104 sayılı direktifin yerini alacak kapsamda çıkarılmıştır. 02.08.2004 tarihinde yürürlüğe

Birliğinde Karar Mekanizması, Karar Alma Usulleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği Anabilim Dalı, Avrupa Çalışmaları Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2004, s.88 vd.

giren 2003/88 sayılı Direktif içerik itibariyle önemli değişiklikler getirmemekte daha çok kendinden önceki iki direktifin hükümlerini birleştirmektedir.⁵¹

2003/88 sayılı direktif incelendiğinde; “amaç ve kapsam” başlığı altında 1. Maddesinde çalışma sürelerinin düzenlenmesinde asgari sağlık ve güvenlik gereksinimlerinin esas alındığı görülmektedir. Devamla,

Bu Direktif;

- a) *Günlük dinlenmelerin, hafta tatilinin ve yıllık izinlerin asgari sürelerine, verilen ara dinlenmelerine, haftalık azami çalışma sürelerine ve*
 - b) *Gece çalışmasının, vardiya usulü çalışmanın ve çalışma düzenlerinin belli başlı cephelerine uygulanır.*
- 2) *Bu Direktif, 14, 17, 18 ve 19’uncu maddelere hâlel getirmeksizin 89/391/EEC Direktifinin 2. Maddesinde belirtilen tüm özel sektör ve kamu sektörüne, uygulanır.*

Bu Direktif 1999/63/EC Direktifinde tanımlanan gemicilere, bu Direktifin 2. Maddesinin 8. fıkrasına hâlel getirmeksizin, uygulanmaz.

- 3) *89/391/AT Direktifinin hükümleri 2. paragrafta atfedilen konulara, bu direktifte yer alan daha dar ve/veya özel hükümlere hâlel getirmeksizin uygulanır.*

demekle direktifin ne kadar geniş bir uygulama alanına sahip olduğu belirlenmiştir.

İşbu direktif hükümleri, direktifin 1. Maddesinin 3. Fıkrası hükmü gereğince 21 Haziran 1999 tarihli ve 99/63 sayılı Gemi Adamlarının Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi Hakkındaki Avrupa Konseyi Direktifi kapsamına giren kişiler bakımından uygulanmaz. Direktifin başlangıç hükümlerinde yer aldığı üzere; belirli işçi gruplarının dinlenme süreleri, çalışma süreleri, yıllık ücretli izin veya gece

⁵¹ Schliemann Harald, “Bereitschaftsdienst im EG-Recht”, NZA, 2006, Heft 19, (1009-1014), s. 1009.

çalışması gibi konularda hükümler içeren birlik düzenlemeleri işbu direktife göre öncelikli olarak uygulanacaktır.

2003/88 sayılı Avrupa Birliği Çalışma Süresi Direktifi, çalışma süresini direktifin Tanımlar başlığı ile 2. Maddesinin 1. Fıkrasında; “*Çalışma süresi, ulusal yasalar ve/veya uygulamalarla belirlenen, işçinin, işverenin gözetimi ve denetimi altında, işverence verilen görevleri yerine getirirken geçen tüm süreleri ifade eder.*” Şeklinde tanımlamaktadır.

2003/88 sayılı direktif her ne kadar geniş bir kapsama yönelik olarak çıkarılmış ise de; çalışma yaşamı içindeki farklı işçi ve meslek gruplarının ihtiyaçları nedeniyle, bu gruplar bakımından da farklı hükümler içeren direktifler çıkarılması zorunluluğu hasıl olmuştur. Bu kapsamda 2000/79 sayılı Sivil Havacılık Sektöründe Çalışan Mobil Personelin Çalışma Süresinin Düzenlenmesine İlişkin Direktif çıkarılmış olup, bu direktifin çalışma süresini düzenleyen 2. Maddesi hükmünün 2003/88 sayılı direktifte yapılmış olan tanım ile aynı olduğu anlaşılmaktadır. Yine 1999/63 sayılı Gemi Adamlarının Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri İçeren Direktifin 2. Maddesinde çalışma süresinin; “*çalışma saatleri terimi gemi adamının geminin hesabına iş yapması zorunlu olduğu zaman anlamına gelmektedir.*” Şeklinde tanımlanmış olduğu anlaşılmaktadır.

Bu genel bilgilendirme sonrasında Avrupa Birliğinde çalışma süresi ile ilgili olarak yukarıda bahsedilmiş olan mevzuata daha detaylı olarak değinmenin faydalı ve gerekli olduğu kanaatindeyiz.

a.93/104 Sayılı Direktif

93/104 sayılı Direktif, 23 Kasım 1993 tarihinde kabul edilmiştir. Direktifin başlıca amacı, aşırı uzun saatlerce çalışma, yetersiz dinlenme ve kötü çalışma

koşullarından kaynaklanan zararlı etkilere karşı iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasıdır.⁵² Bu amaçla, üye devletler,

1. Her işçiye 24 saatlik bir zaman dilimi için kesintisiz ve en az 11 saatlik dinlenme süresi;
2. Günlük çalışma süresinin 6 saatten fazla olması durumunda bir ara dinlenmesi;
3. Her yedi günlük dönem başına, kural olarak Pazar⁵³ gününü içerecek, minimum kesintisiz 24 saat dinlenme süresi;
4. Her yedi günlük dönem başına, fazla mesai de dahil olmak üzere ortalama maksimum 48 saat çalışma süresi;
5. Gece işçileri için 24 saatlik bir zaman diliminde ortalama maksimum 8 saatlik çalışma süresi;
6. İstisnasız bütün işçilere 4 haftalık yıllık ücretli izin süresi sağlanması için gerekli önlemleri alacaklardır.

Vardiyalı işçiler de gece işçilerinin yararlandığı emniyet ve sağlık korumalarından diğer işçilerle eşit koşullarda ve sürekli olarak yararlanacaklardır.

Her ne kadar Komisyon'un orijinal önerisi⁵⁴, tüm ekonomik sektörleri kapsar nitelikte idiyse de Avrupa Parlamentosu da 20 Şubat 1991 tarihli görüşünde bu tür çıkarmaları kabul etmemişse de, Konseyde, bazı sektörlerin nitelikleri gereği direktifin kapsamı dışında tutulmasına karar verilmiştir. Böylelikle, havayolu, demiryolu, karayolu, denizyolu, içsular ve göllerde yapılan taşımacılık hizmetleri, deniz balıkçılığı, denizde yapılan diğer işler ve stajyer doktorların faaliyetleri kapsam dışı tutulmuştur.⁵⁵

⁵² Office for Official Publications of the European Communities, White Paper on Sectors and Activities Excluded from the Working Time Directive, COM (97) 334 Final, 1997, Brussels, s. 2-3.

⁵³ Hafta tatilinin Pazar günü olmasına dair ibare, *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v. Council of the European Union*, davasıyla iptal edilmiştir.

⁵⁴ COM (90) 317 final.

⁵⁵ 93/104 Sayılı Direktif m. 1/3: Bu Direktif, 89/391/EEC sayılı Direktifin 2. maddesinin anlamı dahilinde, bu Direktifin 17. maddesini geçersiz kılmaksızın, havayolu, demiryolu, karayolu, denizyolu, içsular ve göllerde yapılan taşımacılık hizmetleri, deniz balıkçılığı, denizde yapılan diğer

b.2000/34 Sayılı Direktif

93/104 sayılı Direktifi değiştiren 2000/34 sayılı Direktif⁵⁶, 1 Agustos 2000 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Direktifin dibacesinde; “ *İşçilerin işyerlerindeki sağlık ve emniyetleri belirli bir sektörde çalışmaları ya da belirli bir faaliyeti yerine getiriyor olmaları nedeniyle değil, işçi oldukları için korunmalıdır.*” şeklinde de ifade edildiği üzere 93/104 sayılı Direktifin değiştirilerek kapsamının genişletilmesi amaçlanmaktadır. 1999/63 sayılı Direktifin kapsamı dahilindeki gemi adamlarının çalışması hariç tutularak, özel düzenlemelerdeki hükümler saklı kalmak kaydıyla, hava ve kara taşımacılığı sektörlerinde çalışan işçiler, açık denize çıkan balıkçı gemilerinde istihdam edilen işçiler ile stajyer doktorlar da direktifin kapsamı dahiline alınmıştır. Ayrıca, ye devletlerin istisna tanıyacakları haller de, dahil edilen sektörlere göre yeniden düzenlenmiştir.

Direktifin 2. maddesi gereğince, ye devletlere, direktife uyum sağlamak için gerekli kanun, düzenleme ve idari tasarrufları yürürlüğe koymak üzere 1 Agustos 2003 tarihine kadar süre tanınmış; stajyer doktorlar için sürenin 1 Agustos 2004 tarihine kadar uzatılması imkanı verilmiştir

c.2003/88 Sayılı Direktif

93/104 sayılı Direktifi yürürlükten kaldıran 2003/88 sayılı Direktif⁵⁷, 2 Agustos 2004 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 93/104 sayılı Direktifin çalışma ve dinlenme sürelerini belirleyen temel kuralları, 2003/88 sayılı Direktife aynen aktarılmıştır. Farklı olarak mobil işçiler, stajyer doktorların çalışma ve dinlenme süreleri düzenlenmektedir.

işler ve eğitim alan doktorların faaliyetleri hariç olmak üzere hem kamu hem de özel tüm sektörler için geçerlidir.

⁵⁶ ATRG, L 195, 01.08.2000, s.41.

⁵⁷ ATRG, L 299, 18.11.2003, s.15.

(1)Direktifin Kapsamı

2003/88 sayılı Direktifin 1. maddesinde, direktifin amacı ve kapsamı düzenlenmiştir. İlgili madde uyarınca, Çalışma Süresi Direktifi, çalışma süresinin düzenlenmesi için minimum emniyet ve sağlık gerekliliklerini belirlemek amacıyla yürürlüğe konulmuştur. Bu bağlamda, minimum günlük dinlenme, haftalık dinlenme ve yıllık izin, molalar ve maksimum haftalık çalışma süresi; gece mesaisinin bazı yönleri, vardiyalı mesai ve çalışma biçimleri Direktifte düzenlenmiştir. Direktifin hangi sektörlerde uygulanacağı ise Direktifin 1.maddesinde⁵⁸ düzenlenerek 89/391 sayılı Direktifin 2.maddesine⁵⁹ atıfta bulunulmuştur.

Adalet Divanı *JEAGER* davasında⁶⁰, 89/391 sayılı Direktifin 2. maddesi ile 93/104 sayılı Direktifin 1(3). maddesinin kapsamını yorumlamıştır. Temel sağlık bakım takımlarında çalışan doktorların ifa ettikleri hizmet onları kamu sektörüne bağlamaktadır. Bu noktada hizmetlerinin niteliği gereği kapsam dışı tutulan grupta olup olmadıklarının değerlendirilmesi gerekmektedir. Öncelikle 89/391 sayılı Direktifin hem işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesinin temin edilmesi amacı hem de lafzı, direktifin 2(1). maddesinin kapsamının geniş yorumlanmasını gerektirmektedir. Direktifin 2(2). maddesinde düzenlenen belirli özel kamu hizmeti faaliyetleri doğrudan kamu düzeni ve güvenliği ile ilgili olup dar yorumu gerektirir. Bu şartlar altında temel sağlık bakım takımlarında çalışan doktorların ifa ettikleri hizmet, direktifin 2(2). maddesinde düzenlenen faaliyetler kapsamında değerlendirilemez.

⁵⁸ Çalışma Süresi Direktifinin 1.maddesi: 3. *Bu Direktif, 89/391 sayılı Direktifin 2. Maddesinin anlamı dahilinde, bu Direktifin 14, 17, 18 ve 19. maddelerini geçersiz kılmaksızın, hem özel hem de kamu, tüm sektörler için geçerlidir ;*

Bu Direktif, bu Direktifin 2(8). maddesini geçersiz kılmaksızın 1999/63/EC sayılı Direktifte tanımlandığı üzere gemiadamları için geçerli değildir.

4. *89/391/EEC sayılı Direktifin hükümleri, bu Direktifin daha sert ve / veya özel hükümlerini etkilemeksizin, paragraf 2'de belirtilen konulara tam olarak uygulanabilir."*

⁵⁹ 89/391 Sayılı Direktifin 2.maddesi: " 1. *Bu Direktif hem özel hem de kamu (endüstri, tarım, ticaret, idare, hizmet, eğitim, kültür, serbest sektör, vd.) bütün sektörlerin faaliyetlerine uygulanır.*

2. *Bu Direktif, nitelikleri gereği özellik arzeden silahlı kuvvetler veya polis veya kaçınılmaz biçimde çatusan sivil savunma hizmetlerindeki bazı belirli faaliyetler gibi bazı belirli kamu hizmetlerine uygulanmaz.*

Bu durumda, işçilerin sağlık ve güvenliği, mümkün olduğunca en kısa sürede bu Direktifin amaçları ışığında temin edilmelidir."

⁶⁰ C- 151/02, *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger*, 2003, ECR , I-08389.

Ayrıca, 93/104 sayılı Direktifin 1(3). maddesinin kapsamını haricinde sadece stajyer doktorların tutulabileceğini ve bu nedenle temel sağlık bakım takımlarında çalışan doktorların faaliyetlerinin 93/104 sayılı Direktifin kapsamında olduğuna hükmetmiştir. Her ne kadar Adalet Divanının kararında da belirtildiği üzere, 93/104 sayılı Direktifin ve dolayısıyla bu direktifi yürürlükten kaldıran 2003/88 sayılı Direktifin kapsadığı alanlara getirilecek istisnaların dar yorumlanması gerekse de, direktifin özellikle 17., 18. ve 19.maddeleri üye devletlere, direktifte kararlaştırılan kurallarda değişiklik yapma ve dolayısıyla direktifin kapsamını daraltma imkanı vermektedir.

(i) Çalışma Şekilleri Açısından Direktifin Kapsamı

a. Gece Çalışması

2003/88 sayılı Direktifin 2. maddesi uyarınca, “ gece mesaisi ”, ulusal hukuka göre, yedi saatten kısa olmamak üzere belirlenen ve her halükarda gece yarısı ile sabah saat 5 arasındaki süreyi kapsayan süredir. “ Gece işçisi ”, yıllık çalışma süresinin belirli bir bölümünü gece mesaisinde geçiren ya da yıllık çalışma süresinin belirli bir kısmını gece mesaisinde geçirmesi muhtemel işçidir. Gece işçileri için normal çalışma saatleri herhangi bir 24 saatlik dönemde ortalama sekiz saati geçemeyecek; işleri belirli zararlar ya da ağır fiziksel veya zihinsel zorlama içeren gece işçileri gece mesaisi yaptıkları herhangi bir 24 saatlik dönem içinde sekiz saatten fazla çalıştırılmayacaktır. Bu durum özellikle vardiya sisteminin uygulandığı durumlarda önemlidir. Gece mesaisi uygulamasında sosyal taraflara danışıldıktan sonra ya da toplu sözleşmeler veya sosyal taraflar arasında yapılan ulusal ya da bölgesel düzeydeki sözleşmelerle bir referans süresi belirlenebilecektir. Bunun sonucu olarak, bir yandan gece mesai süresi 24 saatlik dönemde ortalama 8 saat ile sınırlandırılırken referans süresinin tanınması yoluyla da bu sınırı aşma imkanı da tanınmış olmaktadır.

Gece işçilerinin gerek görevlendirilmeden önce ve gerek gece mesaisinin sonrasında düzenli aralıklarla ücretsiz bir sağlık muayenesine tabi tutulmaları

güvence altına alınmıştır. Ayrıca, sağlık sorunlarından müzdarip olan ve bunun gece mesaisiyle bağlantılı olduğu tespit edilen gece işçileri, mümkün olduğunda, uygun oldukları gündüz mesaisine aktarılacaklardır. “ Mümkün olduğunda ” ifadesi işverene, geniş serbesti tanımakta bu da getirilen korumanın amacına ulaşmasını engellemektedir. Mümkün oluncaya kadar geçecek süre zarfında işçinin sağlık sorunlarında da artış olacaktır. Bununla birlikte üye devletler, direktifle sağlanan garantilerle sınırlı değildirler. Üye devletler, gece mesaisinde çalışmalarını nedeniyle emniyetleri ve sağlıkları açısından risk altında olan belirli sınıflardaki gece işçilerinin yaptıkları işi, ulusal yasalar ve/veya uygulamalar tarafından belirlenmiş koşullar altında direktifte düzenlenenin dışında başka garantilere tabi tutulabilme hakkına sahiptir. Bunun dışında, üye devletler, düzenli olarak gece işçileri kullanan bir işverenin, ilgili bilgileri, talep edilmesi halinde yetkili otoritelerin dikkatine sunmasını sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler. Bu hüküm, gece mesaisi yaptıran işverenlerin idari denetime da tâbi tutulmasını sağlaması bakımından önemlidir.

Bir işçinin gece mesaisinde çalışıyor olması nedeniyle işin yapısına uygun sağlık ve güvenlik korumaları sağlanacak ve gece işçilerinin sağlık ve güvenlik korumaları ile ilgili uygun koruma ve önleme hizmetleri ya da imkanları diğer işçilerinkilerle aynı ve her daim mevcut olacaktır. Gece mesaisinde çalışan işçilere sağlanan ve direktif hükümleri gereğince ileride sağlanması gereken sağlık ve emniyet düzenlemelerine dair hükümlerde, üye devletlere, değişiklik yapma yetkisinin tanınmamış olması üye devletlerdeki uygulamaları uyumlaştırma ve asgari düzeyde de olsa bu işçilerin sağlık ve güvenlik haklarını garanti altına alması bakımından önemlidir.

b.Vardiyalı Çalışma

Çalışma süreleri işçilerin şahıslarına yönelik olarak sınırlandırılmış olduğundan, işçiler için getirilmiş sınırlamalara uyulması koşuluyla bir işyerinin vardiyalar halinde işçi çalıştırılmak suretiyle 24 saat sürekli faaliyette bulunması

mümkündür.⁶¹ 2003/88 sayılı Direktif 2. maddesi uyarınca, “ vardiyalı çalışma ”, çalışmayı işçilerin dönüşümlü düzen de dahil olmak üzere belirli bir düzene göre aynı çalışma istasyonlarında birbirlerini takiben çalıştıkları, sürekli olan ya da olmayan ve işçilerin belirli günlük ya da haftalık periyotlarla farklı zamanlarda çalışma ihtiyaçlarını göz önünde bulunduran vardiyalar halinde düzenleme yöntemi anlamına gelir.

Direktifin çalışma ve dinlenme sürelerine dair genel kuralları vardiyalı çalışmalar için de geçerlidir. Ancak, vardiyalı çalışmalarda, işçinin günlük ve/veya haftalık dinlenme sürelerinin kullanamaması halinde, eş değer telafi edici dinlenme sürelerinin sağlanması, objektif nedenlerle bunun mümkün olmaması halinde de uygun bir koruma getirilmesi koşuluyla direktifin günlük ve haftalık dinlenme sürelerinde değişiklik yapma serbestisi tanınmaktadır.

c.Referans Süreleri

Direktifin 16. maddesinde, çalışma sürelerinde esneklik sağlamak amacıyla referans süreleri düzenlenmiştir. Referans sürelerinde, kural olarak üye devletler yetkili kılınmış, sosyal taraflara atıf yapılmamıştır. Sosyal taraflar, özellikle haftalık çalışma süresine dair referans süresine ilişkin düzenlemelerin toplu sözleşmeler vasıtasıyla yapılmasını talep etmektedir. İlgili madde uyarınca, üye devletler, her yedi günlük dönem başına her bir işçiye minimum kesintisiz 24 saat olarak belirlenen haftalık dinlenme süresi uygulanması için 14 günden uzun olmayan bir referans süresi belirleyebilirler. Bu durumda işçinin ya 11 gün çalıştıktan sonra 3 gün tatil yapması ya da birinci haftada daha az verilen dinlenme süresinin ikinci haftada telafi edilmesi söz konusu olabilecektir.

Ortalama çalışma süresinin hesabında, 4, 6 ve işçilerin emniyetinin ve sağlığının korunması yolundaki genel ilkeler çerçevesinde, nesnel, teknik ya da çalışmanın düzenlendiği koşulların gerektirdiği sebeplerle 12 aylık referans sürelerinin belirlenmesi mümkündür.

⁶¹ Süzek, s. 612.

Referans sürelerinin uzunluğu işverene, referans süresi içinde haftalık maksimum çalışma süresini aşma imkanı vermektedir. İşçi bazı haftalar 48 saatten fazla, bazı haftalar daha az çalıştırılabilecektir. Önemli olan ortalamanın 48 saati aşmamasıdır. Bu da direktifin koruma amacı ile çelişmektedir. Zira haftalık çalışma süresinin 40 saat olduğu ve 4 aylık referans süresinin uygulandığı bir işyerinde, bir işçinin, 4 aylık sürecin 10 haftasında haftada 52 saat çalıştığını kabul edersek, bu işçinin haftalık ortalama çalışma süresi 47,5 saat olacaktır. İşçi toplam 10 hafta, maksimum 48 saatlik haftalık çalışma süresinin üzerinde çalıştığı halde, referans süresi uygulandığı için haftalık maksimum çalışma süresi aşılmamış kabul edilecektir.⁶² Referans sürelerinin hesabında, yıllık ücretli izin süreleri ve hastalık izni süreleri ortalamanın hesaplanmasına dahil edilmez ya da hesaplamayı etkilemez; aynı şekilde 24 saatlik minimum haftalık dinlenme süresi söz konusu referans süresi içine girerse, ortalamanın hesaplanmasına dahil edilmemektedir.

Komisyon, üye devletlerin mevzuatlarının incelenmesi sonucunda, Yunanistan, İrlanda, Portekiz ve İngiltere’de, 4 aylık ve toplu sözleşmeyle belirlenmesi halinde 12 aylık referans süresi esas alınmak suretiyle haftalık maksimum çalışma süresinin belirlendiğinin; Danimarka’da, referans süresinin kanunla düzenlenmediğinin, fakat toplu sözleşmeleriyle taraflara 12 aylık referans süresini belirleme imkanı tanındığının; Finlandiya’da 4 aylık referans süresinin sadece maksimum fazla mesai süresinin hesaplanmasında uygulandığının; Fransa’da referans süresinin uygulanmadığının ve haftalık azami 48 saatlik sürenin kural olduğunun ve genel eğilimin çalışma süresinin yıllık olarak belirlenmesi yolunda olduğunun tespit edildiğini belirterek üye devletlerde farklı referans sürelerinin uygulanmasının direktifin 6. maddesine dair denetimi zorlaştırdığı sonucuna varmaktadır.⁶³

⁶² İşçinin toplam çalışma süresi: 7 hafta x 40 saat normal çalışma + 10 hafta x 52 saat fazla mesai çalışma = 280 + 520 = 800 saat. Haftalık ortalama çalışma süresi : 800 / 17 = 47,05 saat (fazla mesai dahil maksimum 48 saatlik haftalık çalışma süresinin altında)

⁶³ COM (2003) 843 final, 31.12.2003, s. 5.

d.Değişiklik Yapma Yetkisi

Çalışma süresi direktifleri ile, her ne kadar işçi sağlık ve güvenliğini koruma amacıyla haftalık çalışma süresi kısıtlanmış, belirli uzunluklarda dinlenme süreleri garanti altına alınmış ve direktifin gemi adamları hariç olmak üzere kamu ve özel sektöre uygulanacağı düzenlenerek direktifin kapsamı geniş tutulmuş ise de direktifin 17. maddesinde bu kurallarda yapılabilecek değişiklikler düzenlenmiş ve bu değişikliklerin de kapsamı oldukça geniş tutulmuştur. Değişiklikler, iş ilişkisinin türüne göre günlük, haftalık ve ara dinlenmesi sürelerinde, gece mesaisi süresinde ve hatta maksimum 48 saatlik haftalık çalışma süresinde de mümkündür. Üye devletlerin ve sosyal tarafların değişiklik yapamayacağı konu ise yıllık ücretli izne ve gece mesaisi için garanti altına alınan koruma tedbirlerine dairdir.

(1)Birinci Grup Değişiklikler

Üye Devletler, aşağıdaki şartların varlığı halinde 2003/88 sayılı Direktifin 3 ila 6, 8 ve 16. maddelerde değişiklik yapabilirler :

- a) İşçilerin emniyetinin ve sağlığının korunması yolundaki genel ilkeler dikkate alınmalı,
- b) söz konusu faaliyetin kendine has özellikleri nedeniyle çalışma süresi ölçülememeli ve/veya önceden belirlenememeli ya da işçilerin kendileri tarafından belirlenebilir olmalı,
- c) idari yöneticilerin ya da özerk karar verme yetkisine sahip olan diğer kişilerin, aile işçilerinin veya kiliselerde ve dini cemaatlerdeki dini törenlerde görevli işçilerin çalışması söz konusu olmalıdır.

Bu durumda, üye devlet, 11 saatlik günlük dinlenme süresinde, ara dinlenme süresinde, 24 saatlik haftalık dinlenme süresinde ve maksimum 48 saatlik haftalık dinlenme süresinde, gece mesaisine dair sürelerde ve bu süreler için öngörülen referans sürelerinde değişiklik yapabilecek, yıllık ücretli izin ve gece mesaisinde çalışan işçinin korunması amacıyla öngörülen tedbirlerde değişiklik yapamayacaktır.

(2) İkinci Grup Değişiklikler

Üye devletler, ilgili işçilere bu durumu tazmin edici eşdeğer dinlenme süreleri verilmesi ya da nesnel sebeplerden ötürü bunun mümkün olmadığı istisnai durumlarda söz konusu işçilere uygun koruma sağlanması koşuluyla, kanunlar, uygulamalar veya idari hükümler veya toplu sözleşmeler veya sosyal taraflarca kabul edilen sözleşmeler yoluyla, 11 saatlik günlük dinlenme süresinde, ara dinlenme süresinde, 24 saatlik haftalık dinlenme süresinde ve gece mesaisine dair sürelerde ve bu süreler için öngörülen referans sürelerinde değişiklik yapabilecek, maksimum 48 saatlik haftalık çalışma süresi, yıllık ücretli izin ve gece mesaisinde çalışan işçinin korunması amacıyla öngörülen tedbirlerde değişiklik yapamayacaktır.

Bu değişiklik yetkisi aşağıda belirtilen hallerde öngörülmektedir:

- (a) işçinin çalıştığı yerle oturduğu yerin ya da işçinin farklı çalışma yerlerinin birbirine uzak olduğu durumlarda;
- (b) mülkün ve şahısların korunması için daimi mevcudiyet gerektiren emniyet ve gözetim faaliyetlerinde, özellikle de güvenlik görevlileri ve güvenlik firmalarında;
- (c) hizmetin ya da üretimin devamlılığının gerektiği faaliyetlerde, özellikle:
 - (i) hastaneler ya da benzer kurumlar, barınma kurumları ve hapisaneler tarafından verilen kayıt kabul, tedavi ve / veya bakımla ilgili hizmetler;
 - (ii) liman ya da havalimanı işçileri;
 - (iii) basın, radyo, televizyon, sinematografik üretim, posta ve telekomünikasyon hizmetleri, ambulans, itfaiye ve sivil koruma hizmetleri;
 - (iv) gaz, su ve elektrik üretimi, aktarım ve dağıtım, ev atıkları toplama ve imha tesisleri;
 - (v) çalışmanın teknik nedenlerle kesilemeyeceği endüstriler;
 - (vi) araştırma ve geliştirme faaliyetleri;
 - (vii) tarım;
 - (viii) düzenli kent taşımacılık hizmetlerinde yolcu taşımacılığıyla uğraşan işçiler;
- (d) öngörülebilir bir faaliyet artışı olan durumlarda, özellikle:
 - (i) tarım;

- (ii) turizm;
- (iii) posta hizmetleri;
- (e) demiryolu taşımacılığında çalışan işçilerin durumlarında:
- (i) faaliyetleri aralıklı olanlar;
- (ii) çalışma sürelerini trenlerde geçirenler; veya
- (iii) faaliyetleri taşıma tarifeleri ile trafiğin sürekliliğine ve düzenliliğine bağlı olanlar;
- (f) 89/391/EEC sayılı Direktifin 5 (4)⁶⁴. maddesinde tanımlanan koşullarda;
- (g) kaza ya da muhtemel kaza riski hallerinde.

Bu düzenlemelerden c ve b bentlerinde sayılanların örnek olarak kabul edilip benzer durumlar için de genişletilebileceği, c ve b bentleri dışında sayılan hallerin ise tadadı olduğu kabul edilmektedir.⁶⁵

(3)Üçüncü Grup Değişiklikler

Üye devletler,

- a) Vardiyalı mesai faaliyetlerinde, işçinin vardiya değiştirdiği ve bir vardiyanın sonu ile diğer vardiyanın başlangıcı arasında günlük ve/veya haftalık dinlenme süresini geçiremediği durumlarda;
- b) gün içinde bölünen çalışma dönemleri içeren faaliyetlerde, özellikle de temizlik personelinin faaliyetlerinde, 11 saatlik günlük dinlenme süresi ve 24 saatlik haftalık dinlenme süresinde değişiklik yapabilecek, ara dinlenme süresinde maksimum 48 saatlik haftalık çalışma süresi, yıllık ücretli izin ve gece mesaisine dair sürelerde ve gece mesai çalışan işçinin korunması amacıyla öngörülen tedbirlerde, direktifin 16.maddesinde düzenlenen referans sürelerinde değişiklik yapamayacaktır.

⁶⁴ 89/391/EEC sayılı Direktifin madde 5(4) : Bu Direktif, üye devletlerin, öngörülemez ve olağanüstü hallerle ilgili durumlarda ve kendisinden beklenen tüm özeni göstermiş olmasına rağmen kaçınılmaz istisnai sonuçların doğması halinde işverenin sorumluluğunun kısıtlanması veya sorumlu tutulmamasına dair tercih hakkını sınırlandırmaz.

⁶⁵ Astrid de Koning, “ Working Time ”, Seminar on Labour Law fort he Bulgarian National Assembly, Sofia, 18 – 19 Nisan 2005, <http://www.taiex.cec.eu.int>, s. 7. (Son erişim : 30.06.2009).

Direktifte düzenlenenden farklı çalışma ve dinlenme sürelerinin belirlenmesi halinde, üye devletler, ilgili işçilere bu durumu tazmin edici eşdeğer dinlenme süreleri verilmesini ya da nesnel sebeplerden ötürü bunun mümkün olmadığı istisnai durumlarda söz konusu işçilere uygun koruma sağlanmasını, kanunlar, uygulamalar veya idari hükümler veya toplu iş sözleşmeleri veya endüstrinin iki tarafınca kabul edilen anlaşmalar yoluyla düzenleyeceklerdir.

(4)Haftalık Çalışma Süresinde Değişiklik

Direktifin 22.maddesi gereğince, bir üye devlet, gerekli önlemleri almak koşuluyla, iş sağlığı ve güvenliğinin korunması yolundaki genel ilkelere saygı göstererek direktifin 6. maddesinde güvence altına alınan maksimum 48 saatlik haftalık çalışma süresini uygulamama imkanına sahiptir. Bunun için, işçinin önceden rızası alınmalıdır. Pfeiffer⁶⁶ davasında, işçinin onayının şahsen, açıkça ve kendi özgür iradesiyle verilmedikçe geçerli olmadığı, aynı şekilde toplu sözleşmeyle ya da iş akdiyle peşinen verilen onayın da geçersiz olduğu hükme bağlanmıştır.

İşçinin onay vermediği durumlarda işçi, işvereni tarafından iş akdinin feshi, disiplin cezası gibi herhangi bir zarara uğratılmamalıdır. Onayı alınan işçilerin, çalıştıkları saatler de belirtilmek suretiyle güncel kayıtları tutulmalı ve kayıtlar, işçilerin sağlığı ve/veya güvenliği ile ilgili nedenlerden maksimum haftalık çalışma saatlerini aşma olanağını yasaklayabilecek ya da kısıtlayabilecek yetkili otoritelerin kullanımına sunulmalıdır. Diğer bir ifade ile işçi onay verdiği takdirde, 4 aylık referans süresi içinde işçi, haftada ortalama 48 saatten fazla çalışabilecektir. Uygulamada, işçi çalıştırılıp sonradan imzası alınmak suretiyle onayı alındığı veya kayıtların fiili duruma göre değil de, yasal duruma göre tutulduğu düşünüldüğünde bu madde, yüksek işsizlik oranlarından bahsedildiği ve işçinin işsiz kalma durumuyla karşı karşıya olduğu bir dönemde, direktifin bu hükmü, direktifin en temel amacıyla çelişmektedir. Nitekim Komisyonun 30.12.2003 tarihli tebliğinde de, özellikle İngiltere’de, iş akdinin imzalanırken işçiden peşinen 48 saatten fazla çalışacağına

⁶⁶ Joined cases C- 397/01 to C-403/01, ATRG, C 300, 04.12.2000, s.2.

dair onay alındığı tespiti vurgulanarak, bu uygulamanın kötüye kullanmaya açık olduğu saptanmaktadır.⁶⁷

(5) Toplu İş Sözleşmeleriyle Kararlaştırılabilecek Değişiklikler

Direktifin 18. maddesi uyarınca, 11 saatlik günlük dinlenme süresinde, ara dinlenme süresinde, 24 saatlik haftalık dinlenme süresinde ve gece mesaisine dair sürelerde ve bu süreler için öngörülen referans sürelerinde değişiklikler, ulusal veya bölgesel düzeyde ya da ilgili maddeler tarafından getirilmiş kurallara uygun olarak toplu iş sözleşmeleriyle ya da daha düşük düzeyde endüstrinin iki tarafınca kabul edilen sözleşmelerle düzenlenebilecektir. Bu durumda, yıllık ücretli izin, 48 saatlik haftalık çalışma süresine dair direktif hükümlerinden farklı kuralların toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırılması mümkün değildir.

İzin verilen değişiklikler ancak ilgili işçilere bu durumu tazmin edici dinlenme süreleri verilmesi ya da nesnel sebeplerden ötürü bunun mümkün olmadığı istisnai durumlarda söz konusu işçilere uygun koruma sağlanması koşuluyla gerçekleştirilebilecektir.

(ii) Çalışan Kişiler Açısından Direktifin Kapsamı

a. Stajyer Doktorlar

Stajyer doktorlar, mülga 93/104 sayılı Direktifin kapsamı dışında tutulmuş, bu direktifi değiştiren 2000/34 sayılı Direktifle kapsama dahil edilmiştir. 2003/88 sayılı Direktifin 17 (5) maddesi uyarınca, üye devletler, stajyer doktor işçilere tazmin edici eşdeğer dinlenme süreleri verilmesini ya da nesnel sebeplerden ötürü bunun mümkün olmadığı istisnai durumlarda söz konusu işçilere uygun koruma sağlanmasını, kanunlar, uygulamalar veya idari hükümler veya toplu sözleşmeler veya endüstrinin iki tarafınca kabul edilen sözleşmeler yoluyla temin etmek şartıyla, maksimum 48 saatlik haftalık çalışma süresinde ve haftalık çalışma süresi için

⁶⁷ COM (243) 843 final, 30.12.2003, s. 9.

öngörülen 4 aylık referans süresinde değişiklik yapabileceklerdir. Ancak, bu değişiklikler, 1 Ağustos 2004'ten itibaren beş yıllık bir geçiş süresi için mümkün olacaktır.

Geçiş dönemlerine göre, haftalık çalışma süresi, 2004 – 2007 döneminde ortalama 58 saati, 2007 – 2009 yılları için ortalama 56 saati ve 2009 – 2011/2012 dönemi için ortalama 52 saati aşmayacaktır. Bununla birlikte işverenler, derhal, mümkün olan her yerde, geçiş dönemine dair bir anlaşmaya varmak amacıyla işçi temsilcilerine danışacak ve anlaşma, geçiş dönemi boyunca ortalama haftalık çalışma saati sayısı ve geçiş süresinin sonunda haftalık çalışma saatlerini ortalama 48'e indirmek için alınacak önlemleri kapsayacaktır.

b.Mobil İşçiler

Direktifin 2.maddesi uyarınca, “ mobil işçi ”, karayolu, havayolu ya da nehir yolu ile yolcu ve ya mal taşımacılığı hizmeti veren bir girişim tarafından seyahat eden ya da uçan personelin bir üyesi olarak istihdam edilmiş herhangi bir işçi anlamına gelir. Direktifin 20.maddesi gereğince, 11 saatlik dinlenme süresi, ara dinlenme süresi, 24 saatlik haftalık dinlenme süresi ve gece mesaisi sürelerine dair hükümler mobil işçilere uygulanmaz. Bununla birlikte, üye devletler, 89/391/EEC sayılı Direktifin 5 (4). maddesinde tanımlanan koşullarda, kaza ya da muhtemel kaza riski halleri dışında, mobil işçilere yeterli dinlenme süresi verilmesini sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Açıkça kapsam dışı tutulmadığından mobil işçilerin de, 4 haftalık yıllık ücretli izin süresi ve 48 saatlik maksimum haftalık çalışma süresine dair kurallara tabi oldukları sonucuna varılmaktadır.

(iii) Sektörel Bakımdan Çalışma Süresinin Kapsamı

15 Haziran 1997 tarihinde Komisyon tarafından Çalışma Süresi Direktifinde kapsam dışında bırakılan sektörleri inceleyen Beyaz Kitap kabul edilmiştir. Beyaz Kitapta kapsam dışı bırakılan sektörler ve bu sektörlerde çalışan işçilerin sağlık ve güvenliğini koruma yolları ayrı ayrı incelenmiştir. Sonuç olarak mülga 1993/104

sayılı Direktifi değiştiren 2000/34 sayılı Direktifle, havayolu, demiryolu, karayolu, açık denizde çalışma ve stajyer doktorların faaliyetleri kapsama dahil edilerek mülga 1999/63 sayılı Direktifte tanımlandığı üzere gemiadamları kapsam haricinde tutulmuş ve 2003/88 sayılı Direktifle bu durum muhafaza edilmiştir. Ancak, sektörel olarak kapsam genişletilmiş ve direktifte mobil işçi tanımına yer verilmiş ise de direktifin 20. maddesinde, dinlenme sürelerine ve gece mesaisine dair hükümlerin mobil işçilere uygulanmayacağı kurala bağlanmıştır.

Sosyal taraflar arasında akdedilen ilgili sektörlerle ve bu sektörlerde çalışan mobil işçilerin çalışma sürelerine dair çerçeve anlaşmalar, Konsey tarafından Topluluk mevzuatına dahil edilmiştir. Yürürlükte bulunan çerçeve anlaşma hükümleri, 2003/88 sayılı Direktifteki boşluğu doldurmaktadır. Bununla birlikte, 2003/88 sayılı Direktifin 14.maddesinde, direktifin diğer Topluluk araçlarının belirli meslekler ya da mesleki faaliyetlerle ilgili daha özel koşullar içerdiği durumlar için geçerli olmadığı düzenlendiğinden ilgili tasarruflardaki özel hükümlerin 2003/88 sayılı Direktif hükümlere göre öncelikle uygulanması gerekmektedir.

(2)Direktifin Uygulanması

Üye Devletler, 2003/88 sayılı Direktifin alanına giren mer'i ya da kabul sürecinde olan ulusal yasaların hükümlerine ilişkin metinleri, Komisyona bildirecek ve her beş yılda bir endüstrinin iki tarafının görüşlerini de belirterek bu Direktifin hükümlerinin pratik uygulanmasına dair Komisyona rapor sunacaklardır. Komisyon ise, Avrupa Parlamentosu'na, Konseye, Ekonomik ve Sosyal Komiteye ve İşyerinde Emniyet, Hijyen ve Sağlık Korumasıyla ilgili Danışma Komitesine bu hususta bilgi verecektir. Ayrıca, Komisyon her beş yılda bir Avrupa Parlamentosu'na, Konseye, Ekonomik ve Sosyal Komiteye, azami 48 saatlik haftalık çalışma süresi ve dört haftalık yıllık ücretli izne dair uygulamaları ve her beş yılda bir verilecek raporu göz önünde bulundurarak bu Direktifin uygulanışına ilişkin bir rapor sunacaktır.

Direktifin uygulanmasına dair rapor sunma süresi dolmadan, üye devletlere tanınan değişiklik yapma yetkisinin kapsamının genişliği, üye devletlerdeki farklı

uygulamalar direktifin değiştirilmesi yolunda tartişmaları başlatmış ve Komisyon, 30.12.2003 tarihli tebliğini sosyal taraflara, Avrupa Parlamentosuna, Ekonomik ve Sosyal Komiteye ve Konseye sunmuştur.⁶⁸

(3) alışma Suresi Direktifinin Değiştirilmesine Dair neri

Komisyonun 22.09.2004 tarihli 2003/88 sayılı Direktifte değişiklik yapılmasına dair önerisiyle ağrı üzerine çalışmanın da direktifle düzenlenmesi, haftalık çalışma süresi için getirilen 4 aylık referans süresine dair hükmün direktiften çıkarılması, telafi edici dinlenme süresinin 72 saat olarak belirlenmesi, 12 aylık referans süresinin sosyal taraflarca toplu sözleşmelerle kararlaştırılabileceği düzenlenmekte ve işçinin onayı halinde haftada 48 saatten fazla çalışılmasına imkan tanıyan 22.madde daha sıkı şartlara bağlanmaktadır.⁶⁹

Komisyonun değişiklik nerisi üzerinde uzlaşma sağlanamaması sonucunda Komisyon 31.05.2005 tarihli değişik önerisini sunmuştur. Değişik neri uyarınca, “ ağrıda geçen süre ” işçinin, işyerinde, işverenin emri altında, iş ve görevlerini yerine getirmek üzere hazırda beklediği süresi; “ ağrı üzerine çalışmada aktif olmayan süre” ağrı üzerine çalışmada işçinin, işini ve görevlerini fiilen yerine getirmesinin istenilmediği süredir. Aktif olmayan devrede geçen süre, kanun, uygulama veya toplu sözleşmeyle aksi kararlaştırılmadıkça çalışma süresi olarak değerlendirilmeyecek, ancak dinlenme sürelerinin hesabında da esas alınmayacaktır. “ İşyeri ” ise, işçinin işini ve görevlerini yerine getirdiği ve işçinin tarafı olduğu iş akdi veya iş ilişkisi uyarınca belirlenen yer veya yerlerdir.

2003/88 sayılı Direktife getirilmesi önerilen bir diğer değişiklik ise, çalışma ve aile yaşamı arasında uyumun sağlanması amacıyla işçiye, çalışma saatleri ve alışma şekline dair değişiklik yapılmasını isteme ve işverene işçinin bu isteğini ihtiyaçlar doğrultusunda değerlendirme yükümlülüğü getirilmiş olmasıdır.

⁶⁸ COM(2003) 843, 30.12.2003.

⁶⁹ COM(2004) 607, 22.09.2004.

İşçinin onayının alınması şartıyla haftalık maksimum 48 saatlik çalışma süresi ilkesine riayet edilmemesi imkanı tanıyan 22.maddeye eklenmesi öngörülen, “ ... *Bu onay en fazla bir yıl süre için geçerlidir ve yenilenebilir. İş akdinin imzalanması sırasında veya deneme süresi içinde alınan onay hükümsüzdür. Aksi toplu sözleşmeyle veya sosyal taraflarca imzalanan anlaşmayla kararlaştırılmadıkça hiçbir işçi haftada 55 saatten fazla çalıştırılmaz.*” şeklindeki ifade Komisyon tarafından da tespit edilen kötüye kullanma durumunu⁷⁰ engellemeye yöneliktir.

Direktifin en tartışmalı konularından biri olan değişiklik yapma yetkisinin düzenlendiği maddelerin olduğu gibi muhafaza edilmiş olmasına rağmen Avrupa Parlamentosunda öneri üzerinde uzlaşa sağlanamamıştır.

3.Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın Çalışma Süresi ile ilgili Yorumu

Çalışma süresinin işçiler bakımından iş hayatındaki önemine binaen tanımlanması ile ilgili olarak pek çok yorum söz konusu olmuştur. Her ne kadar 2003/88 sayılı yönerge ile çalışma süresi kavramının geniş bir tanımı yapılmış ise de bu kavramın iş hayatındaki uygulamalara yansımaları bakımından Adalet Divanı kararları belirleyici ve yol gösterici olmuştur.

Adalet Divanının çalışma süresi ile ilgili olarak vermiş olduğu ilk kararlar 2000 yılına ait SIMAP⁷¹, Jager⁷², Dellas⁷³ ve Vorel⁷⁴ kararlarıdır. Divan bu kararları ile çalışma süresi ile dinlenme süresinin yönergede tanımlandığı gibi birbirinden ayrı kavramlar olduğuna değinmiş ve çalışma süresinin işin niteliği ve yoğunluğuna göre değişmesinin söz konusu olmayacağına dikkat çekmiştir.⁷⁵

Avrupa Birliği Adalet Divanına göre; çalışma süresi, 2003/88 sayılı direktifte yer alan amaç ve kapsam doğrultusunda, her üye ülkenin ulusal hukuklarına göre

⁷⁰ Bkz. COM (2003) 843 final, 31.12.2003, s. 7 - 16.

⁷¹ Avrupa Birliği Adalet Divanı, 03.10.2000, C-303/98.

⁷² Avrupa Birliği Adalet Divanı, 03.09.2003, C-151/02.

⁷³ Avrupa Birliği Adalet Divanı, 01.12.2004, C-14/04.

⁷⁴ Avrupa Birliği Adalet Divanı, 11.01.2007, C-437/05.

⁷⁵ Dellas kararı, s.43.

değil, işçi sağlığı ve işçi güvenliğine ilişkin 93/104 sayılı direktif hükümleri doğrultusunda ele alınmalı ve objektif bir şekilde yorumlanmalıdır. Divana göre ancak bu sayede 2003/88 sayılı direktif hükümlerinin tüm üye ülkeler nezdinde yeknesak bir şekilde uygulanması mümkün olabilecektir.⁷⁶

Yine Divan kararlarında 2003/88 sayılı direktifin uygulanmasında hataya düşülmemesi bakımından direktif yer alan ve üye ülkelerin örf ve adet kurallarına yapılmış olan atfın, üye ülkelere çalışma süresi ile ilgili düzenlemeleri özgür bir şekilde yapma imkanı vermediğini belirlemekte ve direktifin işçilere tanıdığı hakların ulusal düzenlemeler yolu ile sınırlandırılmayacağına dikkat çekmektedir.⁷⁷ Kaldı ki aksi yönde bir uygulama direktif hükümlerinin etkinliği azaltacak ve çalışma hayatını olumsuz yönde etkileyecektir.

Divan'ın çalışma süresi ile ilgili olarak vermiş olduğu yukarıda bahsi geçen üç kararda da işçilerin nöbette geçirdikleri sürelerin çalışma süresi kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği tartışılmıştır.

Adalet Divanı *SIMAP* davasında⁷⁸, çalışma süresi kavramını yorumlamıştır. *SIMAP*, Valencia Bölgesi'nde kamu sektöründeki sağlık işçilerini temsil eden sendikadır. Sendikanın Sağlık Bakanlığı aleyhinde yürüttüğü davada ulusal mahkeme, ön karar davası⁷⁹ yoluyla Adalet Divanından Topluluk mevzuatını yorumlamasını istemiştir. Divan, ilgili kararında, ilk sağlık bakım takımlarında çalışan doktorların çağrı üzerine görevli oldukları sürenin, işyeri olan hastanede geçirilmesi halinde, işyerinde geçirilen sürenin tamamının 93/104 sayılı Direktif anlamında çalışma süresi olarak değerlendirilmesi gerektiğini; çağrı üzerine görevli olunan sürenin işyerinde geçirilmemesi halinde, beklemede geçen sürenin, işçinin

⁷⁶ Dellas kararı, s.44, Jager kararı s. 58.

⁷⁷ Dellas kararı, s.45, Jager kararı s. 59.

⁷⁸ C- 303/98, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, 2000, ECR I-07963.

⁷⁹ Bkz. AT Antlaşması m.234; ayrıntılı bilgi için bkz. Arsava, Füsün, Ayse, **Roma Antlaşmasında Önkara Prosedürü ve Bu Prosedür Çerçevesinde Dogan Sorunlar**, ATAUM Yayınları No: 5, Ankara, 1989. Ön karar prosedürünün Topluluk Hukukunun etkili biçimde uygulanmasındaki rolü için bkz. Baykal, Sanem, **AT Hukukunun Etkili Biçimde Uygulanması ve Bireysel Haklar**, ATAUM Araştırma Dizisi No: 14, Ankara, 2002, s. 22 – 29.

işverenin emrine amade olsa dahi çalışma süresi olarak değerlendiremeyeceğini, sadece ilk yardım servisiyle fiilen irtibat halinde geçen sürenin çalışma süresi olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Adalet Divanı *JEAGER* davasında⁸⁰, çağrı üzerine çalışmada nöbette geçen sürede dinlenmeye izin verilmesi halinde bu sürenin 93/104 sayılı Direktifinin 2(1) maddesi kapsamında çalışma süresi olarak değerlendirilip değerlendiremeyeceğini yorumlamıştır. Dr. Jeager, Kiel’de bir hastanenin cerrahi bölümünde çalışmakta ve ayda 6 dönem çağrı üzerine çalışması olmaktadır. Çağrı üzerine çalışması bir günlük normal çalışma süresinin bitiminde başlamakta ve her periyodun uzunluğu haftada toplam 16 saat, cumartesi günleri 25 saat ve pazar günleri 22 saat 45 dakika sürmektedir. Çağrıda geçen sürede Dr. Jeager klinikte kalmakta ve ihtiyaç halinde işini yerine getirmektedir. Hizmetine ihtiyaç duyulmayan zamanlarda hastanede kendisine ayrılmış ve yatağı da bulunan bir odada vaktini geçirmektedir. Adalet Divanı kararında, *SIMAP* davasına atıfla, beklemede olan bir doktorun her an ulaşılabilir olarak geçirdiği sürenin, hastanede işverenin emrine amade geçirmesi ile hastane dışında geçirmesi arasında fark bulunduğunu, zira hastanede geçirilen sürenin tamamında her ne kadar profesyonel işini ifa etmese de doktorun ailesinden ve sosyal çevresinden uzakta olmakla zamanını değerlendirme özgürlüğünün azaldığını, işçilerin Temel Sosyal Hakları Topluluk Sartı ve 93/104 sayılı Direktifte de düzenlendiği üzere her işçinin çalışma çevresinde yeterli sağlık ve güvenlik şartlarından yararlanması gerektiğini belirterek Dr. Jeager’in çağrı üzerine çalışmada, hastanede geçirdiği bütün sürenin çalışma süresi olarak değerlendirilmesi gerektiğine hükmetmiştir.

Dellas kararında ise engelli kişilere hizmet veren bir bakımevinde çalışmakta olan Fransız bir özel eğitimcinin gece nöbetinde geçirdiği süreler uyumsuzluğa konu olmuştur.

Divanın vermiş olduğu bu kararlar ile çalışma süresinin ulusal hukuka ve örf adete göre işverenin emrinde işini yaparak veya yükümlülüklerini yerine getirmek suretiyle geçirdiği zaman dilimi olduğunu belirtmiştir.⁸¹ Bu yorum gereğince; işçinin

⁸⁰ C- 151/02, *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger*, 2003, ECR I-08389.

⁸¹ Dellas kararı, s.42, *SIMAP* kararı s. 47, *Jaeger* kararı s. 48.

işyerinde geçirdiği nöbet süreleri de çalışma süresi kapsamına girmektedir. Dolayısı ile işçinin nöbet süresinde fiili olarak çalışması bu durumu değiştirecek mahiyette yorumlanamaz.⁸² İşçinin nöbet hizmetinin tamamını fiili çalışma ile geçirmesi zorunlu olmadığı gibi, nöbet süresinin bir kısmında çalışmıyor olması veya dinlenmesi de bu sürelerin çalışma süresi olarak değerlendirilmesinde bir etken olamaz.⁸³ Bu durumda işçinin işvereni tarafından belirlenen bir yerde bulunmak ve gerektiğinde fiili olarak yükümlülüklerini yerine getirmek zorunda kaldığı tüm süreler 93/104 sayılı direktif kapsamında çalışma süresinden sayılmalıdır.⁸⁴

Divanın bu yöndeki yorumunun, işçiye asgari dinlenme ve ara dinlenme süreleri sağlayarak işçi sağlığı ve iş güvenliğini koruma amacı ile de örtüştüğü, nöbette geçen sürelerin çalışma süresinden sayılmaması yönünde bir sonucun ise genel ilke ve amaçlar ile bağdaşmayacağını söylemek mümkündür.⁸⁵

Divanın 93/104 sayılı direktif kapsamında yaptığı inceleme ve değerlendirme sonucunda verdiği söz konusu kararlar ile çalışma süresinin; işçinin çalıştığı, işverenin emrinde olduğu ve işini yaparak veya yükümlülüklerini yerine getirerek geçirdiği zaman dilimi olarak tanımlandığını söylemek mümkündür. Direktifte yapılmış olan tanım ile her ne kadar çalışma süresinin varlığından söz edebilmek için tüm bu şartların ve üç halin birlikte bulunması gerekliliği anlaşılrsa da Divanın kararlarında yaptığı yorumlarından bu hallerden herhangi birinin varlığı halinde de çalışma süresinin mevcudiyetinden söz etmek mümkün olabileceği yorumunu çıkarmak mümkündür. Bu yorum doğrultusunda işçinin fiilen çalışmamakla birlikte

⁸² Dellas kararı, s.48, SIMAP kararı s. 48, Jager kararı s. 49

⁸³ Jager kararı ss. 60-64.

⁸⁴ Jager kararı s.63.

⁸⁵ SIMAP kararı s. 49, Jager kararı s. 50; Litschen Kai, “Die Zukunft des Bereitschaftsdienstes im öffentlich-rechtlichen Gesundheitswesen. Das SIMAP-Urteil des EuGH-ein stumpfes Schwert” NZA, 24/2001, (1355-1358) s. 1356. Yazara göre; Çalışma Süreleri Yönergesi, Avrupa Birliği hukukunun harmonize edilmesine yönelik hükümler içermekte olup, üye ülke hukukları üzerinde doğrudan bir etkiye sahip değildir. Yazar bu sonuca yönergenin 2. Maddesinde üye ülke hukuklarına ve örf adete yapılmış olan atıftan ulaşmakta ve bu atıf ile ulusal düzenlemelerin ve örf adetin yönerge hükümleri karşısında saklı hakkı olduğu yorumunun mümkün olduğunu belirtmektedir. Bu çerçevede yazar, Alman hukukunda Çalışma Süreleri Kanununun işçi sağlığı ve güvenliğini korumaya yönelik hükümleri olduğunu ve bu kapsamda işçiye günlük çalışma bitiminden itibaren 11 saatlik bir dinlenme süresi tanınması gerektiğinin düzenlendiğini, bu kapsamda, işçinin nöbet süresinde dinlenebileceğini ve çalışırken olduğu gibi tüm dikkatini işverene hasretmesi gerekmediğini ve dolayısı ile Yönerge anlamından dinlenme süresinin Alman hukukunda işçiye tanınmış olduğunun kabulü gerektiğini belirtmektedir.

işverenin emrinde geçirdiği süreler üzerinde serbest tasarruf yetkisi olmamasından bahisle bu sürelerin de çalışma süresinden sayılması gerekir.

Divan, çalışma süresi ile ilgili kararlarında ayrıca, çalışma süresinin belirlenmesi esasları ile çalışma süresinin ücretlendirilmesi esaslarını birbirinden ayırmakta ve bu ayrımı da “Vorel⁸⁶” kararında açıkça ortaya koymaktadır. Kararda işçinin fiilen işveren emrinde çalıştığı sürelerle ilişkin çalışma ücreti ile fiilen çalışılmayan sürelerle ilişkin çalışma ücretinin farklı olacağı yönündeki ulusal hukuk düzenlemesinin, sadece işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili genel esasları belirleyen ve ücret ile ilgili hükümlere yer vermeyen 93/104 sayılı ve 2003/88 sayılı birlik direktiflerini ihlal etmeyeceği belirterek bu iki kavramın birbirinden tamamen ayrı değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Avrupa Birliği Adalet Divanının 93/104 sayılı direktifte yer alan çalışma süresine ilişkin tanıma, kararları ile farklı yorumlar getirmesi ve işçilerin fiilen işveren emrinde çalışmadan geçirebildiği nöbet sürelerini de çalışma süresi kapsamında değerlendirmesi, üye ülkeler nezdinde işveren kesiminden çeşitli eleştiriler almış ve Divanın geniş yorumun olumsuz ekonomik sonuçları olabileceği iddia edilmiştir. Bu eleştiriler sonucunda Avrupa Birliği Komisyonu 2004 yılında 2003/88 sayılı direktif için bir değişiklik önerisi hazırlamıştır.⁸⁷

Değişiklik önerisi ile çalışma süresi tanımı değiştirilmemekle birlikte yönergeye nöbet hizmeti ve nöbet hizmeti sırasında fiili çalışma yapılmayan sürelerin tanımları eklenmektedir. Buna göre eklenmesi istenen 2. Maddenin 1a fıkrası ile nöbet hizmeti; işçinin, işverenin talebi üzerine faaliyetlerini ifa edebilmek ve görevlerini yerine getirebilmek için işyerinde hazır bulunmak zorunda olduğu süreler olarak tanımlanmıştır. 1b fıkrası ise; nöbet hizmeti süresi içerisindeki fiili olarak çalışılmayan zamanı; 1a’ ya göre nöbet hizmeti yerine getirdiği ancak işveren tarafından faaliyetlerinin ifası veya görevlerinin yerine getirilmesinin talep edilmediği süreler olarak tanımlanmıştır.

⁸⁶ Avrupa Birliği Adalet Divanı, 11.01.2007, C-437/05.

⁸⁷ 22.09.2004 KOM (2004) 607.

Değişiklik önerisi kapsamında direktife eklenmesi önerilen 2a maddesi ise; nöbet hizmeti sırasında işçinin fiili olarak çalışmadığı süreler çalışma süresi kapsamında değerlendirilmeyecektir. Ancak bu durumun aksi ulusal düzenlemeler, toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmelerine getirilecek hükümlerce düzenlenebilecektir. 2a maddesine göre; nöbet hizmeti sırasında işçinin fiili olarak çalıştığı süreler her halükarda çalışma süresi içinde değerlendirilecektir.

İşveren kesiminden gelen olumsuz tepkiler sonucunda direktif kapsamına alınan 2a maddesi hükmü sonucunda işçinin nöbet sırasında geçirdiği ve fakat fiili olarak çalışmadığı sürelerin çalışma süresinden sayılmaması nedeniyle bu sürelerin azami haftalık çalışma süresinin tespitinde de dikkate alınmayacak oluşu ise işçiler bakımından olumsuz etkiler yaratabilecek mahiyettedir. Bu düzenleme nedeniyle nöbet sırasındaki fiili çalışmaların azlığı durumunda işçiler, uzun nöbet süreleri boyunca işyerinde bulunmak zorunda kalacak ve azami çalışma süreleri aşılmaksızın ve fazla çalışma söz konusu olmaksızın çalışması gerekecektir. Bu sürelerin çoğalmasında ise işçinin çalışma hayatına ayırdığı süre ile sosyal ve özel hayatına ayıracağı süre arasındaki denge bozulabilecektir.

2003/88 Sayılı direktifin değiştirilmesine yönelik değişiklik önerisi, Avrupa Parlamentosu tarafından reddedilerek Komisyona geri gönderilmiştir.⁸⁸ Komisyon bunun üzerine 31.05.2005 tarihinde yeni bir değişiklik önerisi hazırlamış olup, bu öneri ile 2003/88 sayılı direktifin tanımlar başlıklı 2. Maddesine eklenen fıkralar değiştirilmemekte ve fakat 2. Maddeye eklenen nöbet hizmetinin tanımlandığı 1a fıkrasına 1a.a. fıkrasını eklemiştir.⁸⁹ 1a.a. fıkrası ile nöbet hizmeti tanımı içinde yer alan işyeri kavramı; işçiye uygulanan iş ilişkisi veya iş sözleşmesinin şartlarının temel ilkeleri tarafından belirlenen ve işçinin işini yaptığı veya yükümlülüklerini yerine getirdiği yer veya yerler olarak tanımlanmıştır.

Komisyon tarafından hazırlanan değiştirilmiş öneri ile ayrıca direktife eklenen 2a maddesine de iki yeni fıkra eklenmesine yer verilmiştir. Eklenen birinci fıkra ile nöbet hizmeti sırasında fiilen çalışılmayan süreler günlük dinlenme süresinin

⁸⁸ 10 Mayıs 2005 tarihli Avrupa Parlamentosu kararı.

⁸⁹ KOM (2005) 246.

düzenlendiği 3. Madde ile haftalık dinlenme süresinin düzenlendiği 5. Madde kapsamındaki dinlenme sürelerinden sayılmayacaktır. Buna göre; nöbet sırasında fiilen çalışılmayan süreler çalışma süresi sayılmadığı gibi dinlenme süresi de sayılmayacaktır. Bu durumda işveren işçinin günlük ve haftalık dinlenme sürelerini bu süreleri dikkate almaksızın hesaplayacaktır.

C. TÜRK HUKUKU BAKIMINDAN ÇALIŞMA SÜRESİ

1. 4857 Sayılı İş Kanununda

1475 sayılı İş kanunundan sonra değişen ihtiyaçlara göre düzenlenen 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri incelendiğinde çalışma süresinin kanunda tanımlanmadığı görülmektedir. Kanunda çalışma sürelerinin kanun ile emredici hükümlerle düzenlenmiş olmasına rağmen çalışma süresi kavramına yer verilmemiş olması nedeniyle iş kanununa dayanılarak çıkarılan yönetmelikler yolu ile bu eksikliğin giderildiğini söylemek mümkündür.

Buna göre; çalışma süresi, İş Kanununun 63. Maddesine dayanılarak çıkarılmış olan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3. Maddesinin ilk fıkrasında “işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre” olarak tanımlanmıştır. Bu kapsamda İş Kanununun 66/1 fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılmakla birlikte 68. Maddesi hükmünde yer alan ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz. 66. Madde hükmü ile işçinin fiili olarak çalışmaya dahi günlük çalışma süresinden sayılan haller düzenlenmiştir.

Türk İş Hukukunda çalışma süresinde kural olarak fiili çalışma esas alınmış olup, işçi fiilen çalışmaya da işverenin egemenliğinde geçirdiği sürelerin de farazi olarak çalışma süresinden sayıldığı kabul edilmelidir. Buna göre; yönetmelikte yapılmış olan çalışma süresi tanımı ile işçinin gördüğü işte fiilen çalışarak geçirdiği süreleri ifade eder.⁹⁰

⁹⁰ Aynı yönde görüş için; Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 2. Baskı , 2005, ss. 668-669 ; Süzek Sarper, **İş Hukuku**, Beta Yayınları, 3. Baskı, 2006, s.603.

İş kanunu ve yönetmelikte çalışma süresinin kapsamının net olarak belirlenmemiş olması uygulamada işçinin fiilen çalışarak geçirdiği süreler ile farazi olarak işverenin emrinde fiilen çalışmadan geçirdiği süreler bakımından bir ayırımı sebep olmuştur. Ancak kanaatimizce bu tanımdan işçinin işverenin emrinde fiilen çalışarak geçirdiği ve çalışmaya hazır olduğu tüm sürelerin çalışma süresi kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Çünkü çalışma süresi bakımından esas olan, işçinin iş görme borcunun ifası amacıyla işverenin emrinde bulunup bulunmadığıdır.

Netice olarak; Türk iş hukuku bakımından çalışma süresinin, işçinin iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunun ifası amacıyla işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar geçen ve fiilen çalışılan veya çalışmaya hazır olarak fiilen çalışmadan geçen tüm süreleri kapsamı gerekir.⁹¹

Çalışma süresi ile ilgili olarak özellikle işçilerin nöbette geçirdikleri sürelerin pek çok Yargıtay kararına konu olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre; nöbet usulü ile çalıştığı hallerde işçinin çalışma süresinin belirlenmesi konusunda bir belirsizlik ve tereddüt olup, sorunun Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen bir ilke kararı ile çözümlenmeye çalışılmıştır.⁹² Kararlar genel olarak incelendiğinde uyumsuzluğun çıkış noktasının nöbet usulüne göre çalışan işçilerin nöbette geçirdikleri çalışma süresinin ne kadarının çalışma ne kadarının ise dinlenme, uyku ve yemek gibi zorunlu ihtiyaçlara ayrılması gerektiği olduğu anlaşılmaktadır. Yargıtay'ın bu davalar bakımından gelen eğilimi; işçinin fazla çalışma taleplerinin uyku ve diğer zorunlu ihtiyaçlarının giderilmesi için gerekli olan zamanın tespiti ve bu sürenin nöbette geçirilen süreden çıkarılmak suretiyle geriye kalan zaman üzerinden fazla çalışmanın belirlenmesi gerektiği yönündedir.⁹³ Yargıtay yine

⁹¹ Bu yoruma bir istisna olarak İş Kanunu madde 63/f.1.e. de yer alan kadın işçilerin süt izninde iken geçirdikleri süreler gösterilmelidir. Bu sürelerde kadın işçi fiilen çalışmamakta ve aynı zamanda çalışmaya hazır halde de bulunmamaktadır. Ancak toplumsal ve sosyal gerekçeler ile bu sürelerin çalışma süresi kapsamında sayılmasının genel kurala bir ayrıklık getirdiği ve fakat yukarıda yaptığımız açıklamalara halel getirmeyeceği kanaatindeyiz.

⁹² Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 14.06.2006 tarih ve 2006/9-374E, 2006/382K sayılı karar incelemesi için bkz. Engin Murat, "Denkleştirme Esası Uygulanmasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl:2, Sayı 5, Mart 2007, s.69 vd.

⁹³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 19.12.1985 tarih ve 1985/11894E-1985/12225K sayılı karar ve incelemesi için bkz. Eyrenci Öner, "Fazla Çalışmanın Tespiti" IHU, İş Kanununun madde 35.(No:9), 1986. Eyrenci Değerlendirme 1985, s.115; Yazara göre; işçinin işyerinde fiilen çalışmaya da işin

23.12.1975 tarihli bir başka kararında da uyuşmazlığa konu çalışma süresinin tespiti için zorunlu dinlenme sürelerinin tespit edilmesi gerekliliğine dikkat çekmiştir.⁹⁴

Nöbet usulü ile çalışan işçiler için nöbet süresi içinde fiilen çalışılmayan sürelerin çalışma süresi kapsamında sayılıp sayılmayacağı hususunun değerlendirilmesinde 2003/88 sayılı Avrupa Birliği Çalışma Süreleri Direktifin hükümlerinin ve bu hükümlerin Adalet Divanı tarafından yorumunun dikkate alınması gerektiği kanaatindeyiz. Bu gereklilik 4857 sayılı kanunun gerekçesinde Avrupa Birliği müktesebatına ve çalışma süresi ile ilgili olarak yerini 2003/88 sayılı direktife bırakan 93/104 sayılı yönerge hükümlerine atıf yapılmış olmasının kaçınılmaz bir sonucudur. Adalet Divanının kararları, Yargıtay kararlarına konu olmuş uyuşmazlıklara ışık tutacak mahiyettedir. Adalet Divanı SIMAP, Jager, Dellas ve Vorel kararlarında işçinin nöbet süresi boyunca geçirdiği ve fakat fiili olarak çalışmadığı sürelerin de işverenin emrinde geçen süreler olduğundan bahisle çalışma süresine dahil edilmesi gerektiğini belirtmiştir.⁹⁵

2. Diğer İş Kanunları Bakımından

Türk İş Hukukunda 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olmayan bazı sektör çalışanlar bakımından özel iş kanunları yapılmış olup, çalışma süresinin bu kanunlar kapsamında değerlendirilmesi gerekir.

5953 Sayılı Basın İş Kanunu incelendiğinde çalışma süresine ilişkin hükümler içerdiği ve fakat çalışma süresinin tanımına yer verilmemiş olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle bu kanun kapsamında çıkacak uyuşmazlıkların çözümünde 4857 sayılı İş Kanununa yani genel hükümlere başvurmanın yerinde olacağı kanaatindeyiz.

çıkmasını bekleyerek geçirdiği sürelerde işverenin emrinde sayıldığı için bu sürelerin haftalık çalışma süresine dahil olması gerekir.

⁹⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 23.12.1975 tarihli ve 1975/24121E, 1975/52872K sayılı karar ve incelemesi için bkz. Ekonomi Munir, "İşyerinde Yatan İşçinin Fazla Çalışması", İHU, İş Kanunu madde 35, (No:3), 1976. Yazara göre; işçinin fazla çalışmasının tespitinde zorunlu dinlenme süreleri çıkarılmalı ve fiilen çalıştığı süreler tespit edilmelidir.

⁹⁵ Avrupa Birliği Adalet Divanının ilgili kararlarının daha geniş incelemesi için bkz. I. Bölüm, B.2.

854 sayılı Deniz İş Kanunu incelendiğinde; kanunun 26/f.2 fıkrasında çalışma süresinin “gemi adamının iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süre” olarak tanımlandığı görülmektedir. Yargıtay da verdiği kararları ile gemi adamları bakımından çalışma süresinin tespitinde gemi adamının gemide geçirdiği sürenin tamamının değil, işte geçirdiği sürenin göz önüne alınması gerektiğini belirtmektedir.⁹⁶

Deniz İş kanunu kapsamında çalışma süresi ile ilgili olarak doktrinde de gemi adamının gemide bulunduğu sürelerin tümü çalışma süresi olarak değerlendirilmeyerek, sadece gemi adamının fiilen çalıştığı veya fiilen çalışmasa da iş verilmesi muhtemel sürelerin çalışma süresi kapsamına girmesi gerektiği görüşü hakimdir. Hal böyle olunca; gemi adamının gemide bulunduğu ve fakat serbestçe tasarruf edebildiği diğer süreler çalışma süresi içinde değerlendirilmeyecektir.⁹⁷

⁹⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 01.06.1995 tarih ve 1995/18197E, 1995/19595K sayılı kararında; “Davacı, davalıya ait deniz otobüslerinde çalışan Deniz İş Kanununa göre çalışan bir gemi adamıdır. Bu nedenle uyuşmazlık Deniz İş Kanunu hükümleri çerçevesine incelenip değerlendirilmelidir. Gerçekten, Deniz İş Kanunu gemi adamının normal iş süresini ve fazla çalışmayı açık bir şekilde düzenlemiştir. Bu kanunun 26. Maddesine göre; “genel bakımdan iş süresi günde sekiz ve haftada kırk sekiz saattir. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır. İş süresi, gemi adamının iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir.” Görülüyor ki gemi adamının gerek normal, gerekse fazla çalışmasında dikkate alınacak süre onun gemide kaldığı süre değil, gemide iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir. Aynı kanunun 28. Maddesi uyarınca, fazla çalışma, kanunda belirtilen iş sürelerinin aşılması suretiyle yapılan çalışmadır. Bu durum karşısında; fazla çalışmadan söz edebilmek için, günlük normal iş süresi veya vardiya tutularak tamamlandıktan sonra, ayrıca çalışılmış veya vardiya tutulmuş olması gerekir.” Aynı yönde Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 14.10.1985 tarih ve 1985/6928E, 1985/9281K sayılı kararı (TUHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, s.1, Ocak 1986 ss.19-20); Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 09.07.1975 tarih ve 1975/4223E, 1975/37758K sayılı karar incelemesi için bkz. Ulucan Devrim, “Gemi Adamının Fazla Çalışması” IHU, Deniz İş Kanunu 26, No: 1.

⁹⁷ Ekonomi Münir, Kara, Deniz ve Hava Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri ve Bundan Doğan Başlıca Sorunlar Semineri, 6-10 Ekim 1976, Ankara 1977, s. 71. Eyrenci Öner, “İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1985 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 1985, Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası Yayını, İstanbul, 1987, ss.113-114; Ulucan, Gemi Adamının Fazla Çalışması, s. 1 vd.

II. GEMİ ADAMLARI BAKIMINDAN ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMI

A.Gemi Adamı / İşçi

Alman Ticaret Kanunundan (HGB;481) aynen tercüme edilen Türk Ticaret Kanunu Madde 821'deki tanımına göre gemiadamı; "Kaptan, gemi zabıtları, tayfalar ve gemide istihdam edilen diğerkimselerdir".

Deniz İş Kanununun 2/B maddesine göre; "Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğerkimselere 'gemi adamı' denir." Gemi Adamlarının Eğitim, Belgelendirme, Sınav, Vardiya Tutma, Kütüklenme ve Donatılma Esasları Hakkında Yönetmelik⁹⁸ 'in tanımlar başlıklı 3/IIIa maddesinde gemi adamlarının , "..geminin kaptanını, zabıtlarını, yardımcı zabıtlarını, tayfalarını ve yardımcı hizmet personelinini...." ifade ettiği belirtilmektedir.⁹⁹

Gemi adamları deniz taşımacılığının güvencesi bakımından "güverte sınıfı", "makine sınıfı" ve "yardımcı sınıf" olmak üzere üç gruba ayrılır. Ancak her üç sınıfa giren gemi adamları da, ilgili hükümlerine göre yaptıkları işler bakımından alt gruplara ayrılarak onlara hizmet ve yeterliliklerine göre "gemi adamı cüzdanı" ile "yeterlilik belgesi" verilir.¹⁰⁰

Gerek TTK nın gerekse Deniz İş Kanununun yukarıda sözü geçen hükümlerinden açıkça anlaşılacağı gibi; gemi adamları kavramı sadece gemi üzerinde çalıştırılan bu sınıflardaki kişileri kapsar. Bunların dışındakileri; örneğin karada (bağlama limanında) donatanın gemi işletmesinde çalışan (işletme müdürü, muhasebeci, mühendis vb gibi) kişiler kaptan, güverte subayı veya gemi mühendisi gibi sıfatları olsa bile Deniz Ticaret Hukuku ve Deniz İş Hukuku anlamında gemi adamı sayılmazlar. Daha açık bir deyimle; gerçek anlamda gemi adamları, bir gemide "fiilen istihdam edilen" kişilerdir. Buna göre gemi adamları;

⁹⁸ R.G 30.1.1997 No: 22893.

⁹⁹ Bu maddede diğerkimseler olarak ifade edilenler gemicilik tekniğiyle ilgili olmayan hizmetleri gören kişilerdir. Aşçı, müzisyen, doktor gibi.

¹⁰⁰ Gemi Adamları Yönetmeliği, md. 18, 19.

1.Gemi Zabitleri: Kaptanın gemiyi sevk ve idare görevinin yerine getirilmesinde ona yardımcı olarak çalıştırılan ve mesleklerini yerine getirebilmeleri belli ehliyet şartlarına sahip olmaları zorunluluğuna bağlı olan, donatanın ücretli elemanlarıdır. Kimlerin gemi adamı sayılacağı ve gemi subaylığı yeterlilik dereceleri ve koşulları mevzuatta “Denizde Can ve Mal Koruma Hakkındaki 4922 Sayılı Kanun” a bağlı “Gemi Adamları Yönetmeliği” hükümleriyle saptanmıştır. Bu hükümlere göre gemi zabitleri (güverte, makine ve yardımcı olmak üzere) üç sınıfa ayrılır. Bunlara gemi doktoru veya sağlık memuru, idare ve kamara adamları da dahildir.

2.Tayfa sınıfı ve yeterlilikleri de, yine aynı yönetmelik hükümleriyle güverte sınıfı (miço, gemici, usta gemici ve güverte lostromusu olarak) vasıflandırılmıştır. Gemi mühendisi, başmakinist ve makinist kişiler gemi subayından sayılır. Aynı yönetmelik hükümlerine göre, gemide çalışan aşçı, marangoz vb. gibi diğer müstahdemlerin tümü de gemi adamı sayılır.

Her ne sıfatla yani ister güverte ve makine sınıfı ister idari vs. işlerde istihdam edilmiş olsunlar TTK ve Deniz İş Kanunu anlamında “gemi adamı” kavramına sadece “gemilerde fiilen çalıştırılan” kişiler girer. Bunlar dışındakilerin (yani gemide olmayıp dışarıda istihdam edilenlerin) gemi adamı kavramı dışında kaldıkları kesindir. Zira bu ayırmadaki temel kıstas, deniz ulaşım tekniği ve geminin deniz ticaretinde kullanımıyla olan ilişkidir.

STCW1 ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 180 sayılı “Gemiadamlarının Çalışma Saatleri ve Gemilerin Gemiadamları ile Donatılması Hakkındaki Sözleşmesi”nde geçen gemiadamı tanımı ise; denizde giden bir gemide hangi görevde olursa olsun ulusal hukuk veya düzenlemeler veya ortak antlaşmalarla ifade edilen herkesi tanımlar.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 180 sayılı sözleşmesinin 1.maddesinde uygulama alanına ve tanımlara yer verilmiştir. Gemi adamının tanımı ise sözleşmenin 2/d maddesinde yapılmıştır. Bu maddeye göre: "Gemi adamı bu

sözleşmenin uygulandığı gemilerde belirli bir kapasiteyle istihdam edilen, milli yasa, tüzük veya toplu sözleşmelerle tanımlanan kişilere denir."

Avrupa Birliği'nin 1999/63 sayılı direktifinin 1.maddesinde uygulama alanı, 2. maddesinde ise gemi adamı tanımı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 180 sayılı sözleşmesinde olduğu gibidir

B.Donatan – Donatma İştiraki / İşveren

Sözcük anlamında donatan, donamak fiilinden bir terim olarak bir "gemiye teçhiz eden (yani donatan) kimse"ye denir. Diğer denizci milletlerin dillerinde; "Reeder, armateur veya armatore" sözcükleri de aynı anlamda kullanılır. Roma hukukunda denizde bir gemi ile kazanç sağlamaya çalışan kimse için "exercitor navis" deyimini kullanılırdı.

Türk Ticaret Kanununa göre; " gemisini deniz ticaretinde kullanan gemi sahibi" donatandır.¹⁰¹ Bundan başka "kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adına deniz ticaretinde bizzat veya kaptan marifetiyle kullanan kimse, 3. Kişilerle olan ilişkilerinde donatan sayılır." Ticaret kanunundaki bu tanıma göre; donatan sıfatı şu unsurların varlığına bağlıdır:

1.Donatan önce, deniz ticaretinde yani denizde kazanç elde etme amacına tahsis edilen bir geminin maliki olmalıdır. Böylece her donatan zorunlu olarak geminin malikidir, fakat her gemi malikinin mutlaka donatan olması söz konusu değildir. Örneğin; geminin maliki gemisini bir başka kişiye kiraya verir ve gemiyi kiralayan bu gemiyi kendi adına deniz ticaretinde kullanırsa; geminin maliki değil, kiralayan sıfatı ile kanunun tanımladığı şekli ile donatan sayılır.

2. Gemi, sahibi (maliki) tarafından deniz ticaretine tahsis edilmiş olmalıdır. Geminin deniz ticaretine sürekli bir şekilde tahsis edilmiş olması zorunlu değildir; yani gemi, maliki tarafından bir sefer için dahi deniz ticaretine tahsis edilmiş olsa, o geminin maliki donatan sayılır. Bundan başka; gemi bizzat malik tarafından veya

¹⁰¹ TTK md. 946/1.

malik nam ve hesabına deniz ticaretinde kullanılmalıdır. Örneğin; kira ilişkisini içerir şekildeki charter sözleşmelerinde kiracının donatan sıfatını almaması koşuluyla, gemi maliki donatandır. Böylece donatan kavramı için gemi mülkiyeti ve geminin deniz ticaretine tahsisi (yani sermaye ile girişimin tek elde bulunması) gibi iki esaslı unsurun varlığı zorunludur.

3.Gemi mülkiyetinin bir gerçek ya da tüzel kişiliğe (ticaret şirketine) ait olması, donatan sıfatının belirlenmesinde herhangi bir önem taşımamaktadır. Yani donatan gerçek bir kişi olabileceği gibi, tüzel kişi (ticaret şirketi) de olabilir; yeter ki donatan için zorunlu unsurlar (gemi mülkiyeti ve geminin deniz ticaretine tahsisi) var olsun.

4.TTK 946. Maddesinin 2. Fıkrası hükmü ile donatan kavramı genişletilmiş bulunmaktadır. Buna göre; donatan sadece gemisini deniz ticaretinde kullanan gemi sahibi malik) değil, kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adına bizzat veya bir kaptan aracılığı ile deniz ticaretinde kullanan kimse de, üçüncü kişilerle olan ilişkilerinde donatan sayılır. Kanun koyucu, donatan kavramını genişleten bu hükümle; özellikle deniz ticaretinde rastlanan şu hallerde pratik bir çözüm aramaktadır. Örneğin; bir kimsenin aynı bir hakka (intifa hakkında) dayanarak mülkiyeti diğer bir kişiye ait bir gemiyi deniz ticaretinde kullanmakta olması ya da bir kira akdine dayanarak gemiyi deniz ticaretine tahsis etmiş bulunması halleri bu pratik çözümün öngörüldüğü hallerdir. Zaman charterinde gemi, malik tarafından diğer bir firmaya kiraya verilir ve kiralayan firma, gemiyi kendi nam ve hesabına deniz ticaretinde kullanır. Geminin maliki olmadığı halde kendi nam ve hesabına deniz ticaretinde kullanan bu firma, kanunun söz geçen hükmüne göre donatan sayılır.

5.Yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere; donatan sıfatı için bulunması gereken unsurlar; geminin denizde kazanç amacıyla (deniz ticaretine) tahsisi ve malik veya malik olmayan bir kişi tarafından kendi nam ve hesabına deniz ticaretinde kullanılmasıdır. Bu takdirde malik olsun ya da olmasın, gemiyi deniz ticaretinde kullanan kimse, üçüncü kişilere karşı donatan hak ve yetkilerine sahip bulunup gemi seferlerinin rizikosu da kendisine ait olacak ve donatanın yerine

gececektir. Yani geminin navlun ve yolcu taşıma sözleşmelerinden doğan alacakları, gemi çatmalarından doğan zarar ve ziyan alacakları ona ait olduğu gibi; geminin kullanma süresi içerisinde yapılan taşıma sözleşmelerinden ve düzenlenen konşimentolardan, gemi adamlarının alacaklarından ve yüke gelen zararlardan doğan tazminat borçlarından doğan sorumluluk da ona aittir.

Donatma iştiraki ise; çeşitli kişilerin bir ticaret şirketi (tüzel kişilik) oluşturmadan, ortaklaşa sahip buldukları bir gemiyi aralarında yaptıkları bir sözleşme gereğince, oluşan birlik nam ve hesabına deniz ticaretinde kazanç amacı ile kullanmalarıdır.

Ticaret Kanununun 951. Maddesine göre; donatma iştiraki “Birden ziyade şahsı müşterek mülkiyet şeklinde malik oldukları bir gemiyi, aralarında yapmış oldukları akit gereğince, cümlesi nam ve hesabına deniz ticaretinde kullanmaları halinde donatma iştiraki mevcuttur.” Buna göre; bir donatma iştirakinin varlığı için şu unsurların bulunması gereklidir.

1. Birden çok kişinin ortaklaşa malik oldukları bir geminin varlığı. Böylece; donatma iştirakinin konusu ortaklaşa mülkiyet konusu olan gemidir ve dolayısı ile ortaklar arasındaki hukuki ilişkinin dayanağı da gemi üzerindeki müşterek mülkiyet hakkı yani aynı bir haktır. Gemi üzerindeki müşterek mülkiyet (ortaklık) ilişkileri Medeni Kanun hükümlerine tabidir.

2. Gemi üzerindeki ortaklaşa mülkiyet hakkına dayanan ortaklar arasında bir şirket ilişkisi bulunmalıdır. Böylece; sadece birkaç kişinin ortaklaşa mülkiyet şeklinde bir gemiye malik olmaları, bunlar arasında yapılan bir sözleşme gereğince bir şirket ilişkisi kurulmadan donatma iştiraki oluşturmaz. Donatma iştirakinde söz konusu olan bu şirket ilişkisi, hiçbir şekilde bir tüzel kişilik veya bir ticaret şirketi karakterini alamaz. Zira bu takdirde, tüzel kişiliği olan ticaret şirketi tek donatan olur.

3.Geminin ortaklarının tümü nam ve hesabına deniz ticaretinde kullanılması. Buna göre geminin, denizde kazanç elde etmek amacına tahsis edilmiş olması; yani geminin “ticaret gemisi” niteliğini taşıması gereklidir. Bundan başka; deniz ticaretine tahsis edilen bu geminin, ortaklarının tümü nam ve hesabına deniz ticaretinde kullanılması gereklidir.

Donatma iştiraki niteliği gereği bir ticaret şirketi ve tüzel kişilik olmamakla birlikte, ticaret kanununda yer alan ve tacirlere uygulanan hükümler gereğince, bir ticaret ünvanı seçmek ve kullanmak işletmeyi ticaret siciline kayıt ettirmek ve ticari defter tutmakla yükümlüdür.

Yukarıda sözü geçen gemi adamı kavramı kapsamına giren gemide fiilen hizmetli olan kişilerle, donatan ve donatma iştiraki arasında yapılan “hizmet sözleşmesi” ile bir iş ilişkisi doğar.

Bu iş ilişkisini düzenleyen kurallar öncelikle, Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin 313 vd., maddelerinde yer alır. Bu anlamda gemi adamları, işçi nitelikleri bakımından İş Hukukunun kapsamı içindedir. Bu nedenle işçi nitelikleri açısından genel olarak çalışma ilişkilerine 4857 sayılı İş Kanununun uygun hükümleri uygulanır. Fakat gördükleri işlerin ve dolayısı ile özel çalışma koşullarının öteki işçilerinkinden farklı özellikler göstermesi; gemi adamı kavramı içindeki deniz işçilerinin çalışma ilişkilerine, farklı niteliklerine uygun özel kanun hükümlerinin uygulanmasını zorunlu kılmıştır. Fakat 4857 sayılı İş kanunun denetim ve teftişle ilgili hükümleri, Deniz İş Kanununun kapsamına giren hususlarda da uygulanır.¹⁰²

Deniz İş Kanunu (DİK) kuralları “ denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı gros tonilatoluk gemilerde bir hizmet akdiyle çalışan gemi adamlarıyla bunların işverenleri hakkında uygulanır” (DİK,mad.1,fıkra 1)

¹⁰² Deniz İş kanunu madde 49.

Bundan başka bir işverene ait gemilerin toplam gros tonilatoları yüz veya daha fazla ise veya bir işveren beş veya daha fazla gemi adamı çalıştırıyorsa, bu durumda dahi gemi adamlarıyla onların işvereni hakkında da Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanır. (DİK, mad.1, fıkra 2)

Yine “ sandal, mavna, şat, salapurya gibi deniz vasıtalarında çalışanlarla bunların işverenleri de” Deniz İş Kanununun kapsamı içinde yer almaktadırlar. (DİK, mad.1, fıkra 3). Ayrıca Bakanlar Kurulu kararıyla da ekonomik, sosyal zorunluluklar nedeniyle bu yasanın uygulama alanı, kapsamı dışında kalan gemi adamlarıyla bunların işverenlerine de teşmil edilerek genişletilebilir. (DİK, mad.1, fıkra 4) .

Yasanın uygulanmasında, kapsam yönünde yapılan itirazların karar yeri Çalışma Bakanlığıdır (DİK, mad.1, fıkra 3). Deniz İş Kanunu hükümleri, karşılıklılık koşuluyla aynı hakları tanıyan devletlerin uyruğundaki ve bu kanun kapsamına giren gemilerde çalışan yabancı gemi adamları hakkında da uygulanır (DİK, mad.4).

Deniz İş Kanunu, yabancı bayrağını taşıyan (yani Türk bayrağını taşımayan) gemilerde çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanmaz (DİK, mad.1, fıkra 1). Ancak, bu kuralın bir istisnası olarak karşılıklılık koşuluyla aynı hakları tanıyan devletlerin uyruğundaki ve bu kanun kapsamına giren gemilerde çalışan yabancı gemi adamları hakkında da uygulanır (DİK, mad.4).

Ayrıca TTK.nun deniz ticaretine ilişkin 4 ncü kitabındaki kaptanla işveren (yani Deniz Ticaret Hukuku anlamındaki donatan ve donatma iştiraki) ile ilişkileri düzenleyen hükümler saklı olup, bu hususlarda Deniz İş Kanunu hükümlerinin uygulaması söz konusu değildir (DİK, mad.3).

Donatan veya donatma iştirakiyle gemi adamları arasında yapılan bir hizmet sözleşmesine dayanır. Deniz İş sözleşmesi belirli bir süre veya belirli bir sefer için yahut süresiz olarak da yapılabilir. Ancak, belirli bir süre için yapılmış iş sözleşmesi bu sürenin bitiminde sona ermekle beraber; gemi sefer halindeyken sona ererse, geminin ilk limana varmasına ve güvence altına alınmasına kadar devam etmiş

sayılır. Sözleşme belirli bir süre için yapılmışsa, geminin varış limanında yükünü boşaltmasıyla sona ermiş sayılır. (DİK, mad.7).

Gemi adamı; deniz iş sözleşmesine göre (kaptan, gemi subayı, lostromo veya ateşçi olarak) görmekle yükümlü olduğu işi mesleği gereği kendisinden beklenen normal bilgi ve yetenekle uygun özenle görmek zorundadır. Gemi adamlarının bu sorumluluğu, gerek bizzat donatan ve gerekse kusurlu hareketleriyle üçüncü kişilere verdikleri zararları da kapsar. Zira TTK.nun 947. maddesi hükmünce, gemi adamlarının görevlerini yaparken kusurlu davranışlarıyla üçüncü kişilere verdikleri zararlardan esasen donatan sorumludur. Gemi adamlarının yeterliği ve sayısı hakkındaki tüzük hükümlerine göre saptanır. Gemi adamlarının zaman (iş süresi) yönünden hizmet yükümlülükleri, genel olarak Deniz İş Kanununun 26. Maddesinde saptanmıştır. Buna göre iş süresi; günde sekiz ve hafta da kırk sekiz saat olup, bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünerek uygulanmalıdır. İş süresi, gemi adamının iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir. Donatan veya onun yerine kaptan, gemi adamının vardiyalarıyla yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bunu gemi adamlarının görebileceği bir yere asmak zorundadır. (DİK, mad.7). Bununla beraber, bu esaslar değiştirilmemek üzere iş sürelerine ilişkin ayrıntılı hükümlerde düzenlenmektedir.

Gemi adamlarının hakkı olan ücret, onların donatanla yaptıkları sözleşmeyle saptanır. Bununla beraber toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırılmış aynı iş koluna ilişkin ücretin ödenmesi zorunludur. Ücretlerin sözleşmede saptanan zaman, yer ve dönemlerde donatan veya vekili tarafından tam olarak ödenmesi zorunlu olmakla beraber donatan, haklı bir sebep olmaksızın görevini yapmayan gemi adamına bu durumu kanıtlamak şartıyla çalışmadığı süreye ait ödemekle yükümlü değildir. (DİK, mad.29).

Donatan ayrıca gemi adamlarına, yasada öngörülen sürelerden fazla çalışması için; fazla mesainin her saatine ödenecek normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı %25 oranında arttırılarak bulunacaktır. Miktardan az olmamak kaydıyla fazla

çalışma ücreti ödemekle yükümlüdür. Ancak yasanın 28. Maddesinde fazla çalışmadan sayılmayan durumlar dört bent halinde yazılıdır. (DİK, mad.28).

Gemilerin seferde olmaları nedeniyle deniz iş ilişkilerinin özellikleri bakımından, gemi adamlarına ücretlerinin ödenmesi yanında onların yemek ve barınma yerlerinin de işveren (donatan) tarafından sağlanması çok önemli bir zorunluluktur. Zira gemi, gemide çalışanın konutu gibidir. Bu nedenle Deniz İş Kanunu, kapsamına giren ticaret gemilerinde yemek servisi kurulmasını zorunlu kılmıştır. Donatanlar, gemi adamlarını hizmete başladıkları günden hizmetten çıkış anına kadar bedelsiz olarak yemek vermekle yükümlüdürler. Zorunlu sebeplerle bu kuralın uygulanamadığı durumlarda yemek bedelinin para ile karşılanması gerekir (DİK, mad.33).

Aynı suretle donatan; gemi adamlarına hizmete giriş anından hizmetten çıkış tarihine kadar gemideki rütbeleri ve geminin büyüklüğü ile uygun olmak şartıyla bedelsiz barınma yeri sağlamakla yükümlüdür. (DİK, mad.34).

C.Gemi / İşyeri

Tacir ve ticari işletme kavramlarının Ticaret Hukuku'nun en esaslı unsurları ve ağırlık noktası oldukları gibi, "gemi" ve "donatan" kavramları da deniz ticaret hukukunun en esaslı unsurları olarak ağırlık noktasıdır. Bu iki kavram mevcut olmadan deniz ticaret hukukundan söz etmeye olanak yoktur. Gemi, deniz ticareti ile uğraşan bir ticari işletmenin en esaslı maddi unsuru olarak; çok eski zamandan beri insanların denizle olan ilişkilerinin yegane aracıdır. Deniz yolu ile yapılan ticarete geminin büyüklüğü veya küçüklüğü ve özellikle (hız ve güven sağlayan) teknik niteliği en büyük rolü oynar. Bundan dolayı öteden beri gemiciliğin gelişmesine bağlı olarak deniz aşırı ticaret de geliştiğinden gemi dediğimiz araç, deniz ticaretinin doğuşunda ve gelişmesinde en önemli faktör olmuştur.

Halk dilinde genellikle denizde insan veya eşya taşıma aracı olarak anlaşılan "gemi" teriminin hukuki bir kavram olarak tespiti; özellikle çatma, müşterek avarya

ve gemi alacakları gibi konularda deniz ticaret hukukuna ait özel kuralların uygulanması bakımından büyük önem taşır. Geminin hukuki bir kavram olarak kaynak Alman Hukuku'nda olduğu gibi, diğer birçok yabancı mevzuatta (ve kanaatimizce doğru olarak) kanuni bir tanımlaması yapılmayarak bunun; uygulamaya bırakılmış olmasına rağmen; Ticaret Kanunumuzun 816. Maddesinin 1 inci fıkrası “ tahsis edildiği gayeye uygun olarak kullanılması denizde hareket etmesi imkanına bağlı bulunan ve pek küçük olmayan her türlü tekneyi” “gemi” saymaktadır. Bu anlamda gemi, denizde kabiliyet imkanı olan, insan ve eşya taşımaya tahsis edilebilir ve pek küçük olmayan bir araçtır. Pozitif Türk Deniz Ticaret Hukuku'nun uygulamadaki güçlükleri mümkün olduğu kadar gidermeye çalışmak amacıyla yaptığı bu tanıma esas olmak üzere bir teknenin “gemi” niteliğini kazanabilmesi için gerekli hukuki unsurlar şunlardır:

- 1- Hukuken bir gemiden söz edilebilmesi için, suda yüzmeye elverişli bir taşıma aracının varlığı gereklidir; yani yapım tekniği bakımından suda yüzmeye elverişli bir tekne, kanunun anlamında denizde hareket etme olanağı bulunan bir araçtır. Böylece; deniz dubaları, doklar, şamandıralar, gemi enkazı, salları bu anlamda gemi niteliğine sahip değildirler. Zira geminin denizde hareket etme olanağı, bu aracın tahsis edildiği amaca uygun olarak kullanılmasını sağlamaktadır. Bundan dolayı inşa halindeki (yani henüz kıyıda bulunan) gemiler de bu anlamda gemi sayılmazlar. Ancak bunlar tamamlanmış olarak denize indirilir, hareket edebilir ve taşımaya tahsis olabilir niteliklerini kazanırsa, bu andan itibaren gemi sayılabilirler.
- 2- Diğer yandan; ticaret hukuku anlamında bir geminin “pek küçük olmayan” bir araç olması gereklidir. Her ne kadar kanun, bu konuda bize kesin bir ölçü vermemekte ise de; geminin pek küçük olmaması niteliği, aracın denize ve yola elverişli bulunmasıyla ilgilidir. Küçük sandal, yelkenli, motorbot gibi, normal bir deniz seferine çıkmaları söz konusu olmayacak kadar ufak tekneler, kastedilen anlamda gemi sayılmazlar. Bununla beraber, bu hususta kesin bir ölçüt belirlemek olanaksız olduğundan, uygulamada sorunun çözümü için denizcilik çevresinin görüşlerine bakılması gereklidir.

- 3- Ticaret Kanunumuzun 817. Maddesine göre, geminin denize elverişli olması gereklidir. Yani gemi teknik yapısı itibariyle (tekne, genel donanım, makine, kazan gibi esaslı kısımlar bakımından) yapacağı yolculukta, normal deniz tehlikelerine karşı koyabilecek şekilde “ denize elverişli” sayılır. Bundan başka, gemi donanımı ve ekibi (yani yakıt, kumanya, gemi adamlarının yeterliği yükleme ve boşaltma düzeni) bakımından normal deniz tehlikelerine karşı koyabilecek bir durumda ise “ yola elverişli” sayılır.

Esasen; denizlerde seyrüsefere çıkacak gemilerin yola çıkmadan önce bu tür tehlikelere karşı korunma önlemlerini almaları kamu hukuku kuralları ile yaptırımlara bağlanmıştır.

- 4- Gemi hukuki bir kavram olarak göz önünde tutulduğunda, buna bazı hukuki ilişkiler ve sonuçlar bağlanır. Bir mal (eşya) olarak gemi, gemi gerçek veya tüzel kişilerin mülkiyetinde bulunabileceği gibi kişiler topluluğuna ait de olabilir. Diğer yandan gemi hareket yeteneğine sahip bir araç olarak, bu niteliği ile taşınır bir maldır. Ancak İcra ve İflas Kanununun 25. maddesini değiştiren Ticaret Kanununun Mer’iyeti ve Tatbik şekli hakkındaki kanun’un 42. Maddesinde bir ayırma yapılarak, sadece gemi siciline kayıtlı gemiler taşınmaz mal sayılmakta ve kayıtlı olmayan gemiler ise taşınır sayılmaktadır.
- 5- Yapımı bakımından gemi birçok parçalardan oluşan bir bütündür. Bu parçalardan hangilerinin mütemmim cüzü veya teferruat olduğunun belirlenmesi; gemi mülkiyetinin devir ve intikalinde veya gemi üzerinde rehin haklarının tesisinde uygulanacak kuralların belirlenmesi bakımından önem taşır. Medeni Hukuk kurallarına göre bir şey üzerindeki mülkiyet hakkı o şeyin bütün mütemmim cüzülerini de kapsadığı gibi, (MK.mad.619) o şeyin devir ve intikalinde ayrı tutulmayan teferruatı da dahildir. (MK.mad.621) Bir şeyin mütemmim cüzü, o şeyi maddi bir bütün olarak oluşturan ve o şeyin ikisadi amacına uygunluğunu sağlayan esaslı unsurdur; yani bir şeyin mütemmim cüzülerinden biri mevcut değilse, o şey eksiktir ve iktisadi amacını gerçekleştirmez. Bir şeyin teferruatı ise, mütemmim cüzü

olmamakla beraber, aslının varlığının devamında ve kullanılmasında (iktisadi amacı gerçekleştirmeye) yarayan gerekli kısımlardır. Bu hususlar göz önünde tutularak;

- a) Geminin mütemmim cüzüleri (Schiffsbestandteile); gemilerin hareket yeteneğini sağlayan esaslı kısımlardır. Bu anlamda geminin gövdesi, makine, motor, kazan, pervane (uskur) dümen ve donanımı, demir ve zincir ile ilgili donanım ve makine kompleksi, vinçler vb., kısımları esaslı parçaları olarak mütemmim cüzüleridir. Her ne kadar yardımcı su pompaları ve motorlar, vinçler, gerekli halatlar doğrudan doğruya geminin hareket kabiliyetini sağlayan kısımlar olmasalar da; geminin kullanılmasını sağlayan zorunlu parçalar olmaları bakımından, geminin mütemmim cüzülerindedir.
- b) Geminin teferruatı (schiffszubehör); geminin mütemmim cüzü sayılmakla beraber, geminin işletilmesi ile doğrudan doğruya ilgili olan ve iktisadi amacını gerçekleştirmeye yarayan taşınabilir bütün parçalardır. Bu anlamda, bir parçanın teferruat sayılabilmesi için; her şeyden önce geminin mütemmim cüzü olmaması ve geminin işletilmesiyle doğrudan doğruya ilgili bulunan taşınabilir bir parçası bulunması lazımdır. Böylece geminin yedek motor, makine ve parçaları ile deniz haritaları, yedek yakıt ve filikaları ile tereddüt halinde gemi demirbaş defterinde yazılı şeyler geminin teferruatından sayılır. (TTK.Mad.869/3).

Ticaret Kanunu 816. Maddesinin 2.fıkrası hükmüne göre: “Denizde kazanç elde etme maksadına tahsis edilen veya fiilen böyle bir maksat için kullanılan her gemi, kimin tarafından veya kimin nam ve hesabına kullanılırsa kullanılsın, Ticaret Gemisi sayılır”. Görüldüğü üzere; Ticaret Kanunu’nun kastettiği anlamda, bir taşıma aracının “Ticaret Gemisi” sayılabilmesi için gerekli ilk ölçüt “tahsis ciheti” yani denizde ticaret amacı ile kullanılıp kullanılmamasıdır. Bilindiği üzere, Genel Ticaret Hukuku anlamında bir ticari işletmeyi diğer kurumlardan ayıran en önemli unsur, ulaşmak istediği amacın kar, kazanç olmasıdır. Ticari işletmeleri diğer kurumlardan ayırtıran bu ölçüt; aynı zamanda deniz ticaretinde de ticaret gemilerini, diğer işlere (amaçlara) tahsis edilen deniz araçlarından ayıran başlıca unsurdur. Bir geminin, deniz ticaretinde yani denizde kazanç elde etmeye tahsisi bu gemiye ticaret gemisi

niteliğini kazandırdığına göre; hangi deniz faaliyetlerin bu kapsama girdiğinin incelenmesi lazımdır.

Ticaret Kanunu'nun 816.maddesi 2.fıkrasının kapsamına her şeyden önce; denizde ücret karşılığı eşya ve insan taşınması faaliyeti girmektedir. Bununla beraber; bir geminin denizde kazanç elde etmek amacıyla tahsisi, geminin "ticaret gemisi" niteliğini kazanması bakımından geniş anlamda ele alınmalıdır. Bu anlamda; bir geminin sahibinin bizzat kendi malını taşınmasına tahsisi (mesela petrol şirketlerinin kendi tankerleri ile petrolü taşıdıkları hallerde olduğu gibi) bu gemiye ticaret gemisi niteliği kazandırdığı gibi, aynı şekilde geminin devamlı bir faaliyet olarak balık avına, kurtarma ve yardım işlerine kılavuzluk ve çekme faaliyetlerine tahsisi de, gemiye "ticaret gemisi" niteliğini kazandırır.

Yukarıda sözü geçen kriter göz önünde tutulduğu takdirde; ticaret gemisi niteliğini taşımayan gemiler, önce devletin kamu hizmetlerine tahsis edilen gemilerdir. Örneğin gümrük muayene ve kontrol hizmetlerinde kullanılan gemiler, deniz savunma hizmetlerinde kullanılan bütün harp gemileriyle yardımcı gemiler, deniz itfaiyesi, ölçme, harita ve sair araştırma hizmetlerinde kullanılan gemilerle kablo gemileri vb... ticaret gemisi değildirler; özellikle 6469 sayılı Kanunla kabul edilen "Devlet Gemilerinin Muafiyetleri İle ilgili Bazı Kaidelerin Tevhidi Hakkında Sözleşme" hükümlerine göre; devlet gemiler hakkında haciz, ihtiyati ve cebri icraya ait kurallar uygulanamaz. Bununla beraber, bu kural belirli hallerde bazı değişikliklerle uygulanır. Bundan başka bazı özel durumlarda, ticari amaçlar dışında kullanılan gemiler de tahsis edildikleri maksatlar bakımından ticaret gemisi değildirler.

Diğer yandan bir geminin tahsis yönünün değişmesi halinde niteliği de değişir. Örneğin deniz kuvvetleri emrinde bulunan (yani devletin kamu hizmetlerine tahsis edilmiş bulunan) bir geminin özel kişilere satılarak bunlar tarafından ücret karşılığı yük taşıma işlerine (yani deniz ticaretinde) kullanılması halinde, bu gemi ticaret gemisi niteliğini kazanır. Bunun aksi de olabilir (örneğin idari makamlar tarafından satın alınan bir ticaret gemisinin kamu hizmetlerine tahsisi gibi). Geminin

tahsis yönünün değişmesiyle doğan nitelik değişikliğinin nasıl anlaşılacağına gelince; bu hususta esas; gemi üzerindeki hukuki ilişkilerin açıklanmasına yarayan gemi sicilindeki kayıtlardır. Gemi siciline on sekiz gros tonilatoda ve daha büyük her ticaret gemisinin tescili zorunludur. Fakat; donanmaya bağlı harp gemileri ve yardımcı gemilerle devlet, belediye ve sair kamu hizmetine tahsis edilmiş olan gemilerin gemi siciline tescili gerekmez. Özel yatlarla, spor, eğitim ve bilim amaçlarına tahsis edilen gemilerin tescili ise zorunlu olmayıp isteğe bağlıdır.

Yukarıdan beri açıklamaya çalışılan “ticaret gemisi” kavramı, ticaret hukuku kurallarının ve özellikle deniz ticaretine ilişkin özel hükümlerin uygulanması bakımından özel bir önem taşır. Zira bu hükümlerin ancak bu kavramın kesin olarak belirlenmesi ile Ticaret Kanunu’nun 822. Maddesine göre ticaret gemileri hakkında uygulanması olanaklıdır.

Bir taşıma aracı olan geminin; kaptanı, mürettebatı, yolcuları ve çeşitli değerlerden oluşan yükü ile açık denizlerde bulunması, onu, üzerindeki çeşitli çıkarlar sebebiyle birçok hukuki ilişkinin ve bazen de uyuşmazlıkların ağırlık merkezi yapar. Diğer yandan denizde seyir güvenliğinin sağlanması, işlenen suçları takibi veya uyuşmazlıkların çözümü gibi değişik bakımlardan gemiler üzerinde devlet tarafından esaslı bir denetimin kurulabilmesi ve dolayısıyla hak ve çıkarların korunması için her şeyden önce gemilerin (tonajları, diğer ölçüleri, sınıfları ve inşa tarihleri gibi) teknik nitelikleri ile birlikte; isim, milliyet ve sicile kayıtlı buldukları limanlar gibi gemileri tanıtan bazı önemli hukuki unsurların belirlenmesi gereklidir. Kişilerin veya ticari işletmelerin kimliklerinin belirlenmesinde olduğu gibi, bunların bütünü ile de “geminin hukuki kimliği” açıklanır.

Açık denizlerde seyreden gemilerin tabiiyeti, çeşitli hukuki ilişkiler bakımından büyük önem taşır. Gemilerde işlenen suçların hangi usulde, hangi devletin kanununa tabi olarak ve hangi devlet makamları tarafından kovuşturulacağı veya gemilerde müsadere edilen eşyanın ne gibi işleme tabi tutulacağı veyahut da savaş zamanında el konan gemilerin tabiiyeti, bunların tabi tutulacağı işlemler ve

uygulanacak hükümlerin belirlenmesi, gemilerin tabiyetlerinin bilinmesine bağlı konulardır. Bugün açık denizlerde tabiyeti olmayan gemiden söz edilemez.

- a) Geminin Tabiyeti: Bayrak hakkı ile tayin edilir. Deniz Ticareti Hukukumuzda göre; Türk Bayrağını çekme hakkı sadece Türk gemilerine aittir. Türk gemisi ise; Türk vatandaşlarının malı, yani mülkiyeti Türk vatandaşlarına ait olan gemidir. Gemi siciline malik sıfatıyla kayıtlı bulunan kimse de geminin sahibi sayılır.

Birden çok kişilerin veya tüzel kişilerin malı olan gemilerde; tüzel kişiliğe sahip kuruluş, kurum, dernek ve tesislerin yönetim organlarını oluşturan kişilerin çoğunluğunun Türk vatandaşı olması veyahut Türk Ticaret Siciline tescil edilmiş ticaret şirketlerinin, hisselerinin nama yazılı olması ve şirket çoğunluğunun Türk vatandaşlarında bulunması şartı ile yönetim ve temsil yetkisine sahip organlarının, ya da Türk Ticaret Siciline tescil edilen donanma iştiraklerinin paylarının yarısından fazlası Türklere ait olup, gemi müdürü de Türk vatandaşı olması halinde; bunlara ait gemiler de Türk gemisi sayılır.

- b) Diğer yandan; bir Türk gemisinin işletme amacıyla yabancı bayrak çekmesine veya bir yabancı geminin yine işletme amacıyla Türk bayrağı çekmesine belirli şartlarla izin verilebilir.
- c) Yukarıda (a) ve (b) bentlerinde sözü geçen şartlardan birinin ortadan kalkması ile “Türk gemisi vasfına haiz bir gemi” bu niteliğini kaybeder.
- d) Bir geminin Türk Bayrağını çekme hakkı “ gemi tasdiknamesi” ile kanıtlanır. Gemi tasdiknamesi, Gemi Sicil Nizamnamesinin 68. ve takip eden maddelerinde yazılı usule göre gemi sicil memurlukları tarafından verilir.

Gemiye tanıtan hukuki unsurlardan biri de, geminin adıdır. Ticaret Kanunumuzda gemilere isim verme konusunda “seçme serbestisi prensibi” kabul edilmiştir. Ancak bu serbestlik bazı kayıt ve şartlara bağlanmıştır.

- a) Geminin ilk Türk maliki; gemiye dilediği adı verebilir. Ancak bu isim diğer gemilerin adlarıyla karıştırılabilecek surette bir benzerlik

doğurmamalıdır. Sicile kayıtlı bir geminin bordalarının her iki tarafında ve kıç tarafında ise bağlama limanı ile birlikte silinmeyecek şekilde yazılı olması gereklidir.

- b) Geminin adının, gemi siciline tescil olunması gereklidir. Fakat gemi tasdiknamesi verilmiş olan bir geminin adı Ulaştırma Bakanlığı izniyle değiştirilebilir.
- c) Geminin adının, yukarıda sözü geçen şekilde gemi teknesine yazdırılmamasından gemi kaptanları sorumludurlar ve bu hükme aykırı hareket etmeleri halinde ceza yaptırımını söz konusudur.

Bir geminin bağlama limanı, o gemiye ait seferlerin yönetildiği limandır. Geminin bağlama limanı, geminin tescili bazı yetkilerin belirlenmesi ve özellikle uyuşmazlıkların çözümünde yetkili mahkemenin belirlenmesinde önemlidir. Gemiler, bağlama limanının bağlı bulunduğu sicil dairesine tescil olunurlar. Gemi seferlerinin yönetildiği limanın bağlama limanı olarak kabul edilmesi kuralı bazı hallerde zorluk doğurabilir. Zira, örneğin bir geminin sahibi olan bir ticaret şirketinin merkezi bir hinterland şehrinde veya yurtdışında olup da geminin işletilmesiyle ilgili birçok işlemin buralarda yapılması halinde; bu kriter bazı zorluklar yaratabilir. Geminin bağlama limanı özellikle gemi işletmelerine karşı açılacak davalarda yetkili mahkeme bakımından önemlidir. Gerek donatan ve gerekse donatma iştirakinde ortak donatanlar aleyhine herhangi bir alacaktan dolayı geminin bağlama limanı mahkemesinde de dava açılabilir.

D.Gemi Adamlarının Çalışma Süresi

1.Uluslararası Çalışma Örgütü Bakımından

Denizde çalışma ilişkileri bugüne kadar UÇÖ'nün 37 uluslararası sözleşmesine konu olmuştur.

UÇÖ'nün gemi adamlarının çalışma sürelerine ilişkin en önemli sözleşmesi 1996 tarihli ve 180 sayılıdır.¹⁰³ 180 sayılı sözleşmeden önceki sözleşmelerde gemi adamlarının çalışma süreleri, gemi türlerine, gemi adamlarının görevlerine ve geminin limanda olup olmasına göre farklı sürelerle tabi tutulmuştur.¹⁰⁴ 180 sayılı sözleşmede ise böyle bir ayırım yapılmadan daha genel ve basit bir düzenleme yapılmıştır. 180 sayılı sözleşmeyi tamamlamak için 187 sayılı tavsiye kararları hazırlanmıştır.¹⁰⁵

a.Normal İş Süresi

Gemi Adamlarının İş Süreleri ve Geminin Adamla Donatılması (manning) Hakkındaki 1996 Tarihli 180 Sayılı Sözleşmesinin 2.b maddesi, çalışma süresini gemi adamının gemi için çalıştığı süre olarak tanımlamış olup, iş başında çalışılan süre vardiya süresi ayırımı yapılmamıştır.

Gemi adamının fiilen çalışmadığı ancak işgücünü işverenin emrine, gemi için yapılacak işlere tahsis ettiği süreler de iş süresinden sayılmaktadır. Vardiyaya ilişkin süreleri düzenleyen maddeye göre; limanda ve gemide yapılacak işlerle, üye devlette azami çalışma ve asgari dinlenme saatlerini gösteren çizelgenin herkesçe görülebilecek bir yere asılması gerekir.

UÇÖ'nün 109 sayılı 1958 tarihli sözleşmesinin "Gemide Çalışma Süreleri" başlıklı üçüncü bölümünde görülen işe, geminin uzak ya da yakın yol gemisi olmasına ve limanda bulunup bulunmamasına göre; farklı ve karmaşık süreler belirlenmiştir. UÇÖ'nün 180 sayılı 1996 tarihli sözleşmesinde ise; bu ayırımlara yer verilmeden tek bir çalışma süresi tespit edilmiştir. Buna göre; 4. Maddede normal

¹⁰³ Yürürlük koşullarına sözleşmenin 18. maddesinde yer verilmiştir. Buna göre, sözleşmeye en az 5 devlet katılmalı, bu 5 devletten üçünün en az 1 milyon grostonluk taşıma kapasitesi bulunmalı ve bu koşulların sağlanmasının üzerinden 5 ay geçmelidir.

¹⁰⁴ 180 sayılı sözleşme bu konuya ilişkin diğer sözleşmeleri tadil etmiştir (m.16).180 sayılı sözleşmenin tadil ettiği önceki sözleşmeler şunlardır: C109 Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised) 1958; C93 Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised)1949; C76 Hours of Work and Manning (Sea) Convention 1946; C57 Hours of Work and Manning (Sea) Convention 1936.

¹⁰⁵ R187 sayılı tavsiye kararları "R187 Seafarer's Wages, Hours of Work and the Mannig of Ships Recommendation,1996, (Gemi Adamlarının Ücretleri, Çalışma Süreleri ve Geminin İşletilmesi Hakkında Tavsiye Kararları)

çalışma süresinin kural olarak “resmi tatillerde ve haftada bir gün dinlenme olmak üzere günde sekiz saat” olduğu belirtilmiştir. Ancak normal çalışma süresinin belirlenmesiyle yetinilmeyip dinlenme sürelerine ve dolaylı olarak fazla çalışmaya ilişkin sürelerle de yer verilmiştir.

180 sayılı sözleşmenin 5. Maddesinin 1. Fıkrasına göre; azami çalışma süresi, yirmi dört saatlik sürede on dört saati, yedi günlük sürede yetmiş iki saati geçmeyecek diğer bir ifade ile dinlenme süresi yirmi dört saatlik sürede on saatten, yedi günlük sürede yetmiş yedi saatten az olamayacaktır. 5. Maddesinin 2. Fıkrasında da dinlenme süresinin ikiden fazla kısma bölünemeyeceği bunlardan birinin en az altı saat olacağı ve iki dinlenme süresi arasında geçecek zamanın en fazla on dört saat olacağı belirlenmiştir.

Avrupa Birliği'nin 1999/63 sayılı direktifinin 2. Maddesinin b fıkrasında “kısa araların dinlenme süresinden sayılmayacağı” hükmü yer almaktadır. UÇÖ'nün 180 sayılı sözleşmesinde olduğu ara dinlenmeler çalışma süresinden sayılmayacaktır.

Burada belirtilen süreler azami çalışma ve asgari dinlenme süreleridir. Bundan daha az çalışma ve dolayısı ile daha fazla dinlenme süresi tespit edilebilecektir. Normal çalışma ve dinlenme sürelerini belirleyen bu hükümler aynı zamanda azami fazla çalışma sürelerini de tespit etmektedir. Buna göre; bir gemi adamı bir günde en fazla altı saatlik bir haftada da yirmidört saatlik fazla çalışma yapabilecektir. Örneğin; bir gemi adamı sekiz ya da yedi saat çalışacak ardından da altı saat dinlenecek ve sonra tekrar altı veya yedi saat çalışacak ve böylelikle yirmi dört saatlik bir sürede azami on dört saat çalışmış, -biri en az altı saat olmak üzere iki bölüm halinde – toplam on saat dinlenmiş olacaktır.

UÇÖ'nün 180 sayılı sözleşmesinin 2. Maddesinin c bendinde “kısa araların dinlenme süresinden sayılmayacağı” hükmü yer almaktadır. Buna göre; bu sözleşme açısından da Türk Deniz İş Kanunu bakımından olduğu gibi ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılacağını söylemek mümkündür.

UÇÖ'nün 109 sayılı sözleşmesinde bazı görevleri yapan kişiler belirtilen çalışma süresinin dışında tutulmuşlardır.¹⁰⁶ Ancak UÇÖ'nün 180 sayılı sözleşmesinde bu şekilde bir ayırım yapılmamıştır. Buna göre; kaptan, baş makinist, hemşire ve gemide istihdam edilen diğer gemi adamlarının normal çalışma süreleri aralarında bir fark gözetilmeksizin günde sekiz saat, haftada kırk sekiz saattir. Bu şekilde gemi adamları arasında bir ayırım yapılmadan düzenleme öngörülmesinin yerinde olduğu kanaatindeyiz.

b.Fazla Çalışma Süresi

UÇÖ' nün 180 sayılı sözleşmesinde sadece normal çalışma süreleri değil, aynı zamanda fazla çalışma süreleri de düzenlenmiştir. Ancak sözleşme ile fazla çalışmanın sınırları belirtilmiş olmasına rağmen; tanımına sözleşmede değil, R187 sayılı tavsiye kararlarının 2/e maddesinde yer verilmiştir. Buna göre; fazla çalışma, "normal çalışma sürelerini aşan çalışmalardır." Yukarıda belirtmiş olduğumuz üzere 180 sayılı sözleşmeye göre azami çalışma süresi yirmi dört saatlik sürede on dört saati, yedi günlük sürede ise yetmiş iki saati geçemez.

Yukarıda da belirtildiği üzere; fazla çalışmaya ilişkin düzenlemeler gereğince; çalışma süresinin sekiz saat olarak tespit edilmesi halinde bir günde en fazla altı saat, bir haftada ise yirmi dört saat fazla çalışma yapılabilecektir. Bu nedenle gemi adamının her gün fazla çalışma yapmasına da imkan tanınmamış olmaktadır.

UÇÖ' nün 180 sayılı sözleşmede, ulusal veya uluslararası düzenlemelerde öngörülen düzenlemelerin dinlenme sürelerini çok bölmeyecek ve yorgunluğa sebep olmayacak şekilde yapılması gerektiği; ve geminin, gemide bulunan insanların, yükün yahut bir başka geminin ve insanların tehlikede olması halinde kaptanın, gemi adamlarının görevlendirebileceği, tehlike hali bertaraf edilinceye kadar dinlenme ve

¹⁰⁶ 109 sayılı sözleşmenin "Gemide Çalışma Süreleri" başlıklı 3. bölümde yer alan 11. maddesinde çalışma sürelerine tabi olmayan kişiler, baş memur veya baş mühendis, muhasebeci, vardiya tutulmayan bölümde çalışan memurlar, yazı işleri-kırtasiye bölümünde ya da kendi hesabına, kazanç veya komisyon karşılığı çalışanlar olarak belirtilmiştir.

çalışma sürelerine ilişkin tablonun dikkate alınmayacağı, tehlike hali sona erince dinlenme süresi içinde bu çalışmaya katılan gemi adamlarına uygun bir dinlenme süresi sağlanması gerektiği belirtilmekte; ancak fazla çalışma sayılmayan herhangi bir duruma yer verilmemektedir. Bu düzenlemelerden anlaşıldığına göre; normal çalışma süresi dışında yapılan her çalışma amacı gözetilmeksizin fazla çalışma olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle; yukarıda belirtilen çalışmaların normal çalışma süreleri dışında yapılması halinde fazla çalışmanın varlığından söz edilmesinin mümkün olacağı kanaatindeyiz.

UÇÖ'nün 180 sayılı sözleşmesine ek olarak hazırlanmış olan 187 sayılı tavsiye kararlarının "Gemi Adamlarının Ücretleri" başlıklı II/3c maddesinde fazla çalışmanın tazmini için ödenecek ücret veya ücretlerin saat başına ödenecek temel ücretin 1¼'ünden -yani 1,25'inden- az olmamak üzere yasal düzenlemeler veya toplu sözleşmeler ile belirleneceği belirtilmektedir. O halde bir gemi adamının temel saat ücreti 100 lira ise fazla çalışma için kendisine saat başına –en az 125 lira ödenecektir.- Maddeye göre, fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında iki farklı durum göz önüne alınacaktır. Buna göre; ister karada ister denizde olsun ücret hesaplanmasında normal çalışma süresi sekiz saati – daha az kararlaştırılmadıkça- fazla çalışma süresinin hesaplanmasında ise bir haftalık sürede normal çalışma süresi kırk sekiz saati geçemeyecektir. Yani günlük sekiz saatten fazla çalışılan –daha az kararlaştırılmadıkça- her saat için fazla çalışma ücreti ödeneceği gibi ayrıca haftalık bir hesaplamada yapılacaktır. Haftalık iş süresinin hesaplanması hafta tatili gününde çalışılıp çalışılmadığını tespit için gereklidir.

Tavsiye kararlarının II/5 maddesine göre; yasal düzenlemeler veya toplu sözleşmeler ile fazla çalışma için fazla çalışma ücreti yerine, fazla çalışma yapılan süre kadar çalışma, gemiden uzaklaşma ve buna benzer tazmin şekilleri öngörülebilecektir.

Fazla çalışmaya ilişkin belgeler kaptan veya kaptanın yetkilendirdiği kişi tarafından saklanarak, düzenli aralıklarla gemi adamının onayına sunulacaktır.

2.Avrupa Birliği Bakımından

Avrupa Birliği'nde gemi adamlarının çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. 30 Eylül 1998 tarihinde Avrupa Birliği Armatrler Derneği ile Avrupa Birliği Taşıma İşçileri Federasyonu arasında çalışma sürelerine ilişkin bir sözleşme imzalanmıştır. Konsey, ye devletlerin bu sözleşmeye uygun olarak yasal düzenlemeler yapmaları için 1999/63 sayılı direktifi yayınlamıştır.¹⁰⁷ Armatrler Derneği işe Taşıma İşçileri Federasyonu arasında imzalanan bu sözleşme U'nn 180 sayılı sözleşmesi esas alınarak hazırlanmıştır.¹⁰⁸

Avrupa Birliği'nin 1999/63 sayılı direktifinin 1. Maddesinde uygulama alanı, 2. Maddesinde ise gemi adamı tanımı U'nn 180 sayılı sözleşmesinde olduğu gibi yapılmıştır. Buna göre;

“ Bu sözleşme kamu kuruluşlarının ve özel kişilerin sahip olduğu, sözleşmeye katılmış ülkelerden birisinde kayıtlı ve ticaret gemisi olarak kullanılan bütün deniz gemilerine uygulanır. Balıkçıları temsil eden kuruluşların görüşü alındıktan sonra, yetkili makamlar bu sözleşmeyi ticari balıkçı gemilerine de uygulayabilirler. Bir geminin deniz gemisi, ticaret gemisi veya balıkçı gemisi olup olmadığı konusunda tereddüt edilirse yetkili makamlar, armatrler, gemi adamları veya balıkçılarla ilgili kuruluşların görüşünü almalıdır. Bu sözleşme geleneksel yapıda ahşap gemilere uygulanmaz.”

¹⁰⁷ Official Journal (OJ) L (serisi) 167 , 02/07/1999 sf.0033-0037. 1999/130 sayılı tavsiye kararlarında (recommendation da (OJ L43 17.02.1999 sf.0009-0010) Uluslararası alışma rgt'nün 180 sayılı sözleşmesine katılınması öngörülmektedir

¹⁰⁸ Maddelerin çoğu aynı şekilde kaleme alınmıştır. Ancak Uluslararası alışma örgütünün 180 sayılı sözleşmesinde, çalışma sürelerinden başka geminin güvenle işletilmesine ilişkin birtakım hükümler de yer almaktadır.

Gemi adamının tanımı ise sözleşmenin 2/d maddesinde yapılmıştır. Bu maddeye göre;

“Gemi adamı bu sözleşmenin uygulandığı gemilerde belirli kapasiteyle isthidam edilen, ulusal yasa, tüzük veya toplu sözleşmelerle tanımlanan kişilere denir.”

a.Normal İş Süresi

Avrupa Birliği'nin 1999/63 sayılı direktifinin 2.a. maddesinde çalışma süresi “gemi adamının gemi için çalıştığı süre” olarak tanımlanmıştır. Aynı maddelerin c ve b fıkralarında, dinlenme süresi “ çalışma süresi dışında kalan süreler olarak tanımlanmıştır. Yine aynı maddelerde kısa araların dinlenme süresinden sayılmayacağı belirtilmiştir. Gemi adamının gemi için yapacağı işler hizmet sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya işverenin talimatı ile belirlenebilir.

1999/63 sayılı direktifte tek bir çalışma süresine yer vermiştir. Buna göre direktifin 4. maddesinde normal çalışma süresinin kural olarak “resmi tatillerde ve haftada bir gün dinlenme olmak üzere günde sekiz saat” olduğu belirtilmiştir. Ancak normal çalışma süresinin belirlenmesiyle yetinilmeyip dinlenme sürelerine ve dolaylı olarak fazla çalışmaya ilişkin sürelerle de yer verilmiştir.

1999/63 sayılı direktifin 5. Maddesinin 1. fıkrasında azami çalışma süresi, yirmi dört saatlik sürede on dört saati, yedi günlük sürede yetmiş iki saati geçmeyecek diğer bir ifade ile dinlenme süresi yirmi dört saatlik sürede on saatten, yedi günlük sürede yetmiş yedi saatten az olamayacaktır. Dinlenme süresinin ikiden fazla kısma bölünemeyeceği bunlardan birinin en az altı saat olacağı ve iki dinlenme süresi arasında geçecek zamanın en fazla on dört saat olacağı belirlenmiştir.

Görüldüğü gibi Avrupa Birliği 1999/63 sayılı direktifi ile belirlenmiş olan çalışma süreleri UÇÖ'nün 180 sayılı sözleşmesi ile aynı mahiyettedir. Ancak

dinlenme süresinin yedi günlük sürede yetmiş iki saatten az olamayacağı belirtilerek UÇÖ'nün 180 sayılı sözleşmesinden beş saat daha az dinlenme süresi belirlenmiştir.

Burada belirtilen süreler azami çalışma ve asgari dinlenme süreleridir. Bundan daha az çalışma ve dolayısı ile daha fazla dinlenme süresi tespit edilebilecektir. Normal çalışma ve dinlenme sürelerini belirleyen bu hükümler aynı zamanda azami fazla çalışma sürelerini de tespit etmektedir. Buna göre; bir gemi adamı bir günde en fazla altı saatlik bir haftada da yirmidört saatlik fazla çalışma yapabilecektir.

1999/63 sayılı direktif ile UÇÖ'nün 180 sayılı sözleşmesinde olduğu gibi normal iş süresi bakımından gemi adamları arasında herhangi bir ayırım öngörülmemiştir.

b.Fazla Çalışma Süresi

Avrupa Birliği'nin 1999/63 sayılı direktifinde de UÇÖ'nün 180 sayılı sözleşmesinde olduğu gibi sadece normal çalışma süreleri düzenlenmemiş aynı zamanda fazla çalışma sürelerine ilişkin sınırlamalara da yer verilmiştir. Ancak 180 sayılı sözleşmeden farklı olarak dinlenme süresinin yedi günlük sürede yetmiş yedi saatten az olamayacağı belirtilmiştir. Bu düzenleme gereğince; normal çalışma süresinin sekiz saat olarak tespit edilmesi halinde bir günde en fazla altı saat; bir haftada ise yirmi dört saat fazla çalışma yapabilecektir.

1999/63 sayılı direktifin 3. Maddesinde 180 sayılı sözleşmedekine benzer şekilde, ulusal veya uluslararası düzenlemelerde öngörülen düzenlemelerin dinlenme sürelerini çok bölmeyecek ve yorgunluğa sebep olmayacak şekilde yapılması gerektiği; ve yine 7. Maddesinde geminin, gemide bulunan insanların, yükün yahut bir başka geminin ve insanların tehlikede olması halinde kaptanın, gemi adamlarının görevlendirebileceği, tehlike hali bertaraf edilinceye kadar dinlenme ve çalışma sürelerine ilişkin tablonun dikkate alınmayacağı, tehlike hali sona erince dinlenme süresi içinde bu çalışmaya katılan gemi adamlarına uygun bir dinlenme süresi

sağlanması gerektiği belirtilmekte; ancak fazla çalışma sayılmayan herhangi bir duruma yer verilmemektedir. Buna göre; normal çalışma süresi dışında yapılan her çalışma amacı gözetilmeksizin fazla çalışma olarak değerlendirilmektedir.

Fazla çalışmanın ücretlendirilmesi ile ilgili olarak UÇÖ düzenlemelerinden farklı olarak Avrupa Birliği'nde ortak bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle fazla çalışma ücreti o ülkenin yasaları ve toplu iş sözleşmeleri dikkate alınarak belirlenmekte ve uygulanmaktadır.

3. Türk Hukuku Bakımından

854 sayılı Deniz İş Kanununa göre; iş süresi sadece çalışarak iş başında geçirilen süreleri değil aynı zamanda çalışılmadığı halde kanunen çalışılmış sayılan süreleri de kapsar. Böylece iş hukukunda fiili iş süresi yanında farazi iş süresi kavramı da ortaya çıkmaktadır.¹⁰⁹ Farazi iş süresi sayılan hallerde İş Kanunu'nun 62. Maddesinde yer verilmiştir. Açıkça belirtilmiş olmamakla beraber farazi iş süresi kavramı Deniz İş Hukuku'nda da göz önüne alınmalıdır¹¹⁰. Ancak, gemi adamının iş yerinin gemi olması ve yirmi dört saatini gemide geçirmesi farazi iş süresi sayılabilecek süreleri tespit etmeyi son derece güçleştirmektedir.

Gemi adamları, işyerinin denizde hareket etmesi ve geminin aynı zamanda iâşe ve ikâmet yeri olması sebebiyle zamanlarının çoğunu gemide geçirirler. Deniz İş Kanunu kapsamına giren ve uzak yol seferi yapan gemilerde hem iş süresi hem de bu sürelerin dışında gemide kalma zorunluluğu nedeniyle geçen diğer süreler büyük önem taşımaktadır. Yakın yol seferi yapan gemilerde ise gemi adamlarının gemide kalma zorunlulukları bulunmaz ve bu sebeple iş süreleri de özellik arz etmez.

Deniz İş Kanunu kapsamındaki iş yerlerinin yukarıdaki özellikleri nedeniyle iş yerinde geçirilen bütün zamanın iş süresinden sayılması mümkün değildir. Bu

¹⁰⁹ Tunçomağ Kenan / Centel Tankut, **İş Hukukunun Esasları**, 2.bası, İstanbul 1998, sf.138 ; Narmanlıoğlu Ünal, Ferdi İş İlişkileri, Genişletilmiş Gözden Geçirilmiş 3.bası, İzmir 1998, s.139.

¹¹⁰ Şahlanan, Fevzi, "Deniz İş Hukukunda İş Süresi, Fazla Çalışma, Yıllık İzin ve Hafta Tatiline İlişkin Sorunlar" , **TÜHİS** Kasım 1998, s. 11.

sebeple Deniz İş Kanunu'nun 26. maddesinin 2. fıkrasında iş süresi "gemi adamının iş başında çalıştığı ya da vardiya tuttuğu süredir" şeklinde tanımlanmış; fakat İş Kanunu m. 62'de olduğu gibi iş süresinden sayılan haller yer verilmemiştir.

Gemide bulunulup da başka bir gemi için yapılan çalışmalar da -işverenin talimatıyla yapılmış olmak koşuluyla- çalışma süresine dahildir.¹¹¹ Kural olarak, gemi adamının iş başında çalıştığı süre, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılan yahut da işverenin talimatıyla verilen işi fiilen gördüğü¹¹² yani eylemli olarak çalıştığı süredir. Deniz İş Kanunu bakımından iş süresi, işin başında bulunulan veya vardiya tutulan süre olmakla birlikte -yukarıda belirttiğimiz gibi- bu süre içinde mutlaka fiilen (eylemli olarak) çalışma zorunluluğu yoktur. İş Kanunu'nun 62/c maddesine göre "...işinde ve işverenin her an buyruğunda hazır bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın veya çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler" ; yani işe hazır olma kavramı Deniz İş Kanunu'ndaki eylemli çalışmayla bir tutulur.¹¹³ Diğer bir ifadeyle gemi adamının iş gücünü işverenin buyruğuna tahsis ettiği durumlarda – fiilen çalışılmış olsun veya olmasın –geçirilen süreler iş süresinden sayılır. Mesela, geminin demirli veya bağlı olması yahut da havuzlanması sebebiyle işin durması halinde gemi adamı iş görmeye hazır olduğundan bu haller iş süresindedir.

Gemi adamının gemide bulunmakla birlikte çalışmadan veya vardiya tutmadan geçirdiği sürelerin iş süresinden sayılıp sayılmayacağı değerlendirilirken gemi adamının gemide bulunmasının sebebine bakmak gerekir. Gemi adamı önlem olarak gemide bulunuyorsa ya da mevzuattan kaynaklanan bir zorunluluk söz konusu ise bu durumda da –iş görmeye hazır olma koşuluyla- gemide geçirilen süre iş süresinden sayılmalıdır. Bunun dışında, gemi adamının gemide bulunması -mesela, geminin seferde- özellikle uzak yol seferinde- olması veya karantina altına alınması gibi- fiili bir zorunluluktan kaynaklanıyorsa bu halde de gemide geçirilen sürelerinin

¹¹¹ Mesela, kurtarma yardımı tahsis edilmiş olmayan bir geminin bir başka gemiye kurtarma yardımıda bulunması halinde gemi adamları kendi gemileri değil bir başka gemi için faaliyette bulunmaktadır.

¹¹² Ekmekçi, Ömer, "Deniz İş Hukukunda İş Süreleri ve Fazla Çalışma", **Deniz Hukuku Dergisi** , Yıl.1 S.3-4, s..38.

¹¹³ Ulucan Devrim, **Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler**, İstanbul 1986, s. 28 ; Şahlanan, s. 12.

iş süresinden sayılmaması gerekir¹¹⁴ Yargıtay 1975 tarihli bir Kararında¹¹⁵ şöyle demektedir.

".....2. Davacı günde on altı saat fazla çalışma yaptığını iddia ederek bunun karşılığının tahsilini istemiştir. Davacı gemi adamıdır. 854 sayılı Deniz İş Kanununun 26/2 maddesine göre iş süresi, gemi adamının iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir. Davalı idare, davacıya sekiz saat fazla mesai vermiştir. Bu hususta uyumsuzluk yoktur. Gemi adamının gerek seyir halinde gerekse limanda gemi içinde bulunması fazla mesai sayılmaz. Fazla mesai alabilmesi için iş başında çalışması veya vardiya tutması lazımdır. Mahkemenin, başka bir görüşle davacının günde yirmi dört saat çalıştığını kabul etmesi yasaya aykırı olduğu gibi insan takati ile de kabili telif değildir. Temyiz edilen kararın 2. Bentte gösterilen sebepten davalı yararına bozulmasınaoybirliği ile karar verildi."

Taraflar arasında günde sekiz saat fazla çalışılmış olduğu hususunda bir ihtilaf olmadığına göre, gemi adamının çalışmadan ve vardiya tutmadan geçirdiği süreler için -salt gemide bulunmasından dolayı- ücret isteyememesi gerekir. Çünkü, gemi adamının, çalışmadığı süreleri de -çoğu zaman- gemide geçirmesi bu işin mahiyetinden kaynaklanmaktadır.

Diğer taraftan, denizcilik işinde vardiya düzeninin büyük önemi vardır; çünkü denizde faaliyetler kesintisiz sürmektedir. İşin kesintisiz devam etmesi de vardiya düzeninin uygulanmasını zorunlu kılmaktadır. Ancak, Deniz İş Kanunu'nda vardiya düzenine ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Bu konu tümüyle eskilerden kalan uygulamalara bırakılmıştır.¹¹⁶

¹¹⁴ Şahlanan s.12, Ekmekçi s. 39.

¹¹⁵ Yargıtay 9.HD E.1975-4223 K.1975-37758; T.9.7.1975, Yetkin, Mustafa, **Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunu ve İlgili Kanunlar-Tüzükler-Yönetmelikler**, İstanbul, s.320. Aynı yönde bir başka karar için bkz. Yetkin, s.321.

¹¹⁶ Bu uygulamalar gemilere özgü vardiya düzeni içermektedir. Örneğin, gemi adamları üç postaya ayrılır ve yirmi dört saatlik bir gün dörder saatlik altı vardiyaya bölünür. Ancak bu düzende postaların hep aynı saatler arasındaki vardiyaya rastlamaması için vardiyalardan biri ikişer saatlik iki küçük vardiyaya bölünür. Bu iki saatlik vardiyalar "öksüz vardiya" olarak adlandırılır. Öksüz vardiyalarda , vardiya sayısı yediye çıkarıldığında üç postanın her gün birer vardiya kayarak çalışması sağlanır. Bundan başka, günün on iki saatlik iki vardiyaya bölünmesi şeklindeki vardiyadan da -özellikle şehir hatları vapurlarında- yararlanır. Vardiya düzeni hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Anol, Kadri, **İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku , İnsan Gücü Yönetimi**, İstanbul, 1985, s. 94.

Gemilerde yapılan çalışmalar, hem geminin hem de yük ve yolcuların güvenliği bakımından önem taşıdığı için, Deniz İş Kanunu'nun 26. Maddesinin 3. fıkrasında işveren veya işveren vekilinin gemi adamlarının vardiyalarını, yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bu çizelgeyi gemi adamlarının görebilecekleri bir yere asmak zorunda oldukları belirtilmiştir. Vardiya düzeninin önemi nedeniyle, toplu iş sözleşmelerinde de ayrıntılı vardiya çizelgelerine yer verilmektedir.

Bu vardiya düzeni içerisinde gemi adamının kendisi için öngörülen vardiya aralarında -çalışsın ya da çalışmasın- gemide geçirdiği süre iş süresinden sayılır.¹¹⁷

a.Normal İş Süresi

Deniz İş Kanunu'nun 26. Maddesinin 1. fıkrasına göre "Genel bakımdan iş süresi, günde sekiz ve haftada kırk sekiz saattir. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır." Görüldüğü gibi Deniz İş Kanunu hiçbir ayırım yapmadan -27. maddedeki istisnalar arasına gösterilen kişiler hariç- genel bir iş süresi belirlemiş, üst sınır getirmemiş, dinlenme süresine yer vermemiş ve bu sebeple de çeşitli sorunların ortaya çıkması kaçınılmaz olmuştur.

Gemi adamlarının yasal çalışma sürelerine ilişkin sorunlardan ilki çalışma süresinin haftada beş gün olmak suretiyle günde sekiz saatten fazla tespit edilip edilemeyeceğidir. Bu konuda, Ekonomi¹¹⁸, İş Kanunu'nda olduğu gibi cumartesi gününün kısmen veya tamamen tatil edilerek günlük iş süresinin sekiz saatin üzerinde tespit edilebileceğini; aksi takdirde çalışma süresinin haftalık iş günlerine eşit olarak bölünerek uygulanacağını bildiren hükmün bir anlamı olmayacağını ileri sürmektedir. Buna karşılık, Ulucan¹¹⁹, bu konuda Deniz İş Kanunu'ndaki düzenlemenin son derece katı olduğunu; Ekmekçi¹²⁰ de İş Kanunu'ndaki gibi işverene olanak tanıyan açık bir düzenlemenin Deniz İş Kanunu'nda yer almadığını,

¹¹⁷ Ekmekçi s. 38.

¹¹⁸ Ekonomi, Münir, "Kara, Deniz ve Hava Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri ve Bundan Doğan Başlıca Sorunlar", Türk İş Hukukunun Temel Sorunları Semineri, 6-10 Ekim 1976 Termal Yalova, Ankara, 1977, s. 77.

¹¹⁹ Ulucan s. 30.

¹²⁰ Ekmekçi ss.40-41.

çalışma süresinin sekiz saatin üzerinde tespit edilmesinin gemi adamının haftada üç gün ve günde on altı saat çalışması sonucunu doğurabileceğini, bunun ise kabul edilemeyeceğini, Deniz İş Kanunu'nda günlük çalışma süresini sekiz saat olarak belirleyen hüküm karşısında toplam iş süresinin haftanın iş günlerine eşit olarak bölünerek uygulanacağını belirten ifadenin, haftada altı günden daha az çalıştırılmak suretiyle günlük iş süresinin sekiz saatin üzerinde saptanabilmesini değil altı günlük sürede herhangi bir nedenle bir gün sekiz saatin altında çalışılması halinde çalışılmayan sürenin telafi edilemeyeceğinin düzenlendiğini belirtmektedir.

Deniz İş Kanunu'nda, işverene bir takım olanaklar sağlanmamıştır. Deniz İş Kanunu'nda günlük çalışma süresinin sekiz, haftalık çalışma süresinin ise kırk sekiz saat olduğu -açıkça- belirtilmiştir. Bu ifade aynı zamanda haftalık çalışma süresinin altı gün olduğunu da ortaya koymaktadır. Kanaatimce, bu açık hüküm ve gemilerde yapılan işin sürekliliği bir günde sekiz saatten fazla çalışarak haftalık çalışma gününün azaltılması şeklindeki bir yoruma imkan vermemektedir.

Gemi adamlarının çalışma sürelerinin aralıklı olarak kullanılıp kullanılmayacağı konusuna gelince; iş sürelerinin uygulanmasında kural sürekliliktir ve aralıklı çalışma mümkün değildir. Ancak,¹²¹ -özellikle uzak yol seferlerinde- gemi adamının aralıksız dinlenmesine engel olmayacak şekilde çalışma süresinin iki eşit süreye bölünerek kullandırılması gemi adamının -fazla yorulmaması- açısından lehinedir. Ayrıca bu gibi seferlerde, gemi adamı gemide kalmak zorunda olduğundan çalışma süresini aralıksız kullandırmanın pratik bir yararı da yoktur.¹²²

Ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı konusuna gelince; Deniz İş Kanunu'nda, İş Kanunu'nda olduğu gibi ara dinlenmelere ilişkin bir hüküm yer almamaktadır.

Deniz İş Kanunu'nda, İş Kanunu'nda olduğu gibi ara dinlenmelere ilişkin açık bir düzenlemenin yer almaması ve Deniz İş Kanunu'nda iş süresinin İş Kanunu'na

¹²¹ Örneğin, sekiz saatlik çalışma süresinin ikişer saatlik bölümler halinde kullanılması.

¹²² Ekonomi s.78, Ekmekçi s.41.

göre daha yüksek tespit edilmesi Deniz İş Kanunu bakımından ara dinlenmelerinin iş süresinden sayılacağı şeklinde bir yoruma imkan vermediği kanaatindeyiz.

Deniz İş Kanununun 27. Maddesi ile bazı kişiler normal iş süreleri dışında bırakılmıştır. Bu konu ileride detaylı olarak inceleneceğinden burada sadece kısaca değinmek ile yetiniyoruz.

b.Fazla Çalışma Süresi

Fazla çalışma normal çalışma sürelerinin üzerinde yapılan çalışmalardır. Deniz İş Kanunu'nun 28. Maddesinin 1. fıkrasında da "Bu kanuna göre tespit edilmiş bulunan iş sürelerinin aşılması suretiyle yapılan çalışmalar fazla çalışma sayılır." Hükmü yer almakta fakat herhangi bir sınırlamaya yer verilmemektedir. Buna göre gemi adamlarının günlük çalışma süresinin üzerinde gerçekleştirdiği çalışmalar haftalık iş süresi aşılmış olmasa da fazla çalışma sayılır. Bundan başka, günlük iş süresinin aşılması söz konusu olmaksızın haftalık iş süresinin aşılması halinde de fazla çalışma söz konusu olur.¹²³ Sözleşmeyle kanuni günlük çalışma süresinden daha az bir süre düzenlenmişse bu süreyi aşan kısımların da fazla çalışma olarak kabul edilmesi gerekir. Maddedeki düzenleme itibariyle haftalık çalışma süresini doldurduktan sonra hafta tatilinde de çalıştırılan gemi adamının fazla çalışma yaptığını kabul etmek gerekir. Zira, denizde yapılan çalışmalar mahiyetleri itibariyle bunu zorunlu kılar. Bu durumda hafta tatilinde de çalışan gemi adamı fazla çalışma ücreti almaya hak kazanacaktır.

Deniz İş Kanunu'nda İş Kanunu'ndan farklı olarak fazla çalışma ile ilgili olarak herhangi bir sınırlama yer almaz. Gemilerde yapılan çalışmalarda, zamanında alınmayan önlemlerin giderilmesi güç zararlara sebep olabileceği; gemi-yolcu ve yükün her zaman tehlike altında olduğu ve "Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanun"¹²⁴un, kaptana, denizde tehlikede bulunan gemilere yardım yükümünü

¹²³ Ekonomi s.88, Ekmekçi s.42

¹²⁴ 4922 sayılı bu kanunun (RG: 14.6.1946 No. 6333) 14. maddesine göre; " Her kaptan denizde , can tehlikesine uğramış olarak rast geldiği kimselere düşman bile olsa kendi gemisini, gemi

getirdiği dikkate alındığında denizde yapılan çalışmalarda fazla çalışmanın sınırlandırılmamış olması yerindeymiş gibi görünmektedir. Ancak istatistikler göstermektedir ki tüm deniz kazalarının %80'i insan hatalarından kaynaklanmaktadır. Tavistock Institute tarafından hazırlanan "Gemi Kazalarında İnsan Faktörü" adlı rapora göre, insan faktörü çatma ve karaya oturmalarda %90, yangın ve patlamalarda %75 oranında etkili olmaktadır.¹²⁵ Neredeyse her gün ve uzun sürelerle fazla çalışma yapan gemi adamlarının kaza yapması ve bunun sonucunda zarar meydana gelmesi kaçınılmaz olmaktadır. Bu sebeple, Deniz İş Kanunu'nda fazla çalışma sürelerine herhangi bir sınırlama getirilmemiş olması bir eksikliktir.

Deniz İş Kanunu'nun 28. Maddesinin 3. fıkrasına göre;

"1. Geminin ve gemideki şahışların veya gemi hamulesinin selmeti için kaptanın yapılmasını zaruri gördüğü işler,

2. Gümrük, karantina ve sair sıhhi formaliteler dolayısıyla yerine getirilmesinde zorunluluk bulunan ilave işler,

3. Gemi seyir halinde veya limanda iken gemide yaptırılan (yangın, gemiyi terk etme, denizde çatışma, denizden adam kurtarma ve savunma) talimleri fazla çalışma sayılmaz."

Yukarıda sayılan hallerde gemi adamlarının da yararı olduğu ortadadır. Bu çalışmaların denizde veya limanda iken gerçekleştirilmesinin bir önemi yoktur. Bu çalışmalardan biri söz konusu olduğunda, gemi adamlarının bu çalışmayı yapmalarını isteme, çalışmanın zamanını ve uzunluğunu tespit etme yetkisi kaptan veya kaptana vekalet eden kişiye aittir. Gemi adamının bu tür çalışmayı reddetme yetkisi yoktur; reddetmesi hizmet sözleşmesinin haklı sebeple feshine imkan verir.¹²⁶

adamlarını ve yolcusunu ciddi bir tehlikeye atmaksızın elinden gelen her yardımı yapmakla devlidir."

¹²⁵ Anderson, Phillip, **ISM Code: A Practical Guide to the Legal and Insurance Implications**, London 1998, s.13-14.

¹²⁶ Ekmekçi s.43.

Maddede sayılan hallerin fazla çalışma sayılmayacağı belirtilmekle birlikte anlamı pek açık değildir. Şahlanan¹²⁷ ve Anol¹²⁸ bu hallerin iş süresine dahil edilip normal çalışma ücreti ödenmesi gerektiğini ileri sürmektedirler. Ekmekçi¹²⁹ ise gemi adamının bu çalışmaları kendi vardiya süresi içinde yapması halinde normal çalışma ücretini alması konusunda bir değişiklik olmayacağını; çalışmaların gemi adamının vardiya süresi içinde başlayıp normal çalışma süresini aşması yahut da vardiya süresi dışında yapılması halinde ise herhangi bir ücretin söz konusu olmayacağını belirtmektedir

Kanaatimce -amacı da göz önüne alındığında- bu hükmü Ekmekçi'nin belirttiği şekilde anlamak uygundur. Çünkü, maddede bu hallerin fazla çalışma sayılmayacağı belirtilmektedir. Fazla çalışma da normal çalışma süreleri dışında yapılan çalışmalar olduğu için kanun, bu çalışmaların normal çalışma süresi dışında yapılması halinde fazla çalışma sayılıp fazla çalışma ücreti ödenmesini bertaraf etmek amacıyla bu hükmü getirmiştir. Bu çalışmaların normal çalışma süresi içinde yapılmasının ücrete herhangi bir etkisi yoktur. Gemi adamı elbette normal çalışma ücretini alacaktır.

¹²⁷ Şahlanan s.14.

¹²⁸ Anol s. 97.

¹²⁹ Ekmekçi s.43.

İKİNCİ BÖLÜM
GEMİ ADAMLARI BAKIMINDAN ÇALIŞMA SÜRESİNİN
KAYNAKLARI

ULUSLARARASI KAYNAKLAR

A.Uluslararası Çalışma Örgütü

Çalışma süreleri ile ilgili olarak uluslararası anlamda en önemli kaynak, çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik olarak oluşturulmuş olan Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) mevzuatıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü, sözleşmeler ve tavsiye kararları ile çalışma koşullarının iyileştirilmesine hizmet etmektedir. UÇÖ mevzuatı içinde çalışma süreleri ile ilgili pek çok düzenleme yer almaktadır. UÇÖ tarafından kabul edilmiş olan ilk sözleşme de 1921 tarihli Sınai Müesseselerde Çalışma Sürelerinin Günlük 8 Haftalık 40 saatle Sınırlanmasına İlişkin 1 sayılı sözleşmedir.

UÇÖ'nün çalışma süreleri ile ilgili sözleşmeleri aşağıdaki gibidir.

1 sayılı ve 13.06.1921 tarihli Sınai Müesseselerde Çalışma Sürelerinin Günlük 8 Haftalık 40 saatle Sınırlanmasına İlişkin Sözleşme,

4 Sayılı ve 13.06.1921 tarihli Kadınların Gece Çalışmalarına İlişkin Sözleşme (Bu sözleşme 1934 yılında 41 sayılı, 1948 yılında 89 sayılı sözleşmeler ile tadil edilmiştir.),

6 sayılı ve 13.06.1921 tarihli Gençlerin Gece Çalışmalarına İlişkin Sözleşme (Bu sözleşme 1948 yılında 90 sayılı sözleşme ile tadil edilmiştir.),

14 sayılı ve 19.06.1923 tarihli Sınai İşletmelerde Haftalık Dinlenme Süresine İlişkin Sözleşme,

20 sayılı ve 26.05.1928 tarihli Fırınlarda Gece Çalışmasına İlişkin Sözleşme,

30 sayılı ve 29.09.1933 tarihli Ticaret ve Bürolarda Çalışma Sürelerine İlişkin Sözleşme,

31 sayılı Kömür Madenlerinde Çalışma Sürelerinin Sınırlandırılmasına İlişkin Sözleşme (Bu sözleşme yürürlüğe girmemiş ve fakat 1935 yılında 46 sayılı sözleşme ile tadil edilmiştir.),

41 sayılı ve 22.11.1936 tarihli Kadınların Gece Çalışmasına İlişkin Sözleşme,

51 sayılı Kamu Kesiminde Çalışma Sürelerinin Kısaltılmasına İlişkin Sözleşme (Bu sözleşme yürürlüğe girmemiştir.),

52 sayılı ve 22.09.1939 tarihli Ücretli İzne İlişkin Sözleşme,

54 sayılı Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İzinlerine İlişkin Sözleşme (Bu sözleşme yürürlüğe girmemiş ve fakat 1946 yılında 72 sayılı, 1949 yılında ise 91 sayılı sözleşmeler ile tadil edilmiştir.),

57 sayılı Gemi Güvertesinde ve Gemi Mürettebatının Çalışma Sürelerine İlişkin Sözleşme (Bu sözleşme yürürlüğe girmemiş ve fakat 1946 yılında 76 sayılı, 1949 yılında 93 sayılı ve 1958 yılında da 109 sayılı sözleşmeler ile tadil edilmiştir.),

67 sayılı ve 18.03.1955 tarihli Karayolu Taşımacılığında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme,

72 sayılı ve Gemi Adamlarının Ücretli İzinlerine İlişkin Sözleşme (Bu sözleşme yürürlüğe girmemiş ve 1949 yılında 91 sayılı sözleşme ile tadil edilmiştir.),

76 sayılı Ücret, Gemi Güvertesinde Çalışma Süreleri ve Gemi Mürettebatına İlişkin Sözleşme (Bu sözleşme yürürlüğe girmemiştir ve 1949 yılında 93, 1958 yılında ise 109 sayılı sözleşmeler ile tadil edilmiştir.),

79 sayılı ve 29.12.1950 tarihli Sınaiden Olmayan İşlerde Çocuk ve Genç İşçilerin Gece Çalışma Sürelerinin Sınırlandırılmasına İlişkin Sözleşme,

89 sayılı ve 27.02.1951 tarihli Sinaide Kadınların Gece Çalışmalarına İlişkin Sözleşme,

89 sayılı ve 26.06.1990 tarihli Kadınların Gece Çalışmasına İlişkin Sözleşme,

90 sayılı ve 12.06.1951 tarihli Sinaide Gençlerin Gece Çalışmasına İlişkin Sözleşme,

91 sayılı ve 01.09.1966 tarihli Gemi Adamlarının Ücretli İzinlerine İlişkin Sözleşme,

93 sayılı Ücret, Gemi Güvertesinde Çalışma Süreleri ve Gemi Mürettebatına İlişkin Sözleşme (Bu sözleşme yürürlüğe girmemiştir ve fakat 1958 yılında 109 sayılı sözleşme ile tadil edilmiştir.),

106 sayılı ve 04.03.1959 tarihli Ticaret ve Büroda Haftalık Dinlenme Süresine İlişkin Sözleşme,

109 sayılı Ücret, Gemi Güvertesinde Çalışma Süreleri ve Gemi Mürettebatına İlişkin Sözleşme (Bu sözleşme yürürlüğe girmemiştir.),

132 sayılı ve 30.06.1973 tarihli Ücretli İzne İlişkin Sözleşme,

146 sayılı ve 13.07.1979 tarihli Gemi Adamlarının Ücretli İznine İlişkin Sözleşme,

153 sayılı ve 10.02.1983 tarihli Karayolu Taşımacılığında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme,

171 sayılı ve 04.01.1995 tarihli Gece Çalışmasına İlişkin Sözleşme,

172 sayılı ve 07.07.1994 tarihli Otel, Lokanta ve Benzeri İşletmelerde Çalışma Koşullarına İlişkin Sözleşme,

175 sayılı ve 28.02.1998 tarihli Kısmi Çalışmaya İlişkin Sözleşme,

178 sayılı ve 22.04.2000 tarihli Gemi Adamlarının Çalışma ve Yaşam Koşullarının Denetlenmesine İlişkin Sözleşme,

180 sayılı Gemi Adamlarının ve Gemilerdeki Mürettebatın Çalışma Sürelerine İlişkin Sözleşme.

Denizde çalışma ilişkileri bugüne kadar UÇÖ'nün 37 uluslararası sözleşmesine konu olmuştur. Türkiye bunlardan sadece altısını onaylayıp iç hukukuna dahil etmiştir. Bunlar;

- Deniz İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Haddinin Tespitine ilişkin 58 Sayılı Sözleşme,
- Tirimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaşının Tespiti Hakkında 15 sayılı Sözleşme,
- Gemi adamlarının Ulusal Kimlik Kartlarına ilişkin 108 sayılı Sözleşme,
- Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine ilişkin 146 sayılı Sözleşme,
- Gemi adamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin 166 sayılı Sözleşme ve Gemi Adamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörlerin Sorumluluğuna ilişkin 55 sayılı Sözleşmedir.

İlk iki sözleşme 1959 yılında aynı gün kanunlaşmış, son dört sözleşme ise 21.07.2003 yılında aynı gün kabul edilip aynı gün Resmi Gazete’de yayınlanmış bulunmaktadır.

UÇÖ Genel Kurulu 23.2.2006 tarihinde yaptığı toplantıda ilginç bir karar alarak bugüne kadar kabul edilen denizde çalışmayı ilgilendiren tüm sözleşmeleri gözden geçirmek suretiyle gemi adamlarını daha iyi ve güvenli bir istihdam olanağına kavuşturmak amacıyla “Deniz İş Sözleşmesi 2006” (Maritime Labour Convention, 2006) adlı sözleşmeyi kabul edip üye ülkelerin onayına sunmuş bulunmaktadır. Sözleşmenin tüm ülkeler bakımından, gemi adamları ve gemi sahipleri tarafından en geniş şekilde kabul edilecek şekilde hazırlanmasına dikkat edilmiştir. Öyle ki bu Sözleşme işçilere daha lehte olanaklar sağlayan daha önceki sözleşmeleri olumsuz yönde etkilemeyecektir. Sözleşmeye “Talimatlar ve Kod” (Regulations and the Code) adlı bir bölüm eklenerek denizde çalışmanın kuralları yeniden düzenlenmiştir. Sözleşmenin VI. maddesinde Kodun A kısmında yer alan hükümlerin uygulanmasının zorunlu olduğu, B kısmında yer alan hükümlerin ise zorunlu olmadığı öngörülmüştür. Bu düzenlemeye göre; sözleşmeyi kabul eden bir üye ülke otomatikman Kodun A kısmındaki hükümlere uymayı kabul etmiş sayılacaktır.

Sözleşmenin temel haklar ve ilkeler başlıklı IV. maddesi, üye ülkelere sendika ve toplu sözleşme hakkına saygı göstermeyi, zorunlu çalışmanın her türünü, iş ve meslekte ayrımcılığı kaldırmayı, çocuk çalıştırmanın önlenmesini sağlayacak önlemler almayı şart koşmakta, gemi adamlarının çalışma ve sosyal güvenlik haklarına ilişkin IV.maddesi ise gemi adamlarının güvenli bir çalışma ortamında, adil çalışma şartları ile çalışma, gemide onurlu çalışma ve yaşama, sağlığının korunması, tıbbi muayene ve sağlık olanaklarına sahip olma hakkına sahip olduğunu öngörmüştür.

Yukarıda belirtildiği üzere Türkiye, bugüne kadar denizde çalışmayla ilgili oldukça az sayıda UÇÖ sözleşmesini kabul etmiştir. Bu nedenle, Türkiye’nin “Deniz İş Sözleşmesi 2006” yı yakın bir gelecekte kabul etme olasılığının çok kuvvetli

olmadığı kanaatindeyiz. Ancak gemi adamlarının daha çağdaş çalışma şartlarına sahip olmasını sağlamak bakımından Türkiye'nin bir an önce bu sözleşmeyi kabul etmesi yerinde olacaktır. Çünkü yukarıda da belirtildiği gibi şu ana kadar gemi adamlarının çalışma süreleri ile ilgili olarak sadece 146 sayılı Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmış bulunmaktadır.

1.57 Sayılı Sözleşme

24.10.1936 tarihinde UÇÖ Konferansında kabul edilen İş Süreleri ve Geminin Adamla Donatılması (Manning) Hakkında 57 sayılı sözleşme, kamu veya özel mülkiyete konu olan, yük veya yolcu taşıyan, ülkeler veya kıtalar arası seyreden, ülkeden kolonilere de gidip gelen tüm pervaneli teknelerde uygulanır. Dıştan takma motorlu ve balıkçılık ve balina avcılığı yapan gemilere uygulanmaz.¹³⁰

Yine gemide çalışıp da vardiya dışı bölümlerde çalışan subaylara, telsiz ve telefon operatörlerine, pilotlara, hemşirelere, hastane personeline, kendi adı ve hesabına çalışanlara, sadece kar payı alarak çalışanlara, donatana veya kaptana tabi olmayıp sadece taşınan yük ile ilgili kişilere, liman işçilerine ve donatanın aile bireylerine bu sözleşmenin iş süreleri ile ilgili kısmı uygulanmaz.¹³¹

Sözleşmeye göre; 2.000 tonu aşan gemilerde kaptan ve gemi subayları dışında kalan gemi adamlarının çalışma süresi denizde veya limanda vardiya tuttuğu süreler dahil günde 8 saati, haftada 56 saati aşamaz. Bu süreler 700 tonu aşan teknelerde günde 8 saat ve haftada 48 saattir. Bu saatlerin tamamının çalışarak geçirilip geçirilmeyeceği ulusal mevzuat veya toplu iş sözleşmeleriyle belirlenebilir.¹³² 2000 tonu aşan gemilerde çalışan güverte subaylarının ister seyir halinde ister limanda olsun fiilen çalışma süresi günde 8 saati, haftada 56 saati geçemez. Bu süreler 700 tonu aşan gemilerde günde 8 saati, haftada ise 48 saati aşamaz.

¹³⁰ Sözleşmenin 1. ve 2. maddesi hükmü.

¹³¹ Sözleşmenin 3. Maddesi hükmü.

¹³² Sözleşmenin 4. Maddesi hükmü.

Bu süreler, denizciliğe veya seyir tutmaya ilişkin nedenlerle günde bir saat aşılabılır. Kaptanın gerek görmesi halinde, iki subayın peş peşe vardiya tutması şartıyla da çalışma süreleri aşılabılır. Ancak; fiilen çalışılan süre günde kesinlikle 12 saati aşamaz.¹³³ Usulüne uygun olarak verilmiş yolcu veya güvenlik sertifikası olan gemilerde yemek ya da ofis hizmetlerinde çalışan tayfalara 24 saat içinde en az 12 saat dinlenme zamana tanınmalıdır. Sözleşmenin uygulandığı gemilerde çalışma süresi, ister denizde ister limanda olsun, günde 10 saati aşamaz. Bununla birlikte ulusal mevzuatla buna istisnalar getirilebilir.¹³⁴

Yukarıdaki iş sürelerini aşan çalışma süreleri fazla çalışma sayılır ve zamlı ücretle telafi edilir. Telafi şekli ya da telafi ücretinin oranı ulusal mevzuatla ya da toplu iş sözleşmeleriyle belirlenir.¹³⁵ Sözleşmenin 11. Maddesi hükmü gereğince; 16 yaşından küçükler gece çalıştırılmaz. Sözleşmenin iş sürelerine ilişkin hükümleri, kaptanın gördüğü lüzum üzerine yapılan acil çalışmalara, teknenin ve teknede bulunan yolcu ve yükün güvenliğine yönelik çalışmalara, başka gemileri ve kişileri kurtarma çalışmalarına, yangın, can kurtarma sandalı indirme ve benzeri manevralara katılmalara ayrılan zamanlara, gümrük, karantina ve sair sağlık formaliteleri nedeniyle geçen zamanlara uygulanmaz.¹³⁶ Seyir halinde iken hastalık veya kaza nedeniyle tayfa ve subay sayısında meydana gelen eksilmeler nedeniyle yapılan ekstra çalışmalara da uygulanmaz.

Yukarıda da belirtildiği üzere; 57 sayılı sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

2.76 Sayılı Sözleşme

1946 tarihli Ücretler, Çalışma Süreleri ve Geminin Adamla Donatılmasına İlişkin 76 Sayılı sözleşme, kamu ya da özel mülkiyete konu olan, mekanik pervaneli, işbu sözleşmenin uygulama alanında yük veya yolcu taşımaya tahsis edilmiş, denizde

¹³³ Sözleşmenin 6. Maddesi hükmü.

¹³⁴ Sözleşmenin 9. Maddesi hükmü.

¹³⁵ Sözleşmenin 10. Maddesi hükmü.

¹³⁶ Sözleşmenin 12. Maddesi hükmü.

seyreden her türlü tekne için uygulanır. Ancak sözleşmenin 1. ve 2. Maddesi hükmü gereğince; 500 gros tondan hafif ya da tahtadan ilkel şekilde yapılmış yelkenli, sal gibi teknelere, balıkçı teknelerine ve iç sularda çalışan gemi adamlarına uygulanmaz.

Yine sözleşmenin 3. Maddesindeki hüküm gereğince, gemide görev yapsa da birinci kaptan, tayfa sınıfına dahil olmayan pilot, doktor, hemşire ve hastane personeline, görevi sadece teknedeki yükü ile ilgilenmek olan kişilere, kendi ad ve hesabına çalışan ya da sadece kardan pay alanlara, ücretle çalışmayanlara, donatana değil, başka işverenlere tabi olarak çalışanlara, yolculuk yapan liman işçilerine, balina avcılığı ile uğraşanlara, tayfaya dahil olmayan ve gemi limanında iken onarım, boya, temizlik ve yükleme boşaltma gibi işlerle uğraşanlara uygulanmaz.

Sözleşmenin 10. Maddesindeki düzenleme nedeniyle; sözleşmenin iş süreleri ile ilgili hükümleri, Birinci subay, baş makinist, muhasip, vardiya tutmayan bölümün yetkili subayları, geminin yemek ve ofis işleriyle uğraşan personeli, kendi hesabına çalışanlar, kardan pay ya da komisyon alma suretiyle çalışanlara uygulanmaz.¹³⁷

Sözleşmenin 12. Maddesi ile geminin uzak ya da yakın yol gemisi olup olmamasına göre iş sürelerinde ayırım yapılmıştır. Buna göre, yakın yol ticaret gemilerinde güvertede, makine dairesinde ve radyo bölümlerinde çalışan zabıt ve tayfanın normal iş süresi,

- a) gemi denizde iken herhangi peş peşe iki günde 24 saati geçmez,
- b) gemi limanında iken bu süre; hafta tatili gününde sağlık ve rutin işlerde iki saati, diğer günlerde ise (Toplu İş Sözleşmesi ile daha kısa süre kararlaştırılmamışsa) 8 saati,
- c) peş peşe iki haftada ise 112 saati aşamaz. Bu süreleri aşan süreler fazla çalışma sayılır ve zamlı ücrete tabi olur (md.12).

Eğer gemi uzak yol ticaret gemisi ise, denizde seyir halinde olan gemide tayfa ve zabıtlar için normal çalışma süresi günde 8 saati aşamaz. Gemi limanda iken bu

¹³⁷ Deniz Hukuku terminolojisinde gemide çalışan kişilere verilmiş olan ünvanlar ile ilgili olarak detaylı bilgi Gemi Adamları Yönetmeliği'nin 5. Maddesinde düzenlenmiştir.

süre hafta tatili gününde gerekli rutin işler ve saniter (sağlıkla ilgili) işler için günde iki saati, sair günlerde ise Toplu İş Sözleşmesi ile daha kısa süre kararlaştırılmış olmadıkça günde 8 saati aşamaz. Sözleşmenin 13. Maddesine göre; bu süreleri aşan süreler fazla çalışma sayılır ve zamlı ücrete tabi olur. Haftalık çalışılan süre fazla çalışma saatleri dışında 48 saati aşıyorsa zamlı ücret ödenir.

Sözleşmenin 14. Maddesi gereğince; seyir halindeki bir yolcu gemisinde ise yemekhane bölümünde çalışanların iş süresi peş peşe 14 saatlik bir sürede 10 saati aşamaz. Gemi limanda ve yolcular gemide iken bu süre yine 10 saattir. Diğer durumlarda hafta tatilinden önceki günde 5 saati geçemez. Gemi yolcu gemisi değilse, Seyir halinde iken herhangi bir 13 saat içinde 9 saati aşamaz. Gemi limanda iken hafta tatili günü 5 saati, hafta tatili öncesi günde 6 saati, sair günlerde 12 saatlik bölümde 8 saati aşamaz. Eğer iki haftalık bir süre içinde çalışılan saatlerin toplamı 112 saati aşarsa çalışılan limanda serbest zaman verilerek ya da Toplu İş Sözleşmeleriyle belirlenecek başka bir şekilde telafi edilir. Sözleşmenin 15. Maddesindeki düzenlemeye göre; gemi adamlarına limanda ne kadar izin verileceği gemi adamları ve donatanların yetkili örgütleri arasındaki görüşmelerle belirlenebilir ve bu süre yıllık ücretli izinden sayılmaz.

Fazla çalışma ücreti ulusal mevzuat ya da Toplu İş Sözleşmeleriyle belirlenecek ise de normal saat ücretinin %25'inden az olamaz. 17. Madde ile Toplu İş Sözleşmeleri ile telafinin, para ödemek yerine gemi adamına fazla çalışılan zamana denk bir serbest zaman tanımak ya da bir başka şekil kabul edilmek suretiyle de yapılabileceği düzenlenmiştir.

Bununla birlikte 18. Maddeye göre; kaptanın çalışılmasını gerekli gördüğü ya da geminin, yükün ya da yolcuların güvenliği gereği çalışılması veya zordaki başka gemilerin ya da kişilerin kurtarılması amacıyla yapılan çalışmalara katılma, mürettebatın toplanması, yangın, can kurtarma, talim amaçlı çalışmalar, gümrük ya da karantina veya sair sağlık formalitelerinin yerine getirilmesine yönelik ekstra çalışmalar, geminin pozisyonunun belirlenmesi, meteorolojik gözlemlerin yapılması

çalışmalarına katılma, vardiyaya yardım için gerekli çalışmalar, ne normal çalışma ne de fazla çalışma süresinden sayılır.

Sözleşmenin 19. Maddesindeki açık düzenleme gereğince 16 yaşından küçükler gece çalıştırılmaz.

3.147 Sayılı Sözleşme

Uluslararası Çalışma Örgütü, 13 Ekim 1976 tarihinde düzenlediği 62. oturumunda, "Ticari Gemilerde Uyulması Gerekli Asgari Normlar Hakkında 147 sayılı sözleşme"yi kabul etmiştir.

Gemi adamlarının, çalışma ve yaşam koşullarının kendisine ait özellikleri olması nedeniyle, ticari gemilerde uyulması gerekli normların belirlenmesi için, özel bir düzenlemeye gerek görülmüştür. Gemi adamları için kabul edilen ilkelerin bazıları genel niteliktedir. Bu konudaki en önemli belge kuşkusuz 1976 tarihli ve 147 sayılı sözleşmedir.

Yük gemilerinde uygulanacak ve özellikle aşağıda sayılan sözleşmenin çoğunda açıklananları kapsayan bir dizi kurallar öngörmektedir. Özellikle, bu metni onaylayan her devlet, güvenlik, sosyal güvenlik ve gemilerdeki çalışma ve yaşam koşulları konusunda yasalar yayınlamak ve bu yasaların uygulanmasını, denetimler veya diğer yollarla sağlamak yükümü altına girmektedir.¹³⁸

Gemi adamlarının çalışma yaşamları ile ilgili asgari yasal güvencelerin bazıları, 1976 yılında, UÇÖ Genel Kurulunun 62. oturumunda kabul edilerek yürürlüğe giren 147 sayılı UÇÖ sözleşmesi ile birlikte getirildi. Böylece gemi adamlarına ticari gemilerde uymaları gereken asgari normlar konusunda yeni standartlar kabul edilerek bir sözleşme şeklini almasının uygun olacağına karar vermiştir.

¹³⁸ Uluslararası Çalışma İlkeleri, Maya Matbaacılık, UÇÖ Yayını, Ankara, **Kamu-İş; Cilt: 6 Sayı: 2/2001**, 1983, s. 36.

Çalışma hayatı mevzuatının, AB'ye uyum şartlarını da dikkate alarak UÇÖ normlarına uygun hale getirilmesi amacıyla, onaylanmış UÇÖ sözleşmelerinin mevzuata yansıtılması çalışmaları sürdürülmüş ve 1999 yılı sonu itibarıyla onaylanmış UÇÖ sözleşmesi sayısı 39'a ulaşmıştır. Toplam 11 UÇÖ Sözleşmesinin onaylanması çalışmaları devam etmektedir.¹³⁹ Onaylanma çalışması devam eden sözleşmelerden birisi de 147 sayılı "Ticari Gemilerde Uyulması Gerekli Asgari Normlar" hakkındaki 147 sayılı UÇÖ sözleşmesidir. Türkiye, henüz bu sözleşmeyi onaylamamıştır.

147 sayılı Sözleşme, "Öteki Özel Kategoriler" başlıklı XIII. Bölümde yer alan bir sözleşmedir. Ticari gemilerde çalışacaklara uygulanacak asgari koşullar ayrıntılı bir şekilde bu sözleşmede belirtilmiştir.

Sözleşmenin, toplam 12 maddesi ve bir eki bulunmaktadır. İlk 4 madde genel hükümlerle ilgilidir; 5. ve 6. maddeler onay ve yürürlükle ilgili olup, 7-12. maddeler ise standart son hükümlerdir. EK' te yer alan listede, gemi adamları ile ilgili 11 tane UÇÖ sözleşmesinin listesi yer almaktadır.

Bu sözleşme; birinci maddesinin birinci fıkrasında, "ticari amaçla mal veya insan taşımacılığına ya da diğer ticari amaçlara yönelik olmak üzere, özel veya kamuya ait her türlü deniz taşıtına uygulanacağını" belirterek, sözleşmenin kapsamını düzenlemiştir. İkinci fıkrası ise; bu sözleşmenin onayından itibaren iç hukukta yapılacak düzenleme ile bu sözleşme anlamında deniz taşıtının tanımını yeniden yapacaktır.

Üçüncü fıkrası ise, deniz römorkörlerini de kapsamına almaktadır. Dördüncü fıkra, bu sözleşmenin kapsamına girmeyen gemi çeşitlerini belirtmektedir. Bu düzenlemeye göre, fıkranın a) bendinde yelkenli gemiler yer almaktadır, b) bendinde ise balık avı, balina avı veya benzer amaçla kullanılan gemiler ile c) bendinde hafif tonajlı gemiler ve petrol sondaj ve işletme platformları gibi gemilere bu sözleşme

¹³⁹ Uzun Vadeli Strateji ve 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı, DPT Yayını, Ankara, 2000, s. 104, 1999 Yılı Programı, 15.11.1998 tarih ve 23524 sayılı (Mükerrer) R.G., 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 5.7.2000 tarih ve 24100 sayılı (Mükerrer) R.G..

hükümlerinin uygulanmayacağını belirtmektedir. Bu gemilerle ilgili kararı, en fazla temsil kabiliyetine sahip armatör ve gemi adamı kuruluşlarıyla koordinasyon sağlanmak suretiyle, yetkili makam tarafından alınması öngörülmektedir.

Beşinci fıkrası ise, bu sözleşmenin herhangi bir maddesinin, sözleşmenin ekinde yer alan gemi adamları ile ilgili UÇÖ sözleşmelerinin hükümlerinin kapsamını genişletmeyeceğini belirtmektedir.

2. maddesinin a) fıkrası bu sözleşmeyi onaylayan her üye ülkenin tescil edilmiş gemileri ile ilgili olarak; i) bendinde, gemide bulunan insanların hayatı için, mürettebatta aranan özellikler arasında yeterlilik standartları çalışma süreleri ve görev dağılımını da kapsayan güvenlik normlarının oluşturulmasının sağlanması, ii) bendinde uygun sosyal güvenlik önlemlerinin alınması, iii) bendinde ise, gemi adamları ile armatörler açısından, gemide istihdam ve yaşam şartları ile ilgili yapılacak düzenlemeler yapmasına imkan tanınmaktadır. Yapılacak bu düzenlemeler ise yasa ve yönetmelik çıkartmak ve ekte yer alan ilgili UÇÖ sözleşmelerinin hükümleri ile paralellik sağlamayı öngörmektedir.

2. maddenin b) fıkrası ise tescil edilmiş gemilerle ilgili olarak; i) bendinde, halen iç mevzuatta yürürlükte bulunan, mürettebatın yeterliliği, çalışma süresi ve görev dağılımını da kapsayan güvenlik normlarının oluşturulmasının sağlanması, ii) bendinde iç mevzuatta düzenlenmiş bulunan sosyal güvenlik önlemlerinin alınması, iii) bendinde ise, iç mevzuatta düzenlenen ya da yargı kararları ile belirlenen, gemi adamları ile armatörler açısından gemide istihdam ve yaşam şartları ile ilgili olarak düzenlemeler yapmasına imkan tanınmasının sağlanması konularında, etkin bir şekilde yetki veya kontrol yapmayı öngörmektedir. Aynı maddenin d) fıkrası ise, 2 bende ayrılmıştır. i) bendinde; hükümet, armatörler ve gemi adamları kuruluşları arasında üçlü danışma sistemi ile karar verilir.

Tescil edilmiş olan gemilerde, gemi adamlarının çalıştırılmaları ve bu konudaki şikayetlerin araştırılması açısından en uygun şeklin bulunmasını sağlar, ii) bendinde; üçlü danışma sistemi ile kendi vatandaşı olan bir gemi adamının, yabancı

bandıralı bir gemide çalıştırılması esnasında yapılan şikayetlerinin incelenmesi ile ilgili en uygun şeklin bulunması ve yabancı bandıralı ve tescilli gemilerde, yabancı gemi adamlarının çalıştırılması ile ilgili olarak yapılan her şikayetin yetkili makam tarafından, geminin kayıtlı olduğu ülkenin yetkili makamına en süratli bir şekilde iletilir. Bir örneği de UÇÖ Genel Müdürüne gönderilir. e) fıkrası ise, ülkesine kayıtlı gemilerde çalışan gemi adamlarının bu görevi yerine getirirken, bu görevin niteliklerine uygun ve bu amaçla eğitim almış olmalarını sağlamak bakımından; 1970 tarihli "Gemi Adamlarının Mesleki Eğitimi Hakkında Tavsiye Kararı" nı göz önünde bulundurur. f) fıkrasında ise, ülkesine kayıtlı gemilerin onaylamış olduğu UÇÖ sözleşmelerine, iç mevzuatın elverişli olması halinde toplu iş sözleşmelerine uygunluğunu incelemeyi, denetimler ve diğer uygun yöntemlerle araştırmayı kabul eder. g) fıkrasında ülkesinde kayıtlı gemilerin karıştığı bütün deniz kazaları hakkında özellikle yaralanma ve ölümlü kazalar dahil olmak üzere resmi bir araştırma yapmayı ve sonucunu kamuoyuna bildirmeyi kabul eder.

Üçüncü madde de ise, bu sözleşmeyi onaylayan her üye ülke, sözleşmeyi imzalamayan bir ülkeye kayıtlı gemide çalışmanın sebep olabileceği sonuçlar hakkında vatandaşlarına bilgi verecektir. Bu sözleşmeyi onaylayan üye ülke tarafından alınan önemlerin, serbest dolaşım ilkesine aykırı olmaması gerekir.

Dördüncü maddesinin birinci fıkrası ise, bu sözleşmeyi onaylayan her üye ülke, bir gemi hakkında şikayet olması halinde veya bu gemi hakkında sözleşmede belirtilen normlara uygun olmadığına dair deliller elde etmesi halinde geminin kayıtlı bulunduğu ülkeye ve bir örneği UÇÖ Genel Müdürü'ne bir rapor gönderebilir. Gemide güvenlik ve sağlık açısından tehdit oluşturan durumu düzeltmek amacıyla gereken tedbirleri alır. İkinci fıkrası ise, birinci fıkra ile bağlantılı olarak, bandırası taşınan ülkenin en yakın deniz temsilciliği, konsolosluk veya diplomatik temsilciliğini hemen bilgilendirilip bir temsilcinin hazır bulunmasını isteyecektir. Üçüncü fıkrada, "şikayet" sözcüğünün ne anlama geldiğini açıklamaktadır. Şikayet sözcüğünün, bu maddedeki tanımına göre, "ekip üyelerinden biri mesleki bir kuruluş, bir dernek, bir sendika ya da gemi ekibinin güvenlik ile sağlığı da dahil olmak üzere gemi güvenliği ile ilgili bulunan her şahıs tarafından sunulan bilgi" anlaşılmaktadır.

Beşinci maddesi ise, 147 sayılı UÇÖ sözleşmesi için; öncelikle a) fıkrasında yer alan, "Denizde İnsan Hayatının Güvenliği'ne ilişkin 1960 tarihli Uluslararası Sözleşme" veya "Denizde İnsan Hayatının Güvenliği'ne İlişkin 1974 tarihli Uluslararası Sözleşme" ya da her iki sözleşmeyi değiştiren sözleşme, b) fıkrasında "Su Batım Çizgisi Hakkında 1966 tarihli Sözleşme", c) fıkrasında ise "Deniz Kazalarının Önlenmesine İlişkin 1966 tarihli Tüzük" veya "Deniz Kazalarının Önlenmesine İlişkin 1972 tarihli Uluslararası Sözleşmeleri, onaylamış olan ülkeler, bu sözleşmeyi de onaylayabilirler. Bu sözleşmeyi, onaylayan devletlerin resmi onay belgelerini de UÇÖ Genel Müdürüne göndermesi gereklidir.

Altıncı maddesinde ise, UÇÖ Genel Müdürü tarafından kaydedilen her üye devlet için bu sözleşme bağlayıcıdır. Bu sözleşme ile ilgili olarak, dünya ticaret filosunun brüt % 25 tonajına sahip en az on üye ülkenin onay işleminin öncelikle kaydedilmesinden on iki ay sonra yürürlüğe gireceğini belirterek, yürürlüğün başlangıcının nasıl olacağını açıklamıştır. Daha sonra, bu sözleşmeyi onaylayan üye ülkeler için yürürlük başlayacaktır. Bu süre ise on iki aydır.

Yedinci maddeden on ikinci maddeye kadar olan maddeler, onay ve yürürlükle ilgili olanlar dışında standart son hükümlerdir.

4.180 Sayılı Sözleşme

Gemi Adamlarının İş Süreleri ve Geminin Adamla Donatılması (manning) Hakkındaki 1996 Tarihli 180 Sayılı Sözleşme, Ticari Gemilerde Asgari Standartlar Hakkında 1976 tarihli 147 sayılı, Gemilerde İş Denetimi Hakkında 1996 tarihli, Denizde İş Süreleri ve geminin Adamla Donatımı Hakkında 1958 tarihli ve 109 sayılı UÇÖ Sözleşmeleri ile Birleşmiş Milletlerin 1982 tarihli Deniz Hukuku Sözleşmesinin 1994'de yürürlüğe girmesi ve Uluslararası Deniz Örgütü'nün denizde sağlık ve kirlilik önlemlerine ilişkin bir dizi ilke kararı dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Sözleşme, ister kamu ister özel mülkiyete konu olsun, deniz ticaretine tahsis edilmiş olan her türlü deniz teknesine uygulanır. Ayrıca balıkçılık örgütlerine danışıldıktan sonra balıkçı teknelerine de uygulanabilir. Ancak sözleşmenin 1. Maddesi hükmü gereğince; tahtadan geleneksel ve ilkel tarzda yapılmış yelkenli ve sal türü teknelere uygulanmaz.

Sözleşmeyi onaylayan üye devlet, gemi adamlarının normal iş süresinin günde sekiz saat olduğunu, haftada bir gün tatil ve genel tatillerde dinlenme hakkı olduğunu kabul edecektir. Ancak 4. Madde Toplu İş Sözleşmeleri ile gemi adamlarına daha lehe hükümler getirilebileceğini düzenlemiştir.

Sözleşmenin 5. Maddesine göre; iş süreleri 24 saatlik bir zaman aralığı içinde 14 saat, 7 günlük bir zaman içinde 72 saati geçemez. Yahut dinlenme süreleri 4 saatlik bir zaman aralığı içinde 10 saatin, yedi günlük bir zaman içinde ise 77 saatin altında olamaz. Dinlenme süreleri ikiye bölünebilirse de, bir bölümü 6 saatin altında, peş peşe gelen dinlenme süreleri arasındaki kesinti 14 saatin üstünde olamaz. Yine sözleşme 18 yaşından küçük olanların gece çalışamayacağını düzenlemiştir. Gece çalışmasının tanımı ise sözleşmenin 6. Maddesinde, saat 24 ile sabah 5 arasını içine almak kaydıyla 9 saatlik bir zaman dilimi olarak yapılmıştır.

Sözleşmenin 7. Maddesine göre; birinci kaptanın, geminin, yolcuların ve yükün güvenliği ya da başka gemilerin kurtarılması amacıyla çalışılmasını isteme hakkı saklıdır. Bu tür durumlarda kaptan, gemi adamının çalışma ve dinlenme sürelerini normal durum geri dönünceye kadar askıya alma hakkını haizdir. Şu kadar ki, normal duruma dönülünce acil durumlarda çalışmış olan gemi adamına uygun bir dinlenme süresi sağlanır. Üye devlet, gemi adamının çalıştığı ve dinlendiği sürelerin kaydının nasıl tutulacağına dair bir sistem getirmeyi taahhüt eder. Gemi adamına kaptan ya da kaptanın yetkili kıldığı bir kişi tarafından altı imzalanmış bir belge, gemi adamının imzası karşılığı verilir. Çalışma ve dinlenme sürelerinin kaydının UÇÖ ilkelerine uygun tarzda nasıl tutulacağını belirleme yetkisi, yetkili makama aittir. Sözleşmenin 8. Maddesi nedeniyle kayıtların bir örneği gemide bulundurulur.

Ayrıca sözleşmenin 12. maddesi ile 16 yaşından küçüklerin gemide çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir.

Bu Sözleşme, sözleşmenin 16. Maddesinde de belirtildiği üzere; 1936, 1946, 1949 ve 1958 tarihli ücretler, iş süreleri ve geminin adamlarla donatılması hakkında daha önceki sözleşmelerin revizyonu niteliğindedir.

5.Deniz İş Sözleşmesi 2006

Yukarıda da bahsedildiği üzere; UÇÖ Genel Kurulu'nda 23.2.2006 tarihinde kabul edilmiş olan bu sözleşme o güne kadar Deniz İş Hukuku alanında kabul edilmiş olan tüm sözleşmelerin revizyonu niteliğindedir. Bu yönü ile 2006 tarihli Sözleşmesinin, Deniz İş Hukukunun uluslararası kodu olması için düzenlenmiş olduğunu söylemek mümkündür. Sözleşme, başlangıç sözü, üye ülkelerin genel yükümlülükleri, temel hak ve ilkeler, gemi adamlarının çalışma ve sosyal hakları, sözleşmenin uygulanmasına ilişkin yükümlülüklerle ilişkin kısa içerikli hükümlerden sonra Talimatlar ve Kodun A ve B bölümleri şeklinde anılan bir kurallar eki (Regulations and Parts A and B of the Code) içermektedir. Talimatlar ve Kod bölümleri 2006 sözleşmesine ekli oldukça uzun ve ayrıntılı bir bölümdür. Sözleşmenin 6. Maddesine göre, Talimatlar ve Kodun A bölümü, sözleşmeyi onaylayan ülkeler için uyulması zorunlu olan, Kodun B bölümü ise ülkeler için zorunlu olmayan tavsiye niteliğinde hükümlerden oluşmaktadır.

Sözleşmenin 8. Maddesindeki düzenleme gereğince; sözleşme, dünyadaki toplam gemi gros tonajının yüzde 33'ünü karşılayan en az 30 ülkenin onayından sonraki 12 ayın geçmesinden sonra yürürlüğe girecek olup, sadece sözleşmeyi onaylayan ve bunu Genel Direktörlüğe bildiren üye ülkeleri bağlayacaktır.

2006 Sözleşmesinin gemi adamlarının iş ve dinlenme sürelerini düzenleyen Talimatlar ve Kodun A bölümündeki hükümler incelendiğinde; Talimatların 2/3'üncü maddesi iş ve dinlenme sürelerine ayrılmış olduğu görülecektir. Bunun kabulü zorunlu olan A.2/3 maddesine göre her üye ülke ya belli bir zaman içindeki

maksimum çalışma süresini ya da minimum dinlenme sürelerini belirleyecektir. Ancak, normal çalışma süreleri günlük 8 saat, haftada bir gün tatil ve resmi tatil günleri esasına göre belirlenecektir. Ulusal standartlar belirlenirken her ülke, yolculuğun ve geminin güvenliğinin korunması açısından gemi adamının yorgunluğunun yaratabileceği tehlikeleri göz önünde bulunduracaktır (A.2/3 prg.2, 3, 4).

Belirtilen sınırlar dahilinde; maksimum çalışma süresi 24 saatlik bir zaman dilimi içinde 14 saati, 7 günlük bir zamanda ise 72 saati geçemez. Minimum dinlenme süresi ise 24 saatlik bir zaman diliminde on saatten, 7 günlük bir zaman içinde 77 saatten az olamaz (par.5). Dinlenme süreleri bir bölümü en az 6 saatten kısa ve iki bölüm arasında 14 saatten uzun kesinti olmayacak şekilde en çok ikiye bölünebilir (prg.6).

Talimatların A.2/3 maddesine göre ulusal mevzuatla belirlenecek mürettebatın toplanması, yangınla mücadele, can kurtarma sandallarıyla gemiyi terk tatbikatlarına katılma, gemi adamının dinlenme sürelerini en az derecede ihlal edecek şekilde düzenlenmelidir (prg.7). Her ülke, gemi adamlarının denizde ve limanda çalışma sürelerini gösterecek bir çizelgenin geminin görülebilir bir yerine asılması için gerekli önlemleri alacaktır (prg.10). Talimatların kabulü zorunlu olmayan B.2. 3' üncü maddesi, 18 yaşından küçük gemi adamlarının çalışma ve dinlenme süreleriyle ilgilidir. Buna göre genç gemi adamlarının çalışma süreleri günde 8 saati, haftada 40 saati aşamaz. Fazla çalışma ancak zorunlu güvenlik nedenleriyle yaptırılabilir. Ana yemek için günde en az bir saat, diğer yemekler içinde gemi adamına yeterli zaman tanınacaktır. Her iki saatlik kesintisiz çalışma sonrası gemi adamına 15 dakika dinlenme verilecektir.

Talimatların A. 2. 4 'ncü maddesi yıllık ücretli izne hak kazanmaya ayrılmıştır. Buna göre her üye ülke, bayrağını taşıyan gemilerde çalışan gemi adamlarının yıllık ücretli izinden yararlanmasını sağlayacak gerekli önlemleri alacaktır. Ulusal mevzuat veya Toplu İş Sözleşmeleriyle izne nasıl hak kazanılacağı belirlenmiş olsa dahi gemi adamına her çalışılan ay için 2. 5 takvim günü izin esasına göre yıllık ücretli izin sağlanacaktır. Buna göre izne hak kazanmak için çalışılması

gereken süreyi yetkili makam belirleyecektir. Haklı görülebilir devamsızlıklar yıllık ücretli izinden sayılmaz. Yıllık ücretli izin hakkından feragati amaçlayan sözleşmeler yasaktır. (md A.2/4,prg.1,23)

Kabulü zorunlu olmayan B.2/4ncü maddeye göre yetkili makam tarafından ya da Toplu İş Sözleşmeleriyle kabul edilmek şartıyla mesleki kurslara katılmak maksadıyla veya hastalık, kaza ve analık nedeniyle devamsızlık iş süresinden sayılır. Sözleşmenin feshi ya da sona ermesi nedeniyle bir yıldan daha kısa çalışan gemi adamına oransallık ilkesine (pro rata) göre izin ücreti ödenir. Ayrıca resmi veya geleneksel bayram günleri, hastalık, kaza veya analık nedeniyle işe devam edilemeyen günler, geçici sahil izinleri, telafi amacıyla verilen öteki izinler yıllık ücretli izne dahil edilemez (md. B.2.4,1). Yıllık iznin ne zaman kullanılacağı ulusal mevzuat, TİS veya hakem kararı ile belirlenmemişse, bunu gemi adamına danışarak donatan kendisi belirler. İlke olarak gemi adamı, yıllık ücretli iznine yaşadığı ülke ve yerde başlama hakkını haizdir. Ulusal mevzuat veya iş sözleşmesinde aksi öngörülmemişse gemi adamlarından yıllık iznini başka bir yerde kullanmaları istenemez. Eğer gemi adamından yıllık iznini başka bir yerde geçirmesi isteniyorsa, işe alındığı ya da işe başladığı yerden evine en yakın olanı hangisi ise oraya gidiş geliş giderleri ile diğer giderler kendisine ödenmelidir. Bu yere gidiş geliş esnasında geçirilen süre yıllık ücretli izinden mahsup edilemez. Gemi adamı izinden ancak olağanüstü durumlarda geri çağrılabilir (md. B.2. 4,2).

Yıllık ücretli iznin kısımlara bölünmesine ya da bir sonraki izne eklenmesine üye ülkenin yetkili makamı izin verebilir. Prensip olarak yıllık izin süresi kesintisiz olarak kullanılır (B2.4,3). 18 yaşından küçük gemi adamlarına 6 aylık veya daha kısa çalışma süresinden sonra çalıştığı gemi en az üç ay boyunca yabancı ülkelere dönmeyecek ise, TİS veya iş akitleriyle özel önlemler getirilebilir (B.2. 4,4).

6.Sözleşmelerdeki Ortak Noktalar

Yukarıda ele alınan gemi adamları ve çalışma sürelerini düzenleyen UÇÖ sözleşmeleri bazı ortak noktalar içermektedir. Buna göre gemi adamlarının çalışma süresi ile ilgili olarak tespit edilebilen ortak noktalar aşağıda ele alınmıştır.

Denizde iş süreleri ve geminin adamla donatılması hakkındaki sözleşmelere göz attığımızda sözleşmelerin ister özel ister kamu mülkiyetine ait olsun denizde yüzen, pervane ile çalışan yolcu ve yük taşıyan her türlü teknede çalışanlara uygulanacağı fakat 500 gros tondan aşağı gemilere, iç sularda çalışan gemilere, ilkel tarzda yapılmış tahta teknelere ve balıkçı teknelerine uygulanamayacağı 57,76 ve 93 sayılı sözleşmelerde öngörülmüşken, 180 sayılı sözleşme uygulama alanını oldukça genişletmiş ve tonaj sınırlamasını kaldırdığı gibi, balıkçı gemilerinin tekne sahipleri örgütleri ile balıkçıların görüşü alınarak sözleşme kapsamına alınabileceğini öngörmüştür. Oysa 1936 tarihli 57 sayılı sözleşmede çalışma saatlerinin uzunluğuna göre 700 ve 2000 tonu aşma sözleşmenin uygulanma şartı olarak kabul edilmişti.

Kaptan, zabıt ve sair tüm gemi adamları için çalışma süresi gemi denizde iken peş peşe iki günde 24 saati, gemi limanda iken hafta tatilinde zorunlu rutin ve saniter işlerde iki saati, diğer günlerde 8 saati aşamaz. Ayrıca peş peşe iki hafta içinde çalışma süresi 112 saati aşamaz. Bu hususlar 76 ve 93 sayılı sözleşmelerde böyle iken 1958 tarih ve 109 sayılı sözleşme bunu basitleştirmiş ve normal iş süresini tüm gemi adamları için günde en fazla 8 saat olarak belirlemiştir. Ancak Toplu İş Sözleşmeleriyle 8 saatlik süre aşağı çekilebilir. Tüm sözleşmelerde günlük ve haftalık normal çalışma sürelerini aşan sürelerin fazla çalışma sayılacağı ve uygun biçimde zamlı ücret ödeneceği öngörülmüştür. Her ne kadar zamlı ücretin belirlenmesi konusu ulusal mevzuat ve toplu iş sözleşmelerine bırakılmışsa da bunun normal saat ücretinin en az %25'i olacağı hatta Toplu İş Sözleşmeleriyle zamlı ücret yerine izin verilmesi ya da başka bir şekilde bunun telafi edilebileceği de öngörülmüştür (93 ve 109 sayılı sözleşmeler).

Normal çalışma süresi geminin ve gemide çalışılan yerin özelliğine göre de değişmektedir. Şöyle ki, uzak yol ticaret gemisinde eğer güvertede, makine dairesinde ya da telsiz bölümünde çalışan subay ve tayfalar söz konusu ise, günlük normal iş süresi gemi denizde iken 8 saati aşamaz. Gemi limanda iken de, Toplu İş Sözleşmesi ile daha kısa sürede kararlaştırılmamışsa 8 saati, hafta tatilinde lüzumlu rutin ve saniter işlerde iki saati aşamaz (76 ve 93 sayılı sözleşmeler).

Yakın yol ticaret gemisinde güvertede, makine dairesinde ve radyo dairesinde çalışan zabıt, kaptan ve sair gemi adamlarının çalışma süresi gemi denizde ise iki günlük bir sürede 24 saati, limanda ise ve Toplu İş Sözleşmeleriyle aşağı çekilmemişse günde 8 saati, hafta tatilinde sadece gerekli rutin ve saniter işler için 2 saati aşamaz. Ayrıca iki haftalık bir bölüm içinde 112 saati geçemez (76, 93 ve 109 sayılı sözleşmeler).

Yolcu gemilerinde yemekhane bölümlerinde çalışanlar için farklı bir iş süresi getirilmiştir. Buna göre gemi açık denizde iken yemekhane bölümünde çalışanlar için normal iş süresi 14 saatlik bir bölümde 10 saati, gemi limanda ve yolcular gemide iken 14 saat içinde 10 saati aşamaz. Bunun dışında, hafta tatilinden önceki günde 5 saati, hafta tatilinde ise gerekli rutin ve saniter işlerin görülmesi için 2 saati geçemez.

Buna karşılık gemi yolcu gemisi değilse ve denizde ise 13 saatlik bir bölümde 9 saati, limanda iken hafta tatilinde 5 saati, bundan bir önceki günde 6 saati, herhangi bir günde ise 12 saatlik bir bölümde 8 saati aşamaz (109, 93 ve 76 sayılı sözleşmeler).

Görülüyor ki 76, 93 ve 109 sayılı sözleşmeler gemide çalışmayı oldukça esnek iş sürelerine bağlamışlardır. Bu durum denizde çalışmanın özelliğinden kaynaklanmaktadır.

1996 tarihli ve 180 sayılı sözleşme 76, 93 ve 109 sayılı sözleşmelerdeki teknenin ve teknede çalışan yerin özelliğine göre yapılan ayrımı kaldırarak çalışma

sürelerinin (ayırimsız) günde 8 saat çalışma, haftada bir gün dinlenme ve resmi tatil günleri esasına oturtulacağını belirtmiş, Toplu İş Sözleşmeleriyle çalışanın daha lehine standartlar getirilebileceğini öngörmüştür (md.4). Bu çerçevede çalışma sürelerinin azami sınırını ve dinlenme sürelerinin asgari sınırını da belirlemiş bulunmaktadır. Buna göre, çalışma süreleri 24 saatlik bir sürede 14 saati, 7 sürede 72 saati geçemez. Yahut da dinlenme süreleri 24 saat içinde 10 saatten, 7 günlük bir zaman içinde 77 saatten az olmayacaktır (md.5). Ayrıca dinlenme süreleri, bir bölümü en az 6 saat olmak üzere en çok ikiye bölünebilir. Arka arkaya gelen dinlenme süreleri arasındaki kesinti de 14 saati geçemez. Böylece 180 sayılı sözleşme daha önceki sözleşmelerle adım adım esnekleştirilen çalışma sürelerini daha da esneklettirmiş bulunmaktadır.

180 sayılı sözleşmenin iş sürelerine ilişkin hükümleri ve dinlenme süreleri hiç değişiklik yapılmadan aynı şekilde 2006 tarihli Deniz İş Hukuku Sözleşmesi'ne aktarılmış bulunmaktadır.¹⁴⁰

Yıllık ücretli izne gelince; 2006 tarihli sözleşme, izin süresinin her çalışan aya karşılık en az 2.5 takvim günü izin esasına oturtulmasını öngörerek izin konusunu basitleştirmiş ve adeta izne hak kazanma için geçirilmesi gereken süreyi ikinci plana itmiş bulunmaktadır. Zira izne hak kazanmak için en az ne kadar çalışılması gerektiğinin belirlenmesi işi her ülkenin kendi yetkili makamına bırakılmıştır.

B.AVRUPA BİRLİĞİ

Gelişen rekabet nedeniyle, birçok gemi sahibi, işletme maliyetlerini azaltmak durumunda kalmış ve bunu da gemilerini, vergilendirme ve güvenlik bakımından oldukça serbesti tanıyan “açık tescil” şeklinde tescil ederek sağlama yoluna gitmişlerdir. Gemi adamları, rekabetlerini zayıflatan sebeplerden biri olarak katı kuralları göstermişlerdir. Bu sektörde faaliyet gösteren Avrupa Birliği tescilli donanmalardaki istihdamda, 1985 ve 1995 yılları arasında %30 oranında azalma

¹⁴⁰ Regulations A.2.3.

gözenmiştir.¹⁴¹ 15 Haziran 1997 tarihli Beyaz Kitapta da tespit edildiği üzere denizcilik sektöründe istihdam edilen işçilerin çalışma saatleri uzundur. Sektörde yaşanan istihdam ve rekabet sorunları karşısında çalışan işçilerin sağlık ve güvenlik sorunları, bu sektörde istihdam edilen işçilerin çalışma saatlerinin ayrıca düzenlenmesini gerekli kılmıştır.

1995 tarihinde, Uluslararası Denizcilik Örgütü tarafından Gemi adamlarının Eğitimi, Belgelendirilmesi ve Vardiya Tutma Standartlarına Dair Uluslararası Sözleşme¹⁴² kabul edilmiştir. Bunu 22 Ocak 1996 tarihli Uluslararası Çalışma Konferansında kabul edilen Uluslararası Çalışma Örgütünün Gemi Adamlarının Çalışma Süresi ve Geminin İşletilmesine Dair 180 Sayılı Sözleşmesi takip etmiştir.

Uluslararası gelişmeler, Avrupa Topluluklarına üye devletlerin mevzuatların uyumlaştırılmasını zorunlu kılmıştır.

1.Açık Denize Çıkan Balıkçı Gemilerinde Çalışanlar

Açık denize çıkan balıkçı gemilerinde çalışan işçilerin çalışma ve dinlenme süreleri, 2003/88 sayılı Direktifin kapsamı dahilinde düzenlenmiştir. Direktifin 21. maddesinde, çalışma ve dinlenme sürelerine dair genel hükümlerinin, bir üye devletin bayrağını taşıyan, açık denize çıkan bir balıkçı gemisinde çalışan herhangi bir işçi için geçerli olmadığı belirtilerek özel hükümler kurala bağlanmıştır.

Üye Devletler, bir üye devletin bayrağını taşıyan açık denize çıkan bir balıkçı gemisinde çalışan herhangi bir işçiye yeterli dinlenme süresi verilmesini ve 12 ayı geçmeyen bir referans süresi için hesaplanan haftalık çalışma saatlerinin ortalama 48'le sınırlanmasını sağlamak için gerekli önlemleri alacaklardır.

¹⁴¹ Organization of Seafarers' Working Time, <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/c10819.htm> (Son erişim tarihi : 28.04.2009).

¹⁴² Sözleşme uyarınca, günlük minimum dinlenme süresi, en fazla iki ayrı döneme bölünmek ve bir dönemin en az ardışık 6 saat sürmesi koşuluyla her 24 saatte 10 saattir. Haftalık dinlenme süresi ise 70 saatten az olmayacaktır.

Çalışma ya da dinlenme sürelerine ilişkin düzenlemeler ya herhangi bir 24 saatlik dönem başına 14 saati ve herhangi bir yedi günlük dönem başına 72 saati aşmayacak maksimum çalışma saatlerini belirlemek suretiyle ya da herhangi bir 24 saatlik dönem başına 10 saatten ve herhangi bir yedi günlük dönem başına 77 saatten az olmayacak minimum dinlenme saatlerini belirlemek suretiyle olacaktır. Dinlenme saatleri biri en az altı saat uzunluğunda olmak üzere en fazla iki döneme bölünebilecek ve birbirini ardı sıra gelen dinlenme dönemlerinin arası 14 saati aşamayacaktır. Bu düzenleme UÇÖ'nün 180 Sayılı Sözleşmesi ile aynıdır.

İşçilerin emniyetinin ve sağlığının korunması yolundaki genel ilkeler çerçevesinde ve nesnel, teknik sebeplerle ya da çalışmanın düzenlenmesine ilişkin sebeplerle üye devletler, ilgili işçi ve işveren temsilcileriyle görüşülmesi ve her türden sosyal diyalogu teşvik etme yolunda çabalar gösterilmesi koşuluyla, kanunlar, düzenlemeler, idari hükümler ya da toplu iş sözleşmeleri ya da endüstrinin iki tarafınca kabul edilen sözleşmeler yoluyla, referans sürelerinin belirlenmesi de dahil olmak üzere belirtilen sınırlamalara istisna getirebileceklerdir. Bu tür istisnalar, mümkün olduğunca, belirlenen standartlarla uyumlu olacak, ancak istisnalarda işçiler için daha sık veya daha uzun izin süreleri ya da tazmin amaçlı izinlerin verilmesi de göz önünde bulundurulacaktır.

Açık denize çıkan bir balıkçı gemisinin kaptanı, geminin, gemideki kişilerin ya da yükün acil emniyeti ya da denizde sorun yaşayan başka gemilere ve ya kişilere yardım etme amacıyla gemisindeki işçilerden fazla çalışma saatleri talep etme hakkına sahiptir. Fakat, fazla mesainin sınırının ne olacağı direktifte düzenlenmemiştir.

Bu tür işçilerin dört haftalık yıllık ücretli izin sürelerinden yararlanmaları direktif gereği olmakla birlikte üye devletlerin yıllık ücretli izne çıkılabilecek döneme ilişkin kısıtlama getirebilmesi mümkündür. İlgili düzenleme uyarınca üye devletler, açık denize çıkan gemilerin, ulusal yasalar ya da uygulamalar gereğince çalışmalarına izin verilmediği takvim yılının belirli bir döneminde bir aydan uzun bir süre içinde işçilerin yıllık ücretli izin kullanmalarını sağlayabilirler.

2.130/1999 Sayılı Komisyon Tavsiyesi

Komisyonun, 18 Kasım 1998 tarihli Çalışma Örgütünün Gemi Adamlarının Çalışma Süresi ve Geminin İşletilmesine Dair 180 Sayılı Sözleşmesinin ve 1976 Tarihli Ticari Gemilere Dair Sözleşmeye Ek 1996 tarihli Protokolün Onaylanmasına Dair Tavsiyesi yayımlanmıştır.¹⁴³

180 sayılı Sözleşmenin 5.maddesinin 1. fıkrasına göre; azami çalışma süresi, 24 saatlik sürede 14 saati, yedi günlük sürede 72 saati geçemeyecek, diğer bir ifade ile, dinlenme süresi 24 saatlik sürede 10 saatten, 7 günlük sürede 77 saatten az olamayacaktır.¹⁴⁴

Tavsiyede, Uluslararası Çalışma Örgütünün 180 Sayılı Sözleşmesinin amacı olan iş sağlığı ve güvenliğinin, güvenli denizciliğin geliştirilmesi, limanlarda çevre korumasının sağlanması amaçlarının Topluluğun hedefleri de olduğu belirtilerek henüz onaylamamış olan üye devletlerden 180 sayılı Sözleşmeyi ve 147 sayılı Sözleşmeye ek 1996 tarihli Protokolü onaylamaları istenilmektedir. Üye devletler, tavsiyenin yayımlandığı 12.7.1999 tarihinden itibaren bir yıl içinde Komisyonu bilgilendireceklerdir.

3. 99/ 63 Sayılı Direktif

30 Eylül 1998 tarihinde Avrupa Topluluğu Gemi Sahipleri Derneği ile Avrupa Birliği Taşıma İşçileri Federasyonu arasında imzalanan Gemi Adamlarının Çalışma Sürelerine Dair Çerçeve Anlaşma, 21 Haziran 1999 tarih ve 1999/63 sayılı Konsey Direktifi¹⁴⁵ ile Avrupa Topluluğu müktesebatına dahil edilmiştir. Çerçeve anlaşma, Uluslararası Çalışma Örgütünün 180 Sayılı Sözleşmesi esas alınarak hazırlanmıştır.¹⁴⁶

¹⁴³ ATRG, L 43, 17.02.1999, s. 9.

¹⁴⁴ Güner, M. Deniz, “ Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri ”, **ÇMİS Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 6, Kasım 2001, s. 17.

¹⁴⁵ ATRG, L 167, 02.07.1999, s. 33.

¹⁴⁶ Güner, s. 9.

Anlaşmanın 1. maddesinde uygulama alanı ve tanımlara yer verilmiştir. İlgili madde uyarınca, kamu kuruluşlarının ve özel kişilerin sahip olduğu, üye devletlerin sınırları dahilinde kayıtlı ve ticaret gemisi olarak kullanılan bütün deniz gemilerine uygulanır. Anlaşmanın amacı doğrultusunda, iki devlette kayıtlı bir gemi, hangi devletin bayrağını taşıyorsa o devletin sınırları dahilinde kayıtlı sayılır. Bir geminin ticaret gemisi olup olmadığı sorusunun cevabı üye devletin yetkili makamlarınca cevaplanmalı, gemi sahipleri ve gemicilerin örgütlerine de danışılmalıdır.

Anlaşmanın 2.maddesi uyarınca, “ gemi adamı ”, bu anlaşmanın uygulandığı gemilerde belirli bir kapasiteyle istihdam edilen kişiler; “ gemi sahibi ”, geminin sahibi ya da gemi sahibinden geminin işletim sorumluluğunu alan ve bu tür bir sorumluluğu aldığı anda tüm bakıcı görevlerini ve sorumluluklarını da üzerine aldığı kabul eden yönetici veya gemi kiralayan gibi diğer organizasyon veya kişi; “ çalışma süresi”, gemi adamının gemi için çalıştığı süre; dinlenme süresi ise, kısa ara vermeler hariç çalışma süresi dışında kalan sürelerdir. Anlaşmanın 4.maddesinde, normal çalışma süresi, kural olarak, resmi tatillerde ve haftada bir gün dinlenme olmak üzere günde 8 saattir. Ancak, üye devletler, uygulamalara veya toplu iş sözleşmeleriyle daha lehe bir standart belirleyebileceklerdir. Bunun dışında, 5.madde ile azami çalışma süresi ile asgari dinlenme süreleri de belirlenmiştir. İlgili düzenleme uyarınca, azami çalışma süresi, 24 saatlik bir sürede 14 saati, 7 günlük sürede 77 saati geçemeyecek, dinlenme süresi, 24 saatlik bir dönemde 10 saatten, 7 günlük bir sürede 72 saatten az belirlenemeyecektir. Ayrıca dinlenme süreleri, birinde en az 6 saat dinlenme sağlanacağı ikiden fazla zaman dilimine bölünemeyecek ve iki dinlenme süresi arasında geçecek zaman ise en fazla 14 saat olacak, yarım saat, 15 dakika gibi kısa molalar, dinlenme süresinden sayılmayacaktır. Örneğin, bir gemi adamı 8 saat çalışacak ardından 6 saat dinlenecek sonra 6 saat çalışacak ve 4 saat dinlenecek ve böylelikle 24 saatlik bir sürede azami 14 saat çalışmış, biri en az 6 saat olmak üzere iki bölüm halinde toplam 10 saat dinlenmiş olacaktır. Normal çalışma ve dinlenme sürelerini belirleyen bu hükümler aynı zamanda azami fazla çalışma sürelerini de tespit etmektedir. Buna göre bir gemi adamına, bir günde en fazla 6 saat, bir haftada da en fazla 24 saat fazla çalışma yaptırılabilir.¹⁴⁷ Fazla

¹⁴⁷ Güner s. 17.

çalışmanın telafi yöntemi ise düzenlenmemiştir. Bu durumda, fazla çalışma yaptırılan durumlarda, üye devlet mevzuatına göre ya telafi dinlenmesi verilecek ya da zamlı fazla çalışma ücreti ödenecektir.

Anlaşmanın 7.maddesi uyarınca, gemi kaptanının, bir gemi adamını, herhangi bir çalışma saatinde geminin, personelin, gemideki yükün acil emniyeti veya denizde acil durum yaşayan diğer gemilere ya da personele yönelik yardım maksadıyla iş yapmasını zorunlu kılmaya, dinlenme saatlerinde de çalıştırmaya, normal durum tekrar sağlandığında yeterli dinlenme imkanı sağlamak şartıyla, hakkı vardır.

16 yaşın altındakilere gemide çalışma ve 18 yaşın altındakilere de gece çalışma yasağı getirilmiştir. “ Gece ”, gece yarısından sabah saat 5’e kadar olan süreyi içeren en az 9 saatlik ardıl zaman dilimidir. 16 ve 18 yaş aralığındaki genç gemi adamlarının oluşturulmuş program ve çizelgeler doğrultusunda, etkin eğitimlerinin aksamaması amacıyla gece eğitim verilmesi mümkündür.

Gemi adamlarının günlük çalışma ve dinlenme saatlerini güvence altına almak maksadıyla kayıt tutma sistemi geliştirilmiştir. Anlaşmanın 8.maddesi gereğince tutulacak kayıtlar, gemi adamlarının anlayacağı dilde ve ayrıca İngilizce olarak denetime açık tutulacak, kontrol ve onaydan geçecektir. Kayıtların veya diğer kanıtların çalışma veya dinlenme saatlerini düzenleyen hükümlerin ihlaline işaret ettiği durumda, gelecekteki ihlalleri önlemek maksadıyla, gerektiği takdirde gemide adam çalıştırma hususunun revizyonu da dahil olmak üzere tedbir alınması gerekmektedir.

4.99/ 95 Sayılı Direktif

180 sayılı UÇÖ Sözleşmesinin belirli hükümlerini yansıtan 1999/63 sayılı Direktif hükümlerini, Topluluk limanlarına uğrayan gemilere taşıdığı bayrağa bakmaksızın, gemi adamlarının sağlık ve güvenliği için açıkça zararlı herhangi bir durumu tanımlama ve çözme maksadıyla uygulanmasını hedefleyen 13 Aralık 1999 tarihli ve 1999/95 sayılı Direktif¹⁴⁸ kabul edilmiştir.

¹⁴⁸ ATRG, L 14, 20.01.2000, s. 29-35.

Direktifin kapsamına, üye devletlerin kendi sınırlarında kayıtlı olmayan veya üye devletlerin bayraklarını taşımayan, gerek kamu gerekse özel mülkiyet altında düzenli olarak ticari denizcilik faaliyetleriyle işgal eden gemiler dahildir. Balıkçı tekneleri direktifin kapsamı dışındadır.

Direktif ile şikayet ve denetim mekanizması oluşturulmuştur. Direktifin amacı doğrultusunda, yetkili merci, direktifte düzenlenen işlevleri icra etmek üzere üye devlet tarafından yetkilendirilen makamları; müfettiş, gemide çalışma şartlarını teftiş etmek üzere üye devletin yetkili mercileri tarafından mevzuata uygun olarak yetkilendirilmiş ve yetkili kılan makama karşı sorumlu kamu sektörü çalışanını veya diğer şahsı; şikayet, gemi mürettebatına dahil bir kişi, profesyonel bir kuruluş, bir dernek, bir sendika veya genel olarak mürettebatın sağlıklarına yönelik tehlike veya güvenliği de dahil geminin güvenliğiyle ilgili olan herhangi bir kişi tarafından gönderilen herhangi bilgi veya raporu ifade etmektedir.

Teftiş, gemide tutulan çalışma saatlerine dair kayıtların incelenmesinden ibaret olup şikayet alınması veya müfettiş tarafından gemi adamlarının yorgun olduğu tespit edilmesi hallerinde müfettiş tarafından 1999/63 sayılı Direktifte öngörülen şartların yerine getirilip getirilmediğine dair daha detaylı bir teftiş yapılabilecektir. Teftiş veya detaylı teftiş sonucunda, gemide çalışma saatlerinin 1999/63 sayılı Direktif gereklerine uygun olmadığı tespit edilirse, üye devlet gemi adamlarının güvenlik veya sağlığına yönelik gemideki tehlikeli şartların tashih edilmesini sağlamak üzere gerekli tedbirleri almakla ve hatta bu tedbirler alınmaya, eksiklikler giderilinceye veya mürettebat yeterince dinleninceye kadar geminin limanı terk etmesini yasaklayabilecektir. Bu nedenle, 99/95 sayılı Direktifle getirilen bu tür bir denetim, Topluluk limanına uğrayan ve 180 Sayılı UÇÖ Sözleşmesini onaylamamış üçüncü ülkelere ait gemi mürettebatı yönünden de çalışma sürelerinin kontrol altına alınması bakımından önemlidir.

C.Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO)

Deniz çevresinin korunmasının tüm milletlerarası toplumu ilgilendiren bir konu olması ve devletlerin tek taraflı millî düzenlemelerinin ve uygulamalarının tek başına yetersiz olması sebebiyle, deniz çevresinin korunmasıyla ilgili düzenlemelerin milletlerarası uzlaşmaya ve işbirliğine dayanması gerekmektedir. Deniz kirliliği sorununun evrensel açıdan milletlerarası belgelerde düzenlenmesi esas olarak 1970’li yıllarda başlamıştır.¹⁴⁹

1958 tarihli I. Deniz Hukuku Konferansı’nda deniz kirliliği konusuna fazla önem verilmemesi sebebiyle, bu konferansın sonucunda imzalanan dört sözleşmede de çevre korunmasına ilişkin fazla bir hüküm bulunmadığı görülmektedir. Deniz kirliliği ve diğer çevre sorunlarına olan yaklaşımın değişimindeki dönüm noktası 1972 yılında Stockholm’de toplanan *Birleşmiş Milletler İnsan Çevresi Konferansı* olmuştur.¹⁵⁰

Konferans sırasında çevre hukuku açısından büyük önem taşıyan “*İnsan Çevresine Dair Bildirge*”¹⁵¹ (*Stockholm Bildirgesi*) ve *Eylem Planı*¹⁵² kabul edilmiştir. 26 ilkedan oluşan Stockholm Bildirgesi’nde devletler tarafından millî düzeyde çevrenin korunmasına yönelik planlama yapılması, doğal kaynakların kullanımına yönelik planlama yapılması, gerekli millî kurumların oluşturulması, bilimsel araştırmaların özendirilmesi, çevre sorunlarına yönelik eğitim ve bilinçlendirmeye önem verilmesi gereği ortaya konulmuş, çevre sorunlarının

¹⁴⁹ 1970’li yıllarda çevre korunması konusundaki milletlerarası çabalar için bkz. Edward Duncan Brown, “The Conventional Law of the Environment”, **Natural Resources Journal**, Vol. 13, 1973, s. 203-234.

¹⁵⁰ Milletlerarası toplumun çevre sorunlarını ele aldığı ilk önemli girişim olarak kabul edilen Konferans, 5-16 Haziran 1972 tarihinde Stockholm’de toplanmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Louis B. Sohn**, “The Stockholm Declaration on the Human Environment”, **Harvard International Law Journal**, Vol. 14, 1973, s. 423-515.

¹⁵¹ Türkiye tarafından da kabul edilmiş olan Stockholm Bildirgesinin metni için bkz. Report of the United Nations Conference on the Human Environment, Stockholm, Sweden, 1972. (1972) 11 **ILM** 1416.

¹⁵² 109 tavsiye içeren İnsan Çevresine Dair Eylem Planı için bkz. Tütüncü,, s. 24-25.

çözümüne yönelik milletlerarası standartların geliştirilmesi ve işbirliği içinde uygulanması kararlaştırılmıştır.¹⁵³

Stockholm Bildirgesi'nde deniz çevresinin korunmasına da özel bir önem verilmiştir. Bildirgede insan sağlığı için tehlike oluşturabilecek, deniz canlılarına ve deniz çevresine zarar verebilecek maddelerle denizlerin kirletilmesinin önlenmesi amacıyla devletlerin gerekli tedbirleri almaları gerektiği belirtilmiştir.¹⁵⁴ Bildirgede ayrıca devletlerin kendi yetki ve kontrolleri altında meydana eylemlerin, diğer ülkelere ya da devletlerin millî yetki alanlarının ötesindeki çevreye zarar vermesini önlemeleri gerektiği ifade edilmiştir.¹⁵⁵ Bildirgede devletin “*yetkisi ve kontrolü*” altındaki faaliyetlerin birlikte zikredilmiş olması ile gemi kaynaklı deniz kirliliğinin önlenmesine yönelik tedbir alınmasının da bildirge kapsamında olduğu kabul edilmektedir.

Stockholm Bildirgesi bağlayıcı bir belge olmamakla birlikte, 21. ilke çeşitli Birleşmiş Milletler kararlarına, Birleşmiş Milletler Çevre Programı'nın (UNEP) ilkelerine ve 1982 BMDHS gibi birçok milletlerarası sözleşmeye yansıtılmıştır.

Stockholm Konferansı, UNEP'in kurulmasının esası olan 2997 (XXVII) Sayılı Birleşmiş Milletler Genel Kurul Kararı'nın kabul edilmesinde büyük rol oynamış ve UNEP'in kuruluşuna önderlik etmiştir.¹⁵⁶ UNEP, deniz çevresinin korunmasına ilişkin özellikle bölgesel düzeyde sözleşmeler yapılmasına önemli katkılar sağlamıştır.

¹⁵³ Kindt, **Prolegomenon to Marine Pollution and the Law of the Sea: An Overview of the Pollution Problem**, s. 77-79.

¹⁵⁴ Stockholm Bildirgesi, 7. ilke.

¹⁵⁵ Stockholm Bildirgesi, 21. ilke.

¹⁵⁶ 2997 (XXVII) Sayılı Birleşmiş Milletler Genel Kurul Kararı'nın metni için bkz. (1973) 12 **ILM** 433. UNEP genel olarak çevreye ilişkin bilimsel verileri hükümetlere ve milletlerarası topluma sunan, hükümetleri bir araya getirerek çevre korunmasına ilişkin gerekli faaliyetlerde bulunabilmeleri amacıyla onlara gerekli ortamı hazırlayan bir kurumdur. UNEP hem bölgesel özellikleri dikkate almakta hem de deniz çevresinin korunmasına yönelik milletlerarası bir çerçeve getirmektedir. UNEP Birleşmiş Milletler uzmanlık kuruluşu olmayıp, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun yardımcı organı niteliği taşımaktadır. UNEP'le ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.unep.org/> (son erişim tarihi: 20 Haziran 2008); Ayrıca bkz. Michael Hardy, “The United Nations Environment Program”, **Natural Resources Journal**, Vol. 13, 1973, s. 235-255.

Deniz kirliliğinin önlenmesi, azaltılması ve kontrol edilmesi konusunda yapılan milletlerarası sözleşmelere bakıldığında bu sözleşmelerin bir bölümünün evrensel, bir bölümünün de bölgesel düzenlemeler getirdiği görülmektedir.¹⁵⁷ Evrensel nitelikli sözleşmelerin yapılmasında ve özellikle gemi kaynaklı kirliliğe ilişkin milletlerarası standartların belirlenmesinde IMO'nun çok önemli bir rolü bulunmaktadır. IMO öncülüğünde bu konuya ilişkin olarak birçok milletlerarası sözleşme imzalanmıştır.¹⁵⁸

Deniz kirliliği konusunda bölgesel nitelikli sözleşmeler açısından ise IMO bazı bölgesel sözleşmelerin yapılmasına önderlik etmiş olsa da,¹⁵⁹ bu konudaki esas katkıyı UNEP sağlamıştır.¹⁶⁰

Bölgesel nitelikteki sözleşmelerin genellikle belirli bir bölgede deniz kirliliğinin tüm kaynaklarını ele alan bir anlayışta oldukları görülmektedir. Bölgesel düzeydeki milletlerarası sözleşmeler özellikle deniz kirliliğinden en fazla etkilenen yerler olan Akdeniz,¹⁶¹ Karadeniz,¹⁶² Baltık,¹⁶³ İran ve Umman Körfezi,¹⁶⁴ Batı

¹⁵⁷ Deniz kirliliği sorununa bölgesel yaklaşım konusunda bilgi için bkz. Boleslaw Adam Boczek, "Global and Regional Approaches to the Protection and Preservation of the Marine Environment", **Case Western Reserve Journal of International Law**, Vol. 16, 1984, s. 39-70. Bölgesel düzenlemeler için ayrıca bkz. Alan E. Boyle, "Regional Pollution Agreements and the Law of the Sea Convention", W.E. Butler (Ed.). **The Law of the Sea and International Shipping: Anglo-Soviet Post-UNCLOS Perspectives** içinde. New York, London, Rome: Oceana Publications, 1985, ss. 315-341.

¹⁵⁸ Türkiye'nin tarafı olduğu IMO Sözleşmeleri için bkz. Selim Ataergin - Oğuz Caner, **Türk Deniz Mevzuatı, Cilt II: Türkiye'nin Taraf Olduğu Uluslararası Belgeler & Türk Deniz Hukukunun Uluslararası Kaynakları**, İstanbul: Beta Yay., 2006. Bu eser 10.02.2006 tarihi itibarıyla günceldir.

¹⁵⁹ Örneğin bkz. 1969 tarihli "Kuzey Denizi'nin Petrol Yoluyla Kirlenmesine İlişkin İşbirliği Hakkında Bonn Antlaşması" (*Bonn Agreement for Co-operation in Dealing with Pollution of the North Sea by Oil*), (1970) 9 **ILM** 359. Bu sözleşmenin yürürlüğü 1989 yılında sona ermiş ve yerine 1983 yılında imzalanan "Kuzey Denizi'nin Petrol ve Diğer Zararlı Maddelerle Kirlenmesine İlişkin İşbirliği için Antlaşma" geçerlik kazanmıştır. (*Agreement for Co-operation in Dealing with Pollution of the North Sea by Oil and Other Harmful Substances*) 704 **UNTS** 3. Bkz. **Abdullayev**, s. 47.

¹⁶⁰ Deniz çevresinin korunmasına ilişkin imzalanan bölgesel sözleşmelerle ilgili geniş bilgi için bkz. www.unep.org.

¹⁶¹ 1976 tarihli "Akdeniz'in Kirlenmeye Karşı Korunmasına İlişkin Sözleşme", (*Barcelona Convention for the Protection of the Mediterranean Sea Against Pollution, 16 Şubat 1976*) (1976) 15 **ILM** 290. Sözleşmeye Türkiye de taraftır. Bkz. RG Tarih: 12 Haziran 1981, Sayı: 17368.

Afrika,¹⁶⁵ Güney Doğu Pasifik,¹⁶⁶ Kızıl Deniz ve Aden Körfezi,¹⁶⁷ Karayipler,¹⁶⁸ Doğu Afrika,¹⁶⁹ Güney Pasifik¹⁷⁰ gibi bölgelere ilişkin düzenlemeler getirmiştir. Kuzey Doğu Atlantik ve Kuzey Denizi'nde ise diğer bölgesel düzenlemeler gibi tüm kirlilik kaynakları ile genel olarak mücadele eden sözleşmelerden ziyade, çeşitli durumlara ilişkin ad hoc sözleşmeler yapılmıştır. Tüm bu düzenlemelerin yanında kirliliğin önlenmesine ilişkin olarak devletler arasında yapılan çok sayıda iki taraflı sözleşme de bulunmaktadır.

Deniz kirliliğinin önlenmesi ve deniz çevresinin korunması açısından milletlerarası hukuktaki en önemli gelişme ise Birleşmiş Milletler III. Deniz Hukuku

¹⁶² 1992 tarihli “Karadeniz’in Kirliliğe Karşı Korunması Sözleşmesi”, (*Convention on the Protection of the Black Sea Against Pollution, 21 Nisan 1992 Bükreş*). (1993) 32 **ILM** 1110. Sözleşmeye Türkiye de taraftır. Bkz. RG Tarih: 6 Mart 1994, Sayı: 21869.

¹⁶³ 1974 tarihli “Baltık Deniz Alanı Çevresinin Korunmasına İlişkin Sözleşme”, (*Helsinki Convention for the Protection of the Marine Environment of the Baltic Sea Area, 22 Mart 1974*) (1974)13 **ILM** 546. 1992 yılında yeni bir sözleşme daha yapılmış ve 2000 yılında yürürlüğe girmiştir. Bilgi için bkz. Anne Christine Brusendorff - Peter Ehlers, “The HELCOM Copenhagen Declaration: A Regional Environmental Approach for Safer Shipping”, **International Journal of Marine and Coastal Law**, Vol.17, 2002, s. 351-395.

¹⁶⁴ 1978 tarihli “Deniz Çevresinin Kirlenmeden Korunmasında İşbirliği (Kuveyt) Sözleşmesi”, (*Cooperation on the Protection of the Marine Environment from Pollution, Kuveyt, 24 Nisan 1978*). (1978) 17 **ILM** 511.

¹⁶⁵ 1981 tarihli “Batı ve Orta Afrika Bölgesi Deniz ve Kıyı Çevresinin Korunması ve Geliştirilmesinde İşbirliğine İlişkin Sözleşme”, (*Abidjan Convention for Co-operation in the Protection and Development of the Marine and Coastal Environment of the West and Central African Region, 23 Mart 1981*). (1981) 20 **ILM** 746.

¹⁶⁶ 1981 tarihli “Güney Doğu Pasifik Deniz Çevresinin ve Kıyı Alanlarının Korunmasına İlişkin Sözleşme”, (*Lima Convention for the Protection of the Marine Environmet and Coastal Area of South East Pacific, 12 Kasım 1981*).

¹⁶⁷ 1982 tarihi “Kızıl Deniz ve Aden Körfezi Deniz Çevresinin Korunmasına İlişkin Cidde Bölgesel Sözleşmesi”, (*Jeddah Regional Convention for the Conservation of the Red Sea and Gulf of Aden Environment, 14 Şubat 1982*).

¹⁶⁸ 1983 tarihli “Daha Geniş Karayipler Deniz Çevresinin Korunması ve Geliştirilmesine İlişkin Sözleşme”, (*Cartagena Convention for the Protection and Development of the Marine Environment of the Wider Caribbean, 24 Mart 1983*). (1983) 22 **ILM** 227.

¹⁶⁹ 1985 tarihli “Doğu Afrika Bölgesi Deniz ve Kıyı Çevresinin Korunması, İdaresi ve Geliştirilmesine İlişkin Nairobi Sözleşmesi”, (*Nairobi Convention for the Protection, Management and Development of the Marine and Coastal Environment of the Eastern African Region, 21 Haziran 1985*)

¹⁷⁰ 1986 tarihli “Güney Pasifik Bölgesi Çevresi ve Doğal Kaynakların Korunmasına İlişkin Sözleşme”, (*Convention for the Protection of the Natural Resources and Environment of the South Pacific Region, 25 Kasım 1986*) 26 **ILM** 41 (1987).

Konferansı sonucunda imzalanan 1982 BMDHS ile gerçekleşmiştir. 1982 BMDHS devletlerin deniz çevresini korumak ve muhafaza etmek yükümlülüğünü evrensel boyutta zikreden ilk çok taraflı milletlerarası sözleşme olmuştur.¹⁷¹

Milletlerarası çevre hukuku açısından önem taşıyan bir diğer gelişme, 1992 tarihli “Çevre ve Kalkınma Üzerine Rio Bildirisi”nin yayınlanmasıdır. 3-14 Haziran 1992 tarihleri arasında Rio de Janeiro’da toplanan Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı, “sürdürülebilir kalkınmayı” bir milletlerarası hukuk prensibi olarak kabul etmiş ve 1982 BMDHS’de yer alan prensipleri onaylamıştır. Deniz kirliliğine ilişkin sorunlar, gündemin merkezi konusunu oluşturmuş ve bu konuda birçok önemli prensip kabul edilmiştir.

Rio Konferansı’nda kabul edilen bir diğer önemli belge olan *Gündem 21*, çevre ve kalkınma konularına ilişkin milletlerarası düzeyde bir eylem planı olup, Rio Bildirisi’nde kabul edilen prensiplerin uygulanmasını sağlama amacı taşımaktadır.¹⁷² *Gündem 21, Sürdürülebilir Kalkınma Konusunda Dünya Zirvesi* tarafından 2002 yılında kabul edilen Johannesburg Planı ile daha da geliştirilmiştir.¹⁷³

1.Genel Olarak

Denizcilik endüstrisinin milletlerarası nitelikte olması sebebiyle, denizcilik faaliyetlerine ve deniz çevresinin korunmasına ilişkin düzenlemelerin, devletlerin tek taraflı millî düzenlemelerinden ziyade milletlerarası toplumun işbirliği ve eşgüdümü

¹⁷¹ 1982 BMDHS md. 192. Bölgesel nitelikli sözleşmelerin 1982 BMDHS’nin uygulanmasındaki etkileri için bkz. Alan Boyle, “Further Developmet of the 1982 Convention on the Law of the Sea: Mechanisms for Change”, David Freestone - Richard Barnes - David M. Ong (Ed.) **The Law of the Sea-Progress and Prospects** içinde (40-62), Great Britain: Oxford University Press, 2006, s. 52-56.

¹⁷² Bilgi için bkz. **Tütüncü**, s. 25-26. Konferans sırasında Rio Bildirisi ve Gündem 21 dışında kabul edilen diğer belgeler, “Biyolojik Çeşitlilik Sözleşmesi”, “Küresel İklim Çerçeve Sözleşmesi” ve “Ormanların Korunmasına İlişkin Prensipler Listesi”dir.

¹⁷³ Louise De la Fayette, “The Role of the United Nations in International Ocean Governance”, David Freestone - Richard Barnes - David M. Ong (Ed.) **The Law of the Sea-Progress and Prospects** içinde (63-74).Great Britain: Oxford University Press, 2006, s. 66-67.

ile yapılması ve uygulanması gerekmektedir. Gemi kaynaklı kirlilik üzerindeki yetki konusu, kıyı devletlerinin menfaatleri ile denizci devletlerin menfaatleri arasında her zaman çatışma sebebi olmuştur.

Geleneksel milletlerarası hukukta her devletin kendi ülkesinde meydana gelen kirlilikte ve kendi bayrağını taşıyan gemilerin sebep olduğu kirlilikte yetkili olduğu görülmektedir. Ancak kıyı devletleri çevresel kaygılar sebebiyle gemiler üzerinde daha geniş yetkiler talep ederken; denizci devletler ticari ve askeri menfaatlerini korumak amacıyla gemilerin bayrak devleti yetkisine tabi olması gerektiğini savunmuşlardır.

Denizcilikle ilgili milletlerarası standartların oluşumunda, denizci devletlerin kıyı devletlerinin tek taraflı düzenleme yapmalarını engelleme isteği önemli bir etken olmuştur.¹⁷⁴ Denizcilik standartlarının bir örnek olmasını isteyen denizci devletler, kıyı devletlerinin tek taraflı millî düzenlemelerinin birbiriyle çelişen farklı düzenlemelere sebep olacağını ve bunun da birçok ülkede seyrüsefer yapan gemilerin söz konusu düzenlemelere riayet etmesinde güçlükler doğuracağını savunmuşlardır.¹⁷⁵

Özellikle sanayi devriminin ardından 19. yüzyılda milletlerarası ticarete yaşanan artış, denizcilikle ilgili birçok milletlerarası sözleşmenin yapılmasıyla sonuçlanmıştır. Gemilerin tonaj ölçümü, çatışmaların önlenmesi, işaretlerin

¹⁷⁴ Deniz çevresine ilişkin temel sözleşmelerden olan 1954 tarihli OILPOL Sözleşmesi ve MARPOL Sözleşmesi'nin de kısmen kıyı devlerin tek taraflı müdahalesi tehlikesini azaltmak için kabul edildiği ifade edilmiştir. Bkz. Bodansky, Protecting the Marine Environment from Vessel-Source Pollution: UNCLOS III and Beyond, s. 726. Deniz kirliliği konusunda devletlerin tek taraflı düzenleme yapmalarının olumsuz yönleri için bkz. Boczek, Global and Regional Approaches to the Protection and Preservation of the Marine Environment, s. 40-41; Daniel Bodansky, "What's So Bad about Unilateral Action to Protect the Environment?", **European Journal of International Law**, Vol.11, No.2, s. 339-348.

¹⁷⁵ Bernhardt,, s. 268; Fitch de, kıyı devletin özellikle gemilerin CDEM standartları konusundaki tek taraflı düzenlemelerinin, deniz ticaretine büyük zarar verebileceğini ifade etmiştir. Bkz. David Allan Fitch, "Unilateral Action Versus Universal Evolution of Safety and Environmental Protection Standards in Maritime Shipping of Hazardous Cargoes", **Harvard International Law Journal**, Vol. 20, No.1, 1979, s. 169.

kullanılması gibi konuları düzenleyen bu sözleşmelerdeki temel amaç, seyir güvenliğinin sağlanması olmuştur. İlk zamanlar denizcilik standartlarının oluşturulması bir devletin girişimde bulunması ve diğer devletlerin de bunu takip etmesi ile gerçekleşmiştir. O dönemdeki milletlerarası toplumun ilkel doğasını yansıtan söz konusu yöntem de getirilen düzenlemeler de milletlerarası bir endüstri olan denizcilik için yetersiz kalmıştır.¹⁷⁶

Devletler çeşitli sözleşmelerin yapılması yoluyla milletlerarası işbirliği yapmaya çalışmışlarsa da denizcilikle ilgili düzenlemelerin yapılmasıyla ilgilenecek ve eşgüdümü sağlayacak bir milletlerarası örgüte ihtiyaç bulunduğu ortaya çıkmıştır. Söz konusu ihtiyacı gidermek amacıyla 6 Mart 1948 tarihinde Cenevre’de toplanan Birleşmiş Milletler Denizcilik Konferansı’nda, IMO’nun kurulmasına ilişkin sözleşme kabul edilmiştir.¹⁷⁷ Örgütün ilk adı “*Hükümetlerarası Denizcilik İstişare Örgütü*” (Inter-Governmental Maritime Consultating Organization-IMCO) olup, 1975 yılında kuruluş sözleşmesinde yapılan değişiklikten sonra “*Milletlerarası Denizcilik Örgütü*” (International Maritime Organization-IMO) olmuştur.

Birleşmiş Milletlerin bir uzmanlık örgütü olan IMO, seyrüseferin hızlı, verimli ve güvenli olması, deniz kirliliğinin önlenmesi gibi konuları koordine eden ve düzenlemeler getiren bir örgüttür.¹⁷⁸ IMO’nun kuruluş sözleşmesinin 1. maddesi, örgütün amaçlarını belirtmektedir. Deniz güvenliğinin sağlanması, seyrüseferin etkin kılınması, gemi kaynaklı deniz kirliliğinin önlenmesi ve kontrol edilmesi gibi konularda en yüksek uygulanabilir standartların oluşturulmasını temin etme, denizcilikle ilgili teknik konularda, gerek düzenleme gerek uygulama açısından hükümetler arasında işbirliği sağlama, IMO’nun en önemli amaçları arasında bulunmaktadır.¹⁷⁹

¹⁷⁶ Anderson, D., s. 558; James Cowley, “Development...Direction...”, **Proceedings of the Marine Safety Council**, March-April 1995, s.3.

¹⁷⁷ (*Convention on the International Maritime Organization*) İmza tarihi: 6 Mart 1948, Yürürlüğe giriş tarihi: 17 Mart 1958. Sözleşme ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. http://www.imo.org/conventions/mainframe.asp?topic_id=771 (son erişim tarihi: 22 Ekim 2009).

¹⁷⁸ Bilgi için bkz. Eldon V.C. Greenberg, “IMCO: An Environmentalist’s Perspective”, **Case Western Reserve Journal of International Law**, Vol. 8, 1976, s. 131-148.

¹⁷⁹ IMO Sözleşmesi md. 1/a.

IMO kuruluşundan itibaren, deniz güvenliğinin artırılması ve deniz kirliliğinin önlenmesine yönelik çok sayıda diplomatik konferansın yapılmasına önderlik etmiştir. Bu konferanslar sonucu yapılan sözleşmelerdeki düzenlemelerin önemli bir bölümü “*genel kabul görmüş milletlerarası standartlar*” olarak kabul edilmektedir.

Milletlerarası sözleşmeler tarafından getirilen gemi kaynaklı kirlilik standartlarını genel olarak üçe ayırmak mümkündür. Bunlar; “*boşaltma standartları*”, “*seyrüsefer standartları*” ve gemilerin “*yapım, tasarım, teçhizat ve mürettebat (CDEM) standartları*”dır. Boşaltma standartları petrol, yağım suyu ve çöpler gibi kirletici maddelerin gemilerden tahliyesi ile ilgilidir. Boşaltmalar bir kaza sonucu olabilirse de, boşaltma standartları genellikle kaza eseri olmayan, rutin tank temizliği, balast işlemleri gibi işletimsel boşaltmalara yönelik düzenlemeler getirmektedir. CDEM standartları, geminin gövdesi, bulundurması gereken teçhizat, mürettebatın nitelikleri ve eğitiminin nasıl olması gerektiği gibi geminin devamlılık arz eden nitelikleriyle ilgilidir. Söz konusu standartlar genel olarak seyrüsefer güvenliğini artırarak, muhtemel kazaları ve sonrasında oluşabilecek kirliliği azaltmayı amaçlamaktadır. Boşaltma ihlallerinin belirli bir zaman ve yerde meydana gelen farklı olaylar olmasına karşın, CDEM standartlarının ihlali, eksikliklerin giderilmesine kadar devam etmektedir.¹⁸⁰

Seyrüsefer standartları geminin hareketleriyle ilgili olup, kaza olasılığını veya kazaların olumsuz çevresel etkilerini asgariye indirerek, kirliliğin önlenmesine yardımcı olmaktadır. Seyrüsefer standartları genellikle gemilerin rotalarına ilişkin tedbirler, trafik ayırım düzenleri, hız sınırları ve genel güvenlik tedbirlerine ilişkin düzenlemeler içermektedirler.

IMO'nun kurulmasının esas amacı, devletlerin denizcilikle ilgili milletlerarası standartları birlikte oluşturmaları ve daha sonra bu standartları işbirliği içinde uygulamalarıdır. Örgüt kurulduğu ilk dönemlerden itibaren hem mevcut

¹⁸⁰ Anderson, A.W., National and International Efforts to Prevent Traumatic Vessel Source Oil Pollution, s. 1007-1022.

sözleşmelerde¹⁸¹ yenilikler ve değişiklikler yapılması, hem de deniz kirliliği ve seyir emniyetiyle ilgili tüm temel konularda yeni ihtiyaçlar doğrultusunda yeni sözleşmelerin yapılması konularıyla yoğun olarak ilgilenmiştir. IMO'nun önderliğinde toplanan milletlerarası konferansların sonucunda birçok milletlerarası sözleşme imzalanmıştır.¹⁸²

IMO'nun himayesinde yapılan sözleşmeler genel olarak üç temel kategoriye ayrılmaktadır. Bunlar, seyrüsefer emniyetine ilişkin sözleşmeler, deniz kirliliğinin önlenmesine ilişkin sözleşmeler, sorumluluk ve tazminata ilişkin sözleşmelerdir.¹⁸³

Seyrüsefer emniyeti ile ilgili sözleşmelerden¹⁸⁴ liman devleti denetimine ilişkin bölgesel mutabakat zabıtlarında belirtilen sözleşmeler şunlardır: 1974 tarihli Denizde Can Güvenliği Milletlerarası Sözleşmesi (*SOLAS*); 1976 tarihli Yükleme Hatları Milletlerarası Sözleşmesi (*Load Lines*); 1972 tarihli Denizde Çatışmayı Önleme Milletlerarası Kuralları Sözleşmesi (*COLREG*); 1978 tarihli Gemi

¹⁸¹ IMO kurulduğunda halihazırda bazı milletlerarası sözleşmeler yapılmıştır. Bunların arasında 1948 tarihli SOLAS Sözleşmesi, 1954 tarihli OILPOL Sözleşmesi, Load Lines Sözleşmesi ve Denizde Çatışmanın Önlenmesi Sözleşmesi bulunmaktadır.

¹⁸² IMO'nun deniz çevresinin korunmasındaki katkıları için bkz. Dempsey - Helling, s. 66-70; Lawrence Juda, "IMCO and the Regulation of Ocean Pollution from Ships", **International and Comparative Law Quarterly**, Vol. 26, 1977, s. 558-584; Wilhelm H. Lampe, "The "New" International Maritime Organization and Its Place in Development of International Maritime Law", **Journal of Maritime Law and Commerce**, Vol. 14, 1983, s. 305-329.

¹⁸³ Sürekli yenilenen ve değişikliğe uğrayan IMO Sözleşmeleri ve güncel halleri için bkz. <http://www.imo.org> (son erişim tarihi: 23 Ekim 2009).

¹⁸⁴ Seyrüsefer emniyetiyle ilgili temel sözleşmeler şunlardır: 1974 tarihli "Denizde Can Güvenliği Milletlerarası Sözleşmesi" (*International Convention for the Safety of Life at Sea*); 1966 tarihli "Yükleme Hatları Milletlerarası Sözleşmesi" (*International Convention on Load Lines (LOAD LINES)*, 1966); 1971 tarihli "Özel Ticari Yolcu Gemileri Sözleşmesi" (*Special Trade Passenger Ships Agreement*, 1971); 1972 tarihli "Denizde Çatışmayı Önleme Milletlerarası Kuralları Sözleşmesi" (*Convention on the International Regulations for Preventing Collisions at Sea (COLREG)*, 1972); 1972 tarihli "Emniyetli Konteyner Milletlerarası Sözleşmesi" (*International Convention for Safe Containers*, 1972); 1976 tarihli "Milletlerarası Denizcilik Uyduları Örgütü Sözleşmesi" (*Convention on the International Maritime Satellite Organization*, 1976); 1977 tarihli "Balıkçı Gemilerinin Güvenliği Torremolinos Milletlerarası Sözleşmesi" (*The Torremolinos International Convention for the Safety of Fishing Vessels*, 1977); 1978 tarihli "Gemi Adamlarının Eğitim, Belgelendirilme ve Vardiya Standartları Hakkında Milletlerarası Sözleşme" (*International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW)*, 1978); 1995 tarihli "Balıkçı Gemileri Personelinin Eğitim, Belgelendirilme ve Vardiya Standartları Hakkında Milletlerarası Sözleşme" (*International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Fishing Vessel Personnel*, 1995); 1979 tarihli "Denizde Arama ve Kurtarma Milletlerarası Sözleşmesi" (*International Convention on Maritime Search and Rescue*, 1979).

Adamlarının Eğitim, Belgelendirilme ve Vardiya Standartları Hakkında Milletlerarası Sözleşme (STCW) ve 1969 tarihli Gemilerin Tonaj Ölçümü Milletlerarası Sözleşmesi'dir.

IMO öncülüğünde hazırlanan deniz kirliliği ile ilgili milletlerarası sözleşmelerden,¹⁸⁵ liman devleti denetimiyle ilgili bölgesel mutabakat zabıtlarında dayanak olarak gösterilen sözleşme, 1978 Protokolü ile değiştirilmiş olan 1973 tarihli Denizlerin Gemiler Tarafından Kirletilmesinin Önlenmesi Hakkında Milletlerarası Sözleşme'dir (MARPOL). Sorumluluk ve tazminatla ilgili milletlerarası sözleşmelerden¹⁸⁶, liman devleti denetimine ilişkin bölgesel mutabakat zabıtlarında

¹⁸⁵ **Deniz kirliliği ile ilgili temel sözleşmeler şunlardır:** 1973 tarihli "Denizlerin Gemiler Tarafından Kirletilmesinin Önlenmesi Hakkında Milletlerarası Sözleşme" (*International Convention for the Prevention of Pollution from Ships, 1973, as modified by the Protocol of 1978 relating thereto (MARPOL)*); 1969 tarihli "Açık Denizde Petrol Kirliliğine Neden Olan Kazalara Müdahaleye İlişkin Milletlerarası Sözleşme" (*International Convention Relating to Intervention on the High Seas in Cases of Oil Pollution Casualties, 1969*); 1972 tarihli "Atıkların ve Diğer Maddelerin Suya Batırılması Yoluyla Deniz Kirliliğinin Önlenmesi Sözleşmesi" (*Convention on the Prevention of Marine Pollution by Dumping of Wastes and Other Matter, 1972*); 1990 tarihli "Petrol Kirliliğine Karşı Hazırlıklı Olma, Müdahale ve İşbirliği Milletlerarası Sözleşmesi" (*International Convention on Oil Pollution Preparedness, Response and Co-operation, 1990*); 2000 tarihli "Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Kirlenme Olaylarına Hazırlıklı Olma, Müdahale ve İşbirliği Hakkında Protokol" (*Protocol on Preparedness, Response and Co-operation to Pollution Incidents by Hazardous and Noxious Substances, 2000*); 2001 tarihli "Gemilerde Zararlı Anti-Fouling Sistemlerin Kontrolü Hakkında Milletlerarası Sözleşme" (*International Convention on the Control of Harmful Anti-fouling Systems on Ships, 2001*); 2004 tarihli "Gemilerin Balast Suları ve Sedimentin Kontrolü ve Yönetimi Milletlerarası Sözleşmesi" (*International Convention for the Control and Management of Ships' Ballast Water and Sediments, 2004*)

¹⁸⁶ **Sorumluluk ve tazminat ile ilgili temel sözleşmeler şunlardır:** 1969 tarihli "Petrol Kirliliği Zararları Nedeniyle Hukuki Sorumluluğa İlişkin Milletlerarası Sözleşme" (*International Convention on Civil Liability for Oil Pollution Damage, 1969*); 1971 tarihli "Petrol Kirliliği Zararının Tazmini İçin Milletlerarası Bir Fon Kurulmasına Dair Milletlerarası Sözleşme" (*International Convention on the Establishment of an International Fund for Compensation for Oil Pollution Damage, 1971*), 1971 tarihli "Nükleer Maddelerin Denizden Taşınmasında Hukuki Sorumlulukla İlgili Sözleşme" (*Convention relating to Civil Liability in the Field of Maritime Carriage of Nuclear Material, 1971*); 1974 tarihli "Yolcuların ve Bagajlarının Deniz Yoluyla Taşınmasına İlişkin Atina Sözleşmesi" (*Athens Convention relating to the Carriage of Passengers and their Luggage by Sea, 1974*); 1976 tarihli "Deniz Alacaklarına Karşı Sorumluluğun Sınırlandırılması Hakkında Sözleşme" (*Convention on Limitation of Liability for Maritime Claims, 1976*); 1996 tarihli "Tehlikeli ve Zararlı Maddelerin Deniz Yoluyla Taşınmasıyla İlgili Zararlar İçin Sorumluluk ve Tazmin Hakkında Milletlerarası Sözleşme" (*International Convention on Liability and Compensation for Damage in Connection with the Carriage of Hazardous and Noxious Substances by Sea, 1996*); 2001 tarihli "Bunker Petrolü Kirliliği Zararları için Hukuki Sorumluluk Hakkında Milletlerarası Sözleşme" (*International Convention on Civil Liability for Bunker Oil Pollution Damage, 2001*) **Diğer konulardaki sözleşmeler şunlardır:** 1965 tarihli "Milletlerarası Deniz Trafikinin Kolaylaştırılması Sözleşmesi" (*Convention on Facilitation of International Maritime Traffic, 1965*); 1969 tarihli "Gemilerin Tonaj Ölçümü Milletlerarası Sözleşmesi" (*International Convention on Tonnage Measurement of Ships, 1969*); 1988 tarihli "Seyir Emniyetine Karşı Yürütülen Yasadışı Faaliyetlerin Önlenmesine İlişkin

dayanak olarak belirtilen sözleşme, 1992 Protokolü ile değiştirilmiş olan 1969 tarihli Petrol Kirliliği Zararları Nedeniyle Hukuki Sorumluluğa İlişkin Milletlerarası Sözleşme'dir (*Hukuki Sorumluluk Sözleşmesi*). IMO öncülüğünde yapılan bu sözleşmeler dışında bölgesel liman devleti denetimlerinde dayanak olan son sözleşme Milletlerarası Çalışma Örgütü öncülüğünde imzalanan 1976 tarihli Ticari Gemilerdeki Asgari Standartlara İlişkin 147 No'lu UÇÖ Sözleşmesi'dir.

IMO, milletlerarası sözleşmelerin yanı sıra çeşitli tavsiye kararları ve kodlar yoluyla da deniz çevresinin korunması ve seyir güvenliği konularında düzenlemeler yapmaktadır. Kararlar ve kodlar üye devletleri hedef alan tavsiyeler şeklinde olup, uygulamadan elde edilen tecrübeler sonrasında yol gösterici olarak sözleşmelerin tüm devletlerde aynı şekilde uygulanmasını sağlama amacı taşımakla birlikte, genellikle herhangi bir bağlayıcı güç taşımamaktadır. Ancak üye devletlerin millî düzenlemeleri için rehber nitelikte olmaları açısından büyük önem taşırlar. IMO tarafından ilgili milletlerarası sözleşmelere eklenen bazı kodlar ise kimi zaman bağlayıcı hale getirilmektedir. Benzer şekilde kimi tavsiye kararları da daha sonra ilgili sözleşmelere eklenmektedirler.

IMO öncülüğünde yapılan milletlerarası sözleşmeler, liman devletlerine önemli yetkiler veren hükümler içermektedir. Söz konusu sözleşmelerde yapılan değişiklikler ve sözleşmelere eklenen yeni kodlarda da liman devletlerine giderek daha önemli yetkiler tanındığı görülmektedir.

Bunun yanı sıra; IMO'nun benimsediği tüm bu kurallar doğrultusunda yapılan sözleşmeler sadece denizde emniyetin sağlanması ve kirliliğin önlenmesine değil aynı zamanda gemi adamlarının çalışma arasında denizde bulunan gemi adamlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesine, eğitim ve vardiya standartlarının iyileştirilmesine de hizmet etmektedir. Denizde can güvenliğinin sağlanması ve kirliliğin önlenmesine ilişkin olarak alınacak tedbir ve buna bağlı geliştirilecek uygulamalar bu yönü ile sadece çevreyi ve üçüncü kişileri değil aynı zamanda gemi

Milletlerarası Sözleşme" (*Convention for the Suppression of Unlawful Acts Against the Safety of Maritime Navigation*, 1988); 1989 tarihli "Kurtarma-Yardım Milletlerarası Sözleşmesi" (*International Convention on Salvage*, 1989).

adamlarını da korumaya yöneliktir. İşbu çalışmanın konusu itibari ile burada sadece IMO'nun gemi adamlarının çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeleri ele alınmıştır.

2.Gemi Adamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Milletlerarası Sözleşme (STCW)

Gemilerin emniyetli seyir yapabilmesi, gemilerin kendisi kadar mürettebatın da yeterli niteliklere sahip olmasını gerektirmektedir. Deniz kazalarında insan hatası en önemli sebebi oluşturmaktadır. 1978 tarihli “Gemi Adamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Milletlerarası Sözleşme”¹⁸⁷ (STCW) ilk kez gemi adamlarının eğitimi ve nitelikleri konusunda milletlerarası düzeydeki asgari standartları ortaya koymuştur.

1978 tarihli STCW Sözleşmesi 1991, 1994, 1995, 1997, 1998 ve 2006 yıllarında değişikliğe uğramıştır. 1995 yılında yapılan değişiklik 1978 STCW Sözleşmesi'ni tamamen revize etmiş ve onun yerini almıştır. 1978 tarihli STCW Sözleşmesi'nin ilk hali ile 1995 yılında yapılan değişiklikler karşılaştırıldığı zaman, sözleşmenin ana maddelerinde değişiklik yapılmadığı ancak bütün ek bölümlerinde önemli değişiklikler yapıldığı ve yeni bölümler eklendiği görülmektedir. 1978 tarihli STCW Sözleşmesi altı Ek Bölümden oluşurken,¹⁸⁸ 1995 yılında yapılan değişiklikler

¹⁸⁷ (*International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978*). Bu Sözleşme IMO Genel Kurulu'nun 15 Ekim 1971 tarihli kararı uyarınca 14 Haziran - 7 Temmuz 1978 tarihleri arasında Londra'da 73 ülkenin katılımı ile düzenlenen milletlerarası konferans sonrasında kabul edilmiştir. Sözleşmenin kabul tarihi: 7 Temmuz 1978, Yürürlüğe giriş tarihi: 28 Nisan 1984. Bkz. http://www.imo.org/Conventions/contents.asp?doc_id=651&topic_id=257 (son erişim tarihi: 20 Haziran 2008). Türkiye de sözleşmeye taraftır. Kanun No: 3539, Kabul tarihi: 20 Nisan 1989, RG: Tarih: 28.4.1989, Sayı: 20152. Sözleşmeye 1995 yılında yapılan değişiklikler 7 Temmuz 1995 tarihinde kabul edilmiş ve 1 Şubat 1997 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Söz konusu değişikliklerin uygulanmasına geçiş süresi 1 Şubat 2002 tarihine kadar devam etmiştir. 1 Temmuz 2002 tarihinden itibaren gemi adamlarının STCW 95 belgeleri ya da onayları taşımaları gerekmektedir. Değişikliklerin yapıldığı 1995 STCW Konferansı (26 Haziran-7 Temmuz) için ayrıca bkz. Christopher Young, “Comprehensive Revision of the STCW Convention: An Overview”, **Journal of Maritime Law and Commerce**, Vol. 26, 1995, s. 1-3.

¹⁸⁸ Bunlar; I. Genel Hükümler, II. Güverte Bölümü, III. Makine Bölümü, IV. Haberleşme (Telsiz) Bölümü; V. Tankerler için Özel Gerekliler, VI. Can Kurtarma Aracı Kullanmada Yeterlik'tir.

ile bölüm sayısı sekize çıkarılmıştır.¹⁸⁹ 1995 değişikliklerinin en önemli unsuru STCW Kodu'nun eklenmesi olmuştur.

Türkiye, 20.04.1989 tarih ve 3539 sayılı kanun ile “Gemi Adamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşmesi (STCW) ye taraf olmuştur. Buna göre; gemi adamlarının yeterlilikleri için gerekli eğitim ve belgelendirme standartlarını uluslararası düzeyde belirleyen STCW ‘nin A-I/6 kesimi hükümlerinde yer alan “yönetilmesi, gözetim altında tutulması ve izlenmesi” gerekliliğinin Denizcilik Müsteşarlığı tarafınca yerine getirilerek IMO’ya rapor edilmesi zorunludur. Nitekim Denizcilik Müsteşarlığı, bu zorunluluk karşısında 491 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile ve 5310 sayılı yasayla değişik 2. Maddesinin 1. Bendi ile verilen yetki ile bu işlemlerin yürütülmesini sağlamaktadır.

Türk Anayasasının 90. Maddesinde yer alan “usulüne uygun yürürlüğe konulmuş Milletlararası Anlaşmalar kanun hükmündedir” gereğine göre; STCW kanun hükmünde sayılmakta ve hükümlerinin uygulanması mümkün olmaktadır. Buradan hareketle; gemi adamları ile ilgili uyuşmazlıklarda hüküm bulunması halinde uyuşmazlıkların çözümünde bu hükümlerin dayanak gösterilerek hüküm tesisinin mümkün olacağı inancındayız.

a.STCW'nin Yapısı

STCW sözleşmesi hükümleri incelendiğinde UÇÖ'nün 2006 Deniz İş Sözleşmesi ile benzer nitelikte olduğu görülmektedir. Sözleşme tarafı olan hükümetler temel hak ve ilkeleri, temel zorunlulukları düzenler ve bunlar diğer uluslararası sözleşmelerdeki düzenlemeler ile benzerlikler göstermektedir.

STCW, denizcilerin eğitim, belgelendirme ve sorumluluklarını gösteren temel gereklilikleri düzenleyen kurallar içermektedir. Buna göre; kurallar iki bölüme ayrılmıştır. Bölüm A zorunlu kuralları, Bölüm B ise tavsiye edilen kuralları

¹⁸⁹ Bu ek bölümlerde, alternatif belge sistemi ve vardiya tutma esasları düzenlenmiştir. Ayrıca 1978 tarihli STCW Sözleşmesi'ndeki 23 karara, 14 yeni karar daha eklenmiştir.

içermekte olup, taraflara sözleşmenin uygulanmasında kılavuzluk edecek mahiyettedir.

b.Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Hükümler

STCW Kodu, iki bölüme ayrılmaktadır. Kod-A zorunlu nitelikte, Kod-B ise tavsiye niteliğinde hükümler içermektedir. Kod-A gemi adamlarının eğitim ve vardiya esaslarına ilişkin zorunlu kuralları ve belge örneklerini düzenlemektedir. Kod-B ise sözleşmenin uygulanmasında kolaylık sağlanması amacıyla rehber olabilecek örnekler ve açıklamalar getirmektedir. Buna göre;

Zorunlu Kurallar Bölüm A VII/1’de yer alan kurallar aşağıdadır.

- Bütün gemi adamları vardiyadan ve ya da vardiyanın düzenlenmesinden sorumludur. Buna göre; tüm gemi adamlarına 24 saatlik süre içinde en az 10 saat vardiya süresi verilmelidir.
- Dinlenme saatleri iki bölümden fazlaya bölünmemelidir ve bu bölümlerden bir tanesi en az 6 saat olmalıdır.
- Acil durumların, talim veya ağır operasyonel şartların dinlenme saatini bölmesi kabul edilebilir. Ağır operasyon şartları, geminin ve çevrenin güvenliğini tehdit eden ve önceden öngörülmeyen durumları ifade eder.
- Yukarıda yer alan sürelere rağmen; 10 saatlik süre 6 saate indirilebilir. Ancak bu durumda dahi, indirilen bu süre 2 günden fazla olamayacak ve 7 günlük süre içinde 70 saatlik dinlenme süresi verilmiş olacaktır.

Tavsiye Edilen Kurallar Bölüm B VII/1 ‘de yer alan kurallar aşağıdadır.

- Gemi adamlarının fazla çalışma saatlerinin düzenlenmesinde yorgunluğu önlemek için gerekli tedbirler alınmalıdır. Minimum dinlenme süreleri dışında kalan saatlerin, çalışma ve vardiya tutmaya adandığı şeklinde bir yorum yerinde olmayacaktır.

- Gemi adamlarının çalışma ve dinlenme sürelerinin tespiti ve denetlenmesi bakımından kayıt altına alınması yerinde olacaktır.

STCW Sözleşmesi savaş gemileri, balıkçı tekneleri¹⁹⁰, ticari amaçlı olmayan eğlence yatları ve ilkel yapıdaki ahşap tekneler dışında kalan, açık deniz gemilerinde çalışan tüm gemi adamlarını kapsamaktadır.¹⁹¹

STCW sözleşmesi seyir güvenliğinin sağlanması ve deniz kirliliğinin önlenmesi amacıyla, bayrak devletlerinin gemi adamlarının eğitimi, belgelendirilmesi ve vardiya tutma esasları yönünden sözleşmede belirtilen asgari standartlara uymalarını gerektirmektedir. Sözleşmenin uygulanmasına ilişkin temel yetki ve sorumluluk yine bayrak devletlerine ait olmakla birlikte, liman devletlerine de belgelerin denetimi ve gerektiğinde geminin alıkonulması konularında önemli yetkiler verilmiştir.

STCW Sözleşmesi'nin 10. maddesinde, bayrak devletleri tarafından düzenlenen ilgili belgelerin taraf devletler arasında karşılıklı olarak tanınması şart koşulmaktadır. Ayrıca liman devleti yetkilisine gemi adamlarının ilgili belgelere sahip olup olmadığını denetleme yetkisi verilmektedir. Eğer denetim yapan liman devleti yetkilileri, sözleşmeye ilişkin herhangi bir ihlal tespit ederlerse, gerekli işlemin yapılması amacıyla, geminin kaptanını, geminin bayrak devletinin konsolosluğunu, konsolosluk yoksa en yakın diplomatik temsilciliğini veya deniz ticareti yetkilisini yazılı olarak haberdar edecektir. Bu bildirim, saptanan aykırılığı ve denetimi yapan tarafın bu aykırılığın can, mal ve çevre için meydana getirdiği tehlikeler bakımından dayandığı gerekçeleri detaylı olarak içermesi gerekmektedir.¹⁹²

¹⁹⁰ Balıkçı teknelerinde çalışanlar, 1995 tarihli Balıkçı Gemisi Personelinin Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşme- International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Fishing Vessel Personnel (STCW-F) sözleşmesi kapsamında düzenlenmiştir. Bu sözleşme aşağıda incelenmiştir.

¹⁹¹ STCW Sözleşmesi md. 3.

¹⁹² STCW Sözleşmesi md. 10/2.

STCW Sözleşmesi uyarınca liman devleti görevlileri md. 10/3'e ve Bölüm I, Düzenleme I/4'e göre gemiyi alıkoyma yetkisine sahiptir. Bölüm I, Düzenleme I/4 can, mal ve çevre açısından tehlike arz eden eksikliklerin bulunması durumunda liman devletinin müdahalede bulunmasına ilişkin usulleri içermektedir.¹⁹³ Liman devleti görevlileri tarafından denetim yapılırken, geminin büyüklüğü ve tipi ile yapacağı seferin mesafesi ve niteliği dikkate alınarak, Bölüm I, Düzenleme I/4'ün 3 nolu paragrafı ile ilgili aykırılıkların giderilmemesi ve bu durumun can, mal ve çevre için tehlike teşkil ettiğinin saptanması halinde, liman devleti görevlileri tehlike ortadan kaldırılacak şekilde bu gerekler karşılancaya kadar geminin seferden alıkonulması için gereken önlemleri alacaktır.¹⁹⁴ Denetim yapılırken, geminin gereksiz olarak alıkonulmasını veya geciktirilmesini önlemek üzere, mümkün olan tüm gayret sarfedilmelidir. Gemi, bu şekilde seferden men edilir veya geciktirilirse, bundan dolayı meydana gelecek zarar veya hasarlar için tazminata hak kazanacaktır.¹⁹⁵

Liman devleti görevlileri tarafından yapılan denetimin sözleşmeye taraf olmayan devletlerin bayrağını taşıyan gemilere de eşit şekilde uygulanması; bu

¹⁹³ Bölüm I, Düzenleme I/4 Paragraf 1 uyarınca liman devletinin denetimi şu durumları kapsamaktadır: a- Gemide çalışan tüm gemi adamlarının, sözleşmenin gerektirdiği geçerli belge veya geçici yetkinin bulunup bulunmadığı konusunda denetlenmesi; b- Sözleşmeye taraf bir devletin limanında veya bu limanın girişinde geminin bir çatışma, karaya oturma gibi bir duruma maruz kalması veya geminin milletlerarası sözleşmelere aykırı boşaltma yapması veya geminin kararsız veya güvensiz bir şekilde manevra yapmış olması veya seyir rota işaretlerine veya trafik ayırım düzenlerine uymamış olması gibi durumlarda, sözleşmedeki vardiya tutma standartlarına uyulmadığına dair inandırıcı gerekçeler varsa, gemideki personelin bu standartlara uyabilme yeteneğinin değerlendirilmesi. Bölüm I, Düzenleme I/4'ün devamında şu hükümler bulunmaktadır. "...2- Denetim sonunda, aşağıdaki noksanlıklar bulunursa, kontrolü yapan makam, madde 10 uyarınca, gemi kaptanına ve geminin bayrağını taşıdığı Devletin gereken temsilcisine yazılı olarak bilgi verecektir. a) Belge sahibi olması gerekli gemi adamlarında geçerli belgenin veya geçerli geçici yetki belgesinin bulunmaması; b) Seyir veya makine vardiya düzenlerinin, bayrak Devleti tarafından gemi için belirlenen gereklere uymaması; c) Güvenli bir seyir için veya deniz kirlenmesinin önlenmesi için gerekli cihazları kullanacak nitelikteki personelin vardiyada bulunmaması; d) Kaptanın sefer başlangıcında ilk vardiya için ve daha sonra bunu izleyen vardiyalar için istirahat etmiş personel sağlayamaması. 3- Paragraf 2(a)'da, değinilen noksanlıklardan kaptan, baş mühendis, güverte ve makine vardiyalarından sorumlu zabıtların geçerli belgeleri veya geçici yetki belgeleri yoksa ve paragraf (b)'de değinilen noksanların ve gerektiği durumda telsiz zabıtlarının yeterlik belgeleriyle ilgili olanların giderilememesi, madde 10 uyarınca denetimi yapan tarafın gemiyi seferden alıkoymasının tek gerekçesi olacaktır."

¹⁹⁴ STCW Sözleşmesi md. 10/3.

¹⁹⁵ STCW Sözleşmesi md. 10/4.

gemilere sözleşmeye taraf devletlerin bayrağını taşıyan gemilerden daha hoşgörülü muamelede bulunulmaması gerekmektedir.¹⁹⁶

STCW Sözleşmesi'ne 1995 yılında yapılan değişiklik sonrasında, sözleşmenin uygulanması açısından da bazı yenilikler getirilmiştir. Liman devletine de yetkiler tanımakla birlikte genel olarak sözleşmenin uygulanması konusunu bayrak devletlerine bırakan anlayış, 1995 yılında yapılan değişikliklerle biraz değişime uğramıştır. Söz konusu değişiklikler ile ilk kez IMO da sözleşmeye riayet edilmesinin sağlanması ve sözleşmenin uygulanması konularına doğrudan müdahil olmuştur. Taraf devletlerin, sözleşmeye uygunluğun sağlanması açısından aldıkları idari tedbirlere, verdikleri eğitim ve kurslara, belgelendirme usullerine ve sözleşmenin uygulanmasıyla ilgili diğer konulara ilişkin olarak IMO'ya ayrıntılı bir biçimde bilgi sunmaları gerekmektedir.¹⁹⁷

STCW Sözleşmesi, 25 Haziran 2010 da Filipinler'de yapılan Manila Konferansta gözden geçirilmiş ve yapılan görüşmeler sonucunda köklü değişikliklerin yapılması konusunda görüş birliğine varılmıştır.¹⁹⁸ Denizcilerin yılı olan 2010 yılının altını çizen diplomatik konferansa 85 Uluslararası Denizcilik Örgütü üyesi ülkeden 500 delegenin yanı sıra UÇÖ ve Avrupa Birliği Komisyonunun da içinde olduğu 17 uluslararası organizasyon katılmıştır. Manila'da yapılan konferansta STCW'de yapılan değişiklikler onaylanırken yenilenen STCW konvansiyonu ve yasası da kabul edilmiştir.

1 Ocak 2012 itibariyle yürürlüğe girecek yasa, denizcilerin yetiştirilmesi, sertifikasyonu, güvenliği ve çevre konusunda küresel standartlar içeriyor. Denizcilerin yeni teknolojiler çerçevesinde eğitimi, alkol ve uyuşturucu haplarının kullanımı, çalışma saatleri, sertifikasyon gereklilikleri konusunda düzenlemeler yapılmıştır.

¹⁹⁶ STCW Sözleşmesi md. 10/5.

¹⁹⁷ STCW Sözleşmesi Bölüm I, Düzenleme I/7

¹⁹⁸ [http://www.imo.org/About/Conventions/ListOfConventions/Pages/International-Convention-on-Standards-of-Training,-Certification-and-Watchkeeping-for-Seafarers-\(STCW\).aspx](http://www.imo.org/About/Conventions/ListOfConventions/Pages/International-Convention-on-Standards-of-Training,-Certification-and-Watchkeeping-for-Seafarers-(STCW).aspx) (Son erişim 30.11.2010).

Manila'daki konferansa katılan Türkiye de, STCW-2010 Konvansiyonu'nu imzalamıştır. 25.06.2010 tarihinde Türkiye tarafından imzalanan konvansiyon metni hükümleri, Türkiye altı ay içinde herhangi bir itirazda bulunmaz ise zımni kabul ile Türkiye için geçerli hale gelecektir. Bununla birlikte, Türkiye'nin sözleşme metnini iç hukukuna uyarlaması ve resmi gazetede yayınlaması gerekmektedir. Bu süreçten sonra STCW – 2010 Konvansiyonu ile kabul edilen yeni sözleşme kanun hükmünde sayılacak ve iç hukukumuzda uygulanabilecektir.

STCW-2010 Manila Konferansında en çekişmeli ve tartışmalı konulardan bir tanesi gemi adamlarının çalışma ve dinlenme saatleri olup, eğitim ve sağlık durumu gibi konular daha önceden alt komite toplantılarında üzerinde fikir birliğine varılan konular arasında yer almıştır.

Konferans süresince süren görüşmeler ve tartışmalar sonucunda gemi adamları ve işveren armatörler arasında fikir birliğine varılmıştır. Buna göre; gemiadamlarının asgari haftalık dinlenme saatleri 70 saatten 77 saate çıkarılmıştır. Bu şekilde bir düzenleme ile STCW Sözleşmesi, UÇÖ'nün 2006 tarihli Çalışma Sözleşmesi ile uyum sağlamıştır. Ancak işveren armatörler bakımından asgari dinlenme saatlerinde arttırmaya gidilmesi liminalardaki yoğun çalışma temposunda veya uzayan kılavuzluk işlemlerinde çalışma saatleri, açısından yaratacağı zorluk bakımından konferans boyunca eleştirilmiştir.

Gemi adamları, her 24 saatlik zaman diliminde en az 10 saat dinlendirilecek olup, Manila konferansında bu konuda herhangi bir değişiklik olmamıştır. Bu dinlenme ikiye bölünebilir ancak her biri en az 6 saat olmak zorundadır. Yine dinlenme süreleri arasındaki zaman da 14 saatten fazla olamayacaktır.

Acil durumlar ise bu düzenlemelerin dışında tutulmuştur. Ayrıca işveren armatörler bakımından önemli olan "diğer zorlayıcı çalışma halleri" de asgari dinlenme sürelerinin dışında tutulmuştur. Kapsam dışında kalan haller; deniz yolculuğunun başlangıcında öngörülemeyen, emniyet veya çevre güvenliği açısından önem arzeden haller olarak belirlenmiş olup, bu hallerin varlığı halinde gemi adamları için öngörülmüş olan asgari dinlenme saatleri uygulanmayacaktır. Yani bu

hallerde haftalık asgari dinlenme saati 70 saate inebilecektir. Ancak bu şekilde bir uygulama iki ardışık haftadan uzun süremeyecektir.

Yine Manila'da oluşturulan yeni kurallara göre zorunlu role talimleri de "dinlenme saatlerini en az içine alacak ve fazladan yorgunluğa yol açmayacak şekilde" icra edilecektir.

Dinlenme saatlerine uygun uygulama yapılıp yapılmadığı İdare tarafından denetlenecektir. Bu konuda her gün gemi adamlarının dinlenme dönemlerini gösterir bir belge düzenlenmesi zorunlu olup, gemi kaptanı ve gemiadamının birlikte imzalayacakları bu belgenin bir nüshası da gemi adamına verilecektir.

Yukarıda bahsedildiği üzere; STCW sözleşmesi kapsamında bulunmayan balıkçı teknelerinde çalışan gemi adamları 1995 yılında yapılan ayrı bir konvansiyonla STCW-F sözleşmesi kapsamında düzenlenmiştir.¹⁹⁹

Balıkçı gemilerinde çalışan gemi adamları da diğer gemi adamları gibi tehlikeli çalışma koşullarına sahiptirler.²⁰⁰ Dünya üzerinde 28.5 milyon balıkçı denizde çalışmaktadır. Bunlardan 15 milyonu kamaralı tip balıkçı gemilerindedir. Bunların da % 90' ı 12 - 24 m. arasında teknelerdedir. Dünyada her yıl balıkçı gemilerinde çalışan personelin % 10' u kaza geçirmektedir. Trol balıkçılığı ile uğraşanların ise % 15'i kaza geçirmektedir.²⁰¹ Uluslararası İşçi Örgütü'ne Göre; dünya üzerinde yılda 24.000 kişi balıkçılık işi ile uğraşırken hayatlarını kaybediyor.²⁰²

¹⁹⁹ STCW-F 95, 1996, International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Fishing Vessel Personnel, IMO-915E, 78, London.

²⁰⁰ E, BAŞAR, The Training Model of Turkish Seafarers Who Work on Fishing Vessel According to STCW-F Convention Training System and Safety Rules, 1st Biannual Scientific Conference Black Sea Ecosystem 2005 and Beyond, İstanbul, 8-10 May 2006.

²⁰¹ Turner J, Senior Fishery Industry Officer, FAO - extracted from Samoa longline newsletter, number 2, August 2000.

²⁰² <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/33/#note2>.

Balıkçı gemilerinde çalışan gemi adamları ile ilgili düzenlemeler Gıda Tarım Örgütü (Food and Agriculture Organization) Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Denizcilik Örgütü tarafından yapılmıştır.

Uluslararası Denizcilik Örgütü tarafından 1995 yılında yapılan konvansiyonla hükümleri düzenlenmiş olan STCW-F boyu 12 m' den küçük, 12-24 m ve 24 m'den büyük olan teknelerde çalışan gemi adamları için gerekli eğitim ve belgelendirme standartlarını düzenlemektedir.

STCW-F sözleşmesinin IV. Bölümünde Vardiya Tutma esasları düzenlenmiştir. Buna göre; güvenli bir seyir vardiyasının sürdürülmesi için her balıkçı gemisi kaptanı uygun seyir vardiyası düzenlemelerini uygulayacaktır. Kaptanın genel yönetimi altında, vardiya zabitleri özellikle karaya oturma ve çatışmadan kaçınma ile ilgili görev periyodları sırasında balıkçı gemisinin güvenli seyirinden sorumludur. Seyir sistemi yeterli vardiya personeline yorucu işle zarar vermeyecek şekilde olacaktır. Bir seyirin başlangıcındaki ilk vardiya görevleri çok iyi organize edilmiş olacak ve sonraki nöbet değişimleri seyirlerinde yeteri kadar dinlenmiş ve göreve hazır durumda olunacaktır.

c. STCW ile UÇÖ'nün 180 sayılı Sözleşmesinin Çalışma ve Dinlenme Süreleri Bakımından Karşılaştırılması

Yukarıda detaylı olarak yapılan açıklamaları müteakiben STCW ile UÇÖ'nün 180 sayılı sözleşmesinin çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin hükümlerinin mukayesesi aşağıda yer alan tablo ile yapılmıştır.

Tablo 1.

	7 günlük süre bakımından çalışma ve dinlenme süresi	24 saatlik süre bakımından çalışma ve dinlenme süresi	Dinlenme Süreleri	Zaman Çizelgesi	Kayıt Tutulması
UÇÖ 180	Maksimum 72 saat çalışma ya da minimum 77 saat dinlenme süresi 1 gün izin hafta sonu ve resmi tatil süreleri	Maksimum 14 saat çalışma ya da minimum 10 saat dinlenme süresi	Maksimum 2 bölüm, bölümlerden her biri minimum 6 saat, iki bölüm arası maksimum 14 saat	Onaylı format kapsamında denizde ve limanda	Onaylı formatta kayıtlı planlanmış şema ile kayıtlar gemide tutulmak zorundadır.
STCW	Minimum 70 saat dinlenme süresi Bu süre 2010 Manila Konferansı sonucunda 77 saate çıkarılmış fakat acil durumlarda istisna tutulmuştur.	10 saat dinlenme süresi, Bu süre maksimum 2 ardışık gün için 6 saate indirilebilir.	Maksimum 2 bölüm, bölümlerden her biri en az 6 saat.	Çalışma süreleri ve vardiya süreleri şeması	Sapma kayıtları, gemi adamları kayıtları ile çalışma süresine ilişkin kayıtlar gemide tutulmak zorundadır.

Yukarıda yer alan mukayeseli tablodan da açıkça anlaşıldığı üzere; STCW'de 2010 yılında Manila'da yapılan değişiklikler sonrasında STCW sözleşmesinin gemi adamlarının çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin hükümleri UÇÖ' nün 180 sayılı sözleşmesinin ilgili hükümleri ile uyumlu hale getirilmiştir.

II.Ulusal Kaynaklar

A.Yasal Kaynaklar

1.Anayasa

Çalışma süreleri ile ilgili yasal düzenlemelerin tümü bakımından Türkiye Cumhuriyeti Anayasası çerçeve nitelik taşır. Yasa, yönetmelik ve diğer bağlayıcı hükümlerin Anayasa hükümlerine aykırı hükümler içermeyeceğinden bahisle Anayasanın temel esasları belirleyen hukuk kuralları bütünü olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim bu husus Anayasanın 11. Maddesi hükmü ile düzenlenmiştir. Anayasanın bağlayıcılığı ve üstünlüğünün bir sonucu olarak; anayasa hükümlerine aykırı düzenlemeler Anayasa yargısı denetimine tabidir.

Anayasa hükümleri her ne kadar çalışma süresi ile ilgili yasal düzenlemeler bakımından belirleyici ve sınırlayıcı bir nitelik taşımakta ise de 1982 Anayasası hükümleri incelendiğinde çalışma süresi ile ilgili olarak doğrudan bir düzenlemenin bulunmadığı görülmektedir. Ancak Anayasa hükümlerinin yorumlanması ile bunları çalışma süresi ile de ilişkilendirmek ve çalışma sürelerine ilişkin temel ilkeler çıkarmak mümkündür.²⁰³

Anayasanın 2. Maddesi ile insan haklarına saygılı sosyal bir hukuk devleti olması düzenlenmiştir. Bu madde ile tanımlanan sosyal devlet niteliği itibari ile makul çalışma koşulları, çalışma ve dinlenme sürelerine sahip olunmasını da içine almaktadır. Bu maddenin yanı sıra Anayasanın 5. Maddesi hükmü ile devlete çalışma sürelerini de kapsayacak şekilde yorumlanan sosyal devlet ile ilgili temel insan haklarını sınırlayan ve bu hakları ihlal eden her türlü engelin ortadan kaldırılması görevi verilmektedir.

Yine Anayasanın 49. Maddesi hükmü ile devletin, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak ve bu

²⁰³ ARICI, Kadir, *Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri*, Kamu İş Yayını, Ankara, 1992, s. 53.

yönde gerekli tedbirleri almakla yükümlü ve görevli olduğunu düzenlemektedir. Bu somut düzenleme ile işçi ve işverenin sözleşme özgürlüğü çerçevesinde yapılan sözleşmeler ile çalışma koşullarının ve çalışma süresinin işçi aleyhine düzenlenmesinin önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Bu yolla sözleşme özgürlüğünün ve çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin hukuki çerçevesi ve sınırı da belirlenmiş olmaktadır.

Çalışma süreleri ile ilgili olarak Anayasanın 50. Maddesi hükmü ile çocuk, genç, kadın ve özürlü işçilerin korunmaya muhtaç olduğu ve bu sebeple özel düzenleme ile çalışma koşullarının belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Nitekim çalışma süreleri ile ilgili yasal düzenlemeler bu temel esasa uygun olarak bu işçi grupları için özel hükümler içermektedir. Yine 50. Madde hükmü ile çalışanların dinlenme hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin anayasa ile getirilmiş olması, işçinin korunması amacı ile çalışma sürelerine azami sınırlar getirmek suretiyle sözleşme özgürlüğünü kısıtlayan koruyucu düzenlemeler bakımından da hukuksal bir kaynak niteliğine haizdir.

2. Kanunlar

Daha önce de belirtmiş olduğumuz üzere çalışma süresi ile ilgili kanunlar Anayasa ile çizilmiş olan çerçeve ve anayasa hükümleri ile getirilmiş sınırlamalara uygun olmalıdır. Türk hukukunda çalışma süreleri ile ilgili olarak çıkarılmış özel bir kanun bulunmamaktadır. Bunun yerine çeşitli kanunlardaki hükümler ile düzenlenmiştir.

Çalışma süresinin düzenlediği başlıca kanunlar iş kanunları olup, yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş kanunu ile Türk Ticaret Kanunu ve Borçlar Kanunu içerisinde kanunların uygulama alanları ile uyumlu ve sınırlı olmak üzere pek çok hüküm yer almaktadır.

a. İş Kanunu

4857 Sayılı İş Kanunu uygulama alanı bakımından çalışma süresi ile ilgili pek çok hüküm içermektedir. Buna göre; kanunun 63-76. Maddeleri arasında işin düzenlenmesi, 41, 42 ve 43. Maddelerde fazla çalışma ve ücret kavramı, 98-108 maddeleri arasında ise çalışma süreleri ile ilgili hükümlerin ihlali halinde uygulanacak yaptırımlar düzenlenmiştir.

b. Deniz İş Kanunu

854 sayılı Deniz İş Kanunumuz, deniz ve gemilerde çalışanların çalışma şartlarına göre düzenlenmiş bir kanundur. Deniz İş Kanunu denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk bayrağını taşıyan gemilerde çalışan deniz işçileri için gemi adamı deyimini kullanır (mad.1) Deniz İş Kanunu mad. 2/B uyarınca "Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere" gemi adamı denir. Kanunun bu tanımına göre, gemi adamı da hizmet akdi ile çalışmaktadır. Bu yönü ile İş Kanunu karşısında bir işçiden farkı yoktur. Ücret karşılığı bir işverene iş görmekte, bu işi işverenin emir ve direktifleri altında, yani ona bağımlı olarak sürdürmektedir. Gemi adamının diğer işçilerden ayrılan yönü ise işi bir gemide görmesidir. Bir geminin Deniz İş Kanunu'nun kapsamına girmesi ve bu gemide çalışanların gemi adamı sayılabilmeleri için, geminin denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk bayrağı taşıyan gemi olması; 100 ve daha çok grostonluk olması gerekmektedir.²⁰⁴

c. Borçlar Kanunu

22.4.1926 tarihinde kabul edilen 818 sayılı Borçlar Kanunumuzun, "Hizmet Akdinin Tarifi" başlıklı 313. maddesi, "Hizmet Akdi bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder" hükmünü taşımaktadır. Bu maddeye göre, gemi adamlarının çalıştırılması kısmen düzenlenmiştir.

²⁰⁴ Ulucan Devrim, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, İstanbul, 1996,1. Cilt, s. 277.

d. Türk Ticaret Kanunu

6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 821. maddesine göre "gemi adamları"; kaptan, gemi zabıtları, tayfalar ve gemide istihdam edilen diğerkimselerdir. Kaptan, Deniz İş Kanunu'nun 2/C maddesi uyarınca "Gemiye sevk ve idare eden kimsedir. Kaptanın zorunlu nedenlerle görevi başında bulunmaması halinde ona vekalet eden kimseye de kaptan" denir. Ayrıca, Türk Ticaret Kanunu'nun 972 ve onu izleyen maddelerinde kaptanın sorumluluklarına, görev ve yetkilerine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Bunlar arasında kaptanın kamu otoritesini temsilen sahip olduğu yetkiler de vardır. Bu nedenle kaptan, gemi adamı olarak özel bir konuma sahip olmakta ve hakkında Deniz İş Kanunu hükümlerinin yanı sıra Türk Ticaret Kanunu hükümleri de uygulanmaktadır. Böylece kaptan, sadece işverenle ilişkileri bakımından Deniz İş Kanunu kapsamına giren bir gemi adamı sayılır.²⁰⁵

Gemide istihdam olunan (diğerkimseler tabirinden ancak belli bir süre hizmet akdiyle bağılı olarak gemide veya istisnaen gemiyi çeken römorkörde çalışan kimseler anlaşılmalıdır. Görülen hizmetin teknik bir iş olması şart değildir. Yolcu gemilerindeki ahçıbaşı, garson, şef garson, kamarot, müzisyen, berber, kadın ve erkek çamaşırcılar, ütücü ve temizleyiciler, balıkçı gemilerindeki balıkçılar, gemide istihdam edilen diğerkimseler grubuna girerler.

e. Denizde Can ve Mal Koruma Hakkındaki Kanun

14.6.1946 tarih ve 6333 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren bu 4922 sayılı Denizde Can ve Mal Koruma Hakkındaki Kanun'un amacı uygulanışı bakımından; i) denizde kürekten başka aletle yola çıkabilen her araca adı, tonlatosu ve kullanma amacı ne olursa olsun "gemi", ii) menfaat sağlamak amacıyla denizde kullanılan her gemiyeye "ticaret gemisi", iii) 12'den fazla yolcu taşıyan her ticaret gemisine "yolcu gemisi", iv) Kaptan ve diğerkimseler gemiyeye donatan ile işletenin çoluk-çocuk memurları, taşınan hayvanların çobanları ve mücbir

²⁰⁵ Ulucan, s.277.

sebeplerden yahut kaptanın denizde can kurtarma ödevinden dolayı gemiye alınan kimseler dışında, gemide navlunlu navlunsuz taşınan herkese "yolcu" denir, demek suretiyle ticari gemilerde uygulanacak asgari normların kimselere uygulanacağını düzenlemiştir.

3.Yönetmelikler

Anayasa ve kanunların yanı sıra çalışma süresi pek çok yönetmelik hükmü ile de düzenlenmiştir. Kanunlar hiyerarşisi içinde anayasa ve kanunlara uygun olmak zorunluluğu bulunan yönetmeliklerin biz kısmının düzenlenmesi gereği gerekçesi olduğu kanunun ilgili hükümlerinde belirtilmiştir. Buna göre; gemi adamları ile ilgili olarak 854 sayılı kanuna ve uluslararası sözleşmelere dayalı olarak zaman içinde çıkarılmış olan yönetmeliklere aşağıda yer verilmiştir.

a.31.07.2002 tarihli Gemi Adamları Yönetmeliği

24832 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren bu yönetmelik, gemilerin yola elverişlilik bakımından donatılmalarında, gemi adamları ile ilgili gerekleri belirlemek amacıyla düzenlenmiş olup, Türk bayraklı gemilerde çalışan ve çalışacak olan gemi adamlarını ve bunların yeterlikleri, eğitimleri, sınavları, belgelendirilmeleri, sağlık durumları, kütükleme işlemleri ve vardiya tutma ile ilgili kuralları kapsamaktadır. Yönetmelik, 20/4/1989 tarihli ve 3539 sayılı Kanun ile taraf olduğumuz "Gemi Adamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşme (STCW-78) ve değişiklikleri, 10/6/1946 tarihli ve 4922 sayılı Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanununun 2 nci maddesinin (D) bendi ile 10/8/1993 tarihli ve 491 sayılı Denizcilik Müsteşarlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (I) bendine dayanılarak hazırlanmıştır.

Yönetmelik hükümleri incelendiğinde; gemi adamlarının eğitimleri ve yeterlilikleri ile ilgili düzenlemelere yer verildiği ve ayrıca beşinci kısımda gemi adamlarının çalışma saatleri ile ilgili olarak "Vardiya Tutma Kuralları ile denizcilik

işletmelerinin sorumlulukları”nın düzenlendiği gör÷lmektedir. Buna göre; yönetmeliğin 84. Maddesi hükmü gereğince denizcilik işletmeleri, gemide vardiya tutma ile ilgili düzenlemeleri, vardiya tutacak gemi adamlarının yorgun düşerek verimliliklerini azaltmayacak bir biçimde ve aşağıdaki esaslara uygun olarak yaparlar.

a) Gemide vardiya tutan gemi adamları;

1) Günde en az on saat dinlenirler.

2) Günlük dinlenme süreleri en fazla iki bölüme ayrılabilir. Bu halde dinlenme sürelerinden biri altı saatten az olamaz.

3) Günde en az on saat olan dinlenme süresi acil durum ve role talimleri gibi olağandışı durumlarda altı saatten az olmayacak biçimde kısaltılabilir. Ancak kısaltılan dinlenme süresi peş peşe iki günden fazla uygulanamaz ve toplam dinlenme süresi haftada yetmiş saatten az olamaz.

b) "Vardiya tutma çizelge"leri gemide herkesin kolayca görebileceği yerlerde asılır.

Yönetmeliğin 85. Maddesinde ise; Gemi Adamlarının Vardiya Tutma Düzenlemelerine yer verilmiş olup, buna göre;

Madde 85 - Denizcilik işletmelerince, Sözleşmenin Kod - A bölümünde belirtilen

a) Sefer planlama ilkeleri,

b) Vardiya tutma ilkeleri,

c) Gözcülük ilkeleri,

d) Vardiya teslim alma ve teslim etme ilkeleri,

e) Kısıtlı görüş durum ilkeleri,

- f) Kılavuz ile seyir ilkeleri,
- g) Demir vardiyası ilkeleri,
- h) Makine dairesi vardiyası ilkeleri,
- ı) Haberleşme vardiyası ilkeleri,
- j) Liman vardiyası ilkeleri,

gereklarine göre oluşturulacak gemi adamlarının vardiya tutma düzenlemelerine uygun olarak, gemide seyir vardiyasından sorumlu zabıtlar ile makine vardiyasından sorumlu mühendis/makınistlerin vardiya tutmaları sağlanır.

b.28.08.2007 tarihli Gemilerin Gemi Adamları İle Donatılmasına İlişkin Tüzük

31/07/2002 gün 24823 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan “Gemi adamları Yönetmeliği” ne dayalı olarak hazırlanmış olup, gemilerin gemi adamları ile donatılmasının asgari gereklerini belirlemek amacıyla düzenlenmiştir. Herhangi bir Türk gemi sicilinde kayıtlı olsun olmasın Türk bayraklı gemileri ve bu gemilerde çalışan gemi adamlarını kapsar. Tüzüğün 4. Maddesi hükmü gereğince; gemilerin gemi adamları ile donatılmasında, gemi adamlarının yeterlik dereceleri ve sayıları bakımından zorunlu en az gerekler bu tüzükteki çizelgelerde gösterilmiştir.

c.Gemi Adamlarının Yeterliliği ve Sayısı Hakkında Tüzük

26 Ağustos 1986 tarih ve 19203 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren bu tüzüğün amacı, Gemi adamlarının yeterliliği ve sayısı hakkında Tüzüğe göre, "Kaptan, geminin sevk ve idaresinde görevli ve belirli ehliyeti haiz olan kimsedir" demek suretiyle, Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanunu'nun uygulanmasına yönelik usulleri ve esasları düzenlemektir.

d.Gemi Adamları Sağlık Tüzüğü

Bu tüzük ‘‘Gemi Adamları Yönetmeliği’nin 61 inci maddesine dayanılarak çıkarılmış olup, gemi adamı adayları ile gemi adamlarının almak zorunda oldukları ‘‘Gemi Adamları Sağlık Raporları’’nın düzenlenmesini, bu raporları düzenleyecek sağlık kuruluşlarının yetkilendirilmesini, sağlık kuruluşlarındaki sağlık kurullarının oluşturulmasını, muayeneleri yapacak tabiplerin tabi olacakları usul ve esasların belirlenmesi ile denizde çalışmaya engel sakatlık, arıza ve hastalıkları belirlemektedir.

Tüzüğün 2. Maddesi gereğince; tüzük denizde çalışacak gemiadamı adayları ile halen çalışmakta olan gemi adamlarının sağlık durumları ve sağlık yoklamaları ile ilgili gerekleri kapsamaktadır.

e.Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmelik

20.12.1989 tarihli ve 20378 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren bu yönetmeliğin amacı, 854 sayılı Deniz İş Kanununa tabi gemilerde; gemi adamlarına tahsis edilen yatma, dinlenme ve yemek yerleriyle gemide bulundurulması zaruri olan ilaç, tıbbi alet ve malzeme ve revirlerde bulunması gerekli şartları, gemi adamlarına verilecek iâşe maddelerinin ölçü ve nitelikleri, bu şart ve özelliklerden hangilerinin önemleri bakımından esasa dair ve birinci derecede mecburi, mecburi olmayan veya zaruri sebeplerle tatbik edilemeyen iâşenin işveren veya vekili tarafından nakden ödenmesini sağlamak maksadı ile İaşe Bedeli Tespit Kurulunun kurulması ve bu Kurulun görev ve yetkilerini belirlemektedir. Yönetmelik 2. Maddesinde belirtildiği üzere; 854 sayılı Deniz İş Kanununun 35 inci maddesine dayanılarak düzenlenmiş olup, 500 grostonilatodan daha küçük gemilerle, balık avı ve benzeri işlerde çalışan gemiler, römorkörler ve yüzer vinçler dışında 854 sayılı Deniz İş Kanununun kapsamına giren gemiler ile bu gemilerde çalışan gemi adamları, bunların işverenleri ve işveren vekillerini kapsar.

f.Ticaret Gemilerinin Teknik Durumları Hakkında Tüzük

15 Nisan 1948 tarih ve 6884 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren bu tüzüğün amacı, ticaret gemilerinin tahsis edildikleri işler ve yapacakları yolculuklara göre teknik durumları bu tüzük hükümlerine uygun olması halinde yolculuğa elverişli sayılacaktır, demek suretiyle, Denizde Can ve Mal Koruma Hakkındaki Kanun'un 3. ve 6. maddelerine göre çıkartılmış olup, uygulamaya yönelik usulleri ve esasları düzenlemektedir.

B. Sözleşmesel Kaynaklar

1. Bireysel İş Sözleşmesi

İş sözleşmeleri işçi ile işveren arasındaki iş ilişkilerinin düzenlenmesi bakımından en önemli kaynak metinlerdir. Aynı zamanda birer özel hukuk sözleşmesi olan iş sözleşmeleri ile genel ve soyut niteliğe haiz çalışma süresine ilişkin yasal hükümlerin işçiler bakımından uygulanması için gerekli somut düzenlemeler haline getirmektedir. Bu anlamda iş sözleşmeleri çalışma süreleri bakımından önemli birer kaynak niteliği taşırlar.

Gemi adamları bakımından oluşabilecek muhtemel uyuşmazlıklarda, uyuşmazlıkların çözümünde var ise gemi adamının işveren ile yapmış olduğu sözleşmeler öncelikli olarak uygulanacaktır. Bu sözleşmeler; gemi adamı ile işveren arasında imzalanmış bireysel sözleşmeler olabileceği gibi ticari birlikler veya işveren birlikleri tarafından hazırlanmış veya ilgili devlet tarafından tanzim edilmiş matbu toplu iş sözleşmesi şeklinde de olabilir.

Sözleşmenin taraflarına bakıldığında; sözleşmenin işveren tarafının doğrudan donatan olabileceği gibi donatan adına hareket eden acentesinin olabileceğini söylemek mümkündür.²⁰⁶

İş sözleşmelerinin yanı sıra; “işyeri iç yönetmelikleri” ve “işyeri uygulamaları” da çalışma süresinin düzenlendiği kaynaklar arasında yer alır.

²⁰⁶ Dr. Erol Kahveci, “A Union Ship is Happier”, **ITF Seafarers' Bulletin** 20, Mart 2006.

Hukuksal olarak, bir “özel hukuk düzenleyici işlemi” şeklinde nitelenebilecek olan iç yönetmelikler, iş hukukunun ikincil, yardımcı mahiyette kaynağını oluşturan, genel iş koşullarını içeren, işverence hazırlanmış bir metindir.²⁰⁷ İşyeri iç yönetmeliklerinde çalışma süreleri de işin düzenlenmesi amacıyla yer alan hükümler arasında düzenlenebilir.

4857 sayılı kanunun 22. Maddesi hükmü ile de “personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar..” demek suretiyle iş ilişkisinin ve çalışma koşullarının iç yönetmeliklerde yer alan hükümler aracılığı ile düzenlenmesi mümkün kılınmıştır. 854 sayılı Deniz İş Kanununda açık bir hüküm bulunmasa da aynı yorumu gemi adamları için de yapmak mümkündür. Buna göre; deniz iş kanunu çerçevesinde hazırlanmış yönetmelik veya talimatlar kaynak niteliğinde sayılmalıdır.

İşyeri uygulamaları ise, kanuni ve akdi bir zorunluluk olmaksızın işveren tarafından işyerinde uygulanagelen ve genel iş koşullarına ilişkin fiili davranışlar bütünüdür.²⁰⁸ Bir uygulamanın işyeri uygulaması olarak kabulü için bu uygulamanın genel, tekrarlanagelen ve hesaplanabilir mahiyette olması ve buna riayet edilmesinin de bir hukuksal zorunluluk/yükümlülük olduğu yönünde bir genel inancın bulunması gereklidir.²⁰⁹

Çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin de işyeri uygulaması haline dönüşmesi dolayısıyla iş sözleşmesinin eki niteliğinde akdi kaynak hükmünde olmaları söz konusu olabilir. Örneğin, işyerindeki iş başlangıç ve bitiş saatlerinin uzun yıllardır 09.00 ile 17.30 olarak uygulanması, ara dinlenmesinin 12.00 ile 13.00 saatleri arasında verilmesi, bir işyeri uygulaması olarak kendinden önceki hukuk kaynaklarına aykırı olmamak kaydıyla iş sözleşmesinin eki niteliğinde, çalışma sürelerine kaynaklık eder. Ancak yukarıda da değinildiği üzere; iş hukuku kaynakları içinde hiyerarşik olarak en altta yer alan işyeri uygulamaları, nispi emredici mahiyetteki kanun hükümleriyle toplu iş sözleşmeleri hükümlerine göre daha işçi

²⁰⁷ Mollamahmutoğlu, s.56.

²⁰⁸ Mollamahmutoğlu, s.59.

²⁰⁹ Mollamahmutoğlu, ss 59-60.

lehine hükümlere haiz olmaları halinde iş sözleşmesi hükmüne dönüşerek hukuken geçerli bir çalışma şartı niteliği kazanabilirler.²¹⁰

2.Toplu İş Sözleşmesi

Toplu iş sözleşmesi işçi ve işverene tanınmış anayasal bir haktır.²¹¹ Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 2. Maddesi ile toplu iş sözleşmesi, "Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir."²¹² Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir."²¹³

Bu düzenlemelerden anlaşıldığı üzere toplu iş sözleşmesi ile işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisini doğrudan düzenleyen normatif hükümler ve ayrıca taraflara hak ve yükümlülükler getiren hükümler içerebilmektedir. Bu yönüyle işçinin çalışma süresi ve buna bağlı olarak hak edeceği ücreti belirleyici nitelikteki hükümlerin toplu iş sözleşmesinde yer alması ve dolayısı ile toplu iş sözleşmelerinin çalışma süreleri bakımından sözleşmesel bir hukuk kaynağı olabileceğini söylemek mümkündür.

Yukarıda da değindiğimiz üzere; toplu iş sözleşmesi, normatif ve borç doğurucu nitelikte hükümler içermektedir. Çalışma süresine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, bu anlamda iş ilişkisine doğrudan etki eder mahiyette olduğu ve normatif hükümlerden sayılması gerektiği kanaatindeyiz.

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan çalışma süresine ilişkin hükümlerin içeriği ile ilgili bazı değerlendirmeler yapmak mümkündür. Buna göre; toplu iş sözleşmesi içindeki çalışma sürelerine ilişkin hükümler,

²¹⁰ Mollamahmutoğlu s.61; Süzek, s. 64.

²¹¹ Anayasa 53/1 .maddesi.

²¹² TİSGLK 1. Maddenin 1. Fıkrası.

²¹³ TİSGLK 1. Maddenin 2. Fıkrası.

- Toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş olan ücretin belirlenmesinde rol oynar. Mesela, toplu iş sözleşmesi ile getirilen çalışma süresine ilişkin düzenlemeler fazla saatlerle çalışmanın ölçütü olabilir. Çalışma süresi doğrudan ücretin belirleyicisi olmanın yanı sıra; haftalık çalışma süresinin belirlenmiş olması halinde işverenin ödeyeceği fazla çalışma ücretini de belirleyecektir. Haftalık çalışma süresinin 35 saat olarak belirlendiği bir toplu iş sözleşmesinde, işçi bu süreyi aşan çalışması için kanunda yazılı zamlı ücrete hak kazanacaktır.
- Belirli bir dönemde yapılan çalışmaların azami süresini belirler. Toplu iş sözleşmesinde belirlenmiş olan çalışma süresinin “azami çalışma süresi” ni belirlediği şeklinde yorumlamak mümkündür. Bu durumda; “çalışma süresi haftalık 35 saattir” şeklinde bir toplu iş sözleşmesi hükmü “ çalışma süresi haftalık 35 saati aşamaz” şeklinde yorumlanacaktır. İşçinin iş sözleşmesi kapsamında yapmakla yükümlü olduğu iş görme borcunun kapsamını ve sınırlarını belirler. Toplu iş sözleşmelerindeki çalışma süresine ilişkin hükümlerinin genel mahiyeti itibari ile işçinin toplu iş sözleşmesi kapsamındaki iş görme borcuna ilişkin olduğu ve işçinin yapmakla yükümlü olduğu işin kapsamını belirleyici içeriğe sahip olduğunu söylemek mümkündür.

yukarıda belirlenen içeriğe sahip olduğu söylenebilir.²¹⁴ Bununla birlikte işçi ve işveren bu hükümlerin içeriğini belirlemede serbest olup, içeriğin tespiti yorum yolu ile yapılabilir.²¹⁵

Tüm bunların yanı sıra; toplu iş sözleşmeleri ile çalışma sürelerinin düzenlenmesi ve düzenlenen hükümlerin yorumlanması sırasında hükümlerin “işçi lehine şart ilkesini” ihlal edecek mahiyette olmamasına özen gösterilmesi gerektiği de kaçınılmaz bir gerçektir.

Gemi adamlarının haklarını korumak bakımından ulusal ve uluslararası sendika ve federasyonlar bulunmaktadır. Bu kuruluşlar gemi adamları ile ilgili olarak

²¹⁴ Buncher Herbert, ” Tarifliche Arbeitszeitbestimmungen und Günstigkeitsprinzip”, DB, Heft 34, 1990, ss. 1715-1723.

²¹⁵ Buncher s. 1716.

toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmesi formları tanzim etmekte ve üyelerine bu matbu sözleşmeler kapsamında bazı hak ve yükümlülükler tanımaktadır.

Bunlar arasında gemi adamları bakımından dünya çapında koruma sağlayan Uluslararası Taşımacılık İşleri Federasyonu (ITF-International Transport Workers' Federation önemli bir yer tutmaktadır. ITF, ulaştırma sektöründe 135'i aşkın ülkede 5 milyon dolayında üyesi olan 600'den fazla işçi sendikasıdan oluşan bir federasyondur. 1896 yılında kurulmuş olan federasyon, sekiz farklı işkolu temelinde örgütlenmiştir. Bunlar; denizyolu, demiryolu ve karayolu taşımacılığı, sivil havacılık, limanlar, iç sularda seyrüsefer, balıkçılık ve turistik hizmetlerdir.

ITF, ulaştırma işçilerini dünya çapında temsil eder ve onların hak ve çıkarlarını küresel kampanyalar aracılığı ile savunur. ITF'in denizcilik sektöründeki faaliyetlerinin başında; gemilerin ulusal yasaların ve ulusal sendikaların denetiminden kaçınmak için kolay bayrak uygulamasına geçmesine karşı dünya çapında denizciler ve liman işçileri sendikaları tarafından yürütülen kampanya gelir. Bu kampanyanın iki yönü vardır; siyasi olarak ITF, hükümetlerle ve uluslararası kuruluşlarla, bir geminin sahibi ile ulusal aidiyeti arasında “gerçek bir bağ” oluşturulması için mücadele ederken, sektörel olarak; ITF sendikaları, bütün kolay bayrak gemilerinde kabul edilebilir asgari ücretler ve standart çalışma süreleri ile sosyal standartlar sağlamak için mücadele etmektedir.²¹⁶

ITF, bu amaçlarla çeşitli sözleşme formları oluşturmuştur. Bunlar;

- Toplu İş Sözleşmesi (Collective Bargaining Agreement CBA): Bu sözleşmeler gemi sahibi ile gemi adamlarını temsil eden sendika, kuruluş veya bir grup arasında yapılır. Birlik Sözleşmesi olarak da anılır. Bu tip sözleşmeler genelde gemi adamları için ücret ve çalışma koşullarını belirli bir gemi veya belirli bir işverene özgüleyerek belirler.
- Gemi Mürettebatı Ücret Sözleşmesi (Total Crew Cost Agreement TCC): Bu sözleşmeler ITF tarafından onaylanmış sözleşmeler olmakla birbirlerinden

²¹⁶ www.itfglobal.org

farklı olabilmektedir. Bu sözleşmelerde belirlenen ücretler genelde ITF standart sözleşmelerine göre daha düşüktür.

- ITF Standart Sözleşmesi (ITF Standart Agreement) : Bu sözleşmeler ITF faaliyetleri doğrultusunda hazırlanmış olan standart sözleşmelerdir. TCC hükümlerinden daha lehe hükümler içerir.

ITF, dünya çapında gemi adamlarının haklarını korumak için çalışmalar yapmakta, çeşitli kampanyalar düzenleyerek gemi adamlarını hakları konusunda bilgilendirmeye çalışmaktadır. Yine bu amaçla pek çok tavsiye niteliğinde yayınlar oluşturmaktadır. ITF 'in bu tavsiye niteliğindeki çalışmaları hukuken bağlayıcı olmasa da imza altına alınmış olan sözleşme hükümleri gemi adamları ile ilgili uyuşmazlıklarda bağlayıcı olacağından yargılama sırasında dikkate alınmalıdır.

C. Örf ve Adet Kuralları

4857 sayılı iş kanunu 68. Maddesi hükmü ile işçiye verilecek ara dinlenmesinin belirlenmesi için o yerin örf ve adet kurallarına atıf yapmaktadır. Bu anlamda örf ve adet kurallarının da çalışma süreleri bakımından kaynak niteliğine haiz olduğunu söylemek mümkündür.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 48. Maddesi hükmüne bakıldığında;

“Saklı Hükümler

Madde 48 - Bu kanun hükümleri, gemi adamına daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi, örf ve adetlerden doğan haklara hanel getirmez. Bu kanunun uygulanması sonucu olarak işverene düşen yükümlülükler, gemi adamlarının ücret ve sair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz.”

Madde hükmünün örf ve adetlere atıf yaptığı ve gerektiğinde başvurulması mümkün bir kaynak olabileceğini içerdiği görülmektedir.

D.İşverenin Yönetim Yetkisi

Türk hukukunda işverenin yönetim yetkisinin kaynağı iş sözleşmedir.²¹⁷ İşçinin iş görme ediminin kapsamı ve sınırları işverenin vereceği emir ve talimatlar ile somutlaşır. Bu yönü ile yönetim yetkisinin işverene iş görme borcunun içeriğini belirleme imkanı verdiği söylemek mümkündür.

İşverenin bu yetkisi çalışma süresi bakımından değerlendirildiğinde, işçinin çalışma süresinin uzunluğunu kapsamadığı yani; çalışma süresinin uzunluğunu tek taraflı olarak vereceği emir ve talimatlar ile düzenleyemeyeceği kabul edilir.²¹⁸

Çalışma süresinin uzunluğu kural olarak iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde veya kanun hükmü ile belirlenir. Herhangi bir şekilde buna yönelik bir düzenleme yok ise, çalışma süresinin uzunluğunun belirlenmesinde işyeri uygulaması olup olmadığına bakılmalıdır. Çalışma süresinin uzunluğunu belirleyebilecek mahiyette bir işyeri uygulamasının da bulunmaması halinde, kanunda yer alan haftalık çalışma süresi esas alınacaktır. Yani bu durumda dahi işverenin çalışma süresini vereceği emir ve talimatları ile yönetim yetkisi kapsamında belirleyebilmesi mümkün olamayacaktır.

Aksi bir düşünce yani; işverene çalışma süresinin uzunluğunu tek taraflı olarak belirleme yetkisinin verilmesi halinde iş sözleşmesinin feshine ilişkin hükümleri dolanma yolunu açar. Bu durumda, çalışma süresinin uzunluğuna yönelik değişiklikler ancak çalışma koşullarında değişiklik yapılması halinde izlenmesi gereken usule göre yapılabilecektir.²¹⁹ İşverenin bu hükümlere aykırı davranarak tek taraflı olarak çalışma süresini arttırması işçiye iş sözleşmesini haklı sebeple fesih yolunu açar. Nitekim bu husus Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından, hastanede 08.30-14.30 saatleri arasında çalışan bir doktorun çalışma süresi uzunluğunun işvereni tarafından tek taraflı olarak 08.00-16.00 saatleri arasında olacak şekilde

²¹⁷ Mollamahmutoğlu, s. 62.

²¹⁸ Benzer görüş için; Şen MURAT, **İş hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik**, Seçkin Yayınları, 2005, s.144, Alp Mustafa, **İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi**, Seçkin Yayınları, 2005, s.363.

²¹⁹ 4857 sayılı kanunun 22. Maddesi hükmü.

değiştirilmesinin uyuşmazlık konusu yapıldığı bir kararda, iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı sebeple feshini gerektirir bir durum olarak yorumlanmıştır.²²⁰

Yukarıda izah edildiği üzere; işverenin yönetim yetkisi çalışma süresinin uzunluğunu değiştirmeyi kapsar mahiyette değildir. Ancak işveren bu yönetim yetkisi ile işçinin çalışma saatlerinin başlangıç veya bitiş saatleri ile ara dinlenmesinin ne zaman kullanılacağını ve haftalık çalışma süresinin haftanın çalışma günlerine dağıtılmasını sağlayabilmektedir.

4857 sayılı kanunun 63.f.1. maddesine göre; aksi kararlaştırılmadığı sürece haftalık çalışma süresi haftanın günlerine eşit olarak bölünerek uygulanır. Ancak taraflarca kararlaştırılması halinde haftalık çalışma süresinin iş günlerine dağıtılması yetkisinin işverene verilmesi mümkündür.

854 sayılı Deniz İş Kanununun 26. Maddesi hükmü genel bakımdan iş süresi, günde sekiz ve haftada kırksekiz saat olacağını ve bu sürenin haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanacağını düzenlemiştir. Bu düzenlemenin yapma yetkisinin yukarıda belirtildiği üzere işverene verilmesi mümkündür.

Netice itibari ile; işverenin yönetim yetkisine dayanarak çalışma süresinin uzunluğunu değil ancak çalışma süresinin içeriğini ve konumunu belirleyebileceğini söylemek mümkündür. Ancak belirtmek gerekir ki; işverenin bu yetkisini dürüstlük kurallarına uygun bir şekilde kullanması, yalnızca işletmenin menfaatlerini değil, işçinin menfaatlerini de gözetmesi ve işçi lehine şart ilkesini ihlal edecek herhangi bir uygulamaya gitmemesi gerekir.

²²⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 01.10.1986 tarih ve 1985/9-349E – 1986/807K sayılı kararı.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK DENİZ İŞ HUKUKUNDA GEMİADAMLARI BAKIMINDAN ÇALIŞMA SÜRELERİ

I. GİRİŞ

Denizde çalışmanın farklı özelliklere ve ihtiyaçlara sahip olması, denizin riskleri ve tehlikeleri, denizde çalışmanın Kara İş Hukukundan farklı kurallara tabi olmasını gerektirmiş ve birçok ülkede gemi adamları için farklı iş kanunları çıkarılmıştır. Aslında deniz işçileri de işverene hizmet akdiyle bağlı olarak çalışan kişilerdir. Fakat çalışma ilişkisinin oldukça farklı bir doğal ortamda (gemide ve denizde) cereyan etmesi, çalışanların ve çalıştıranların farklı sorunlara ve bu mesleğin farklı bir sosyal ve mesleki yapıya sahip olması, iş ilişkisinin farklı bir düzenlemeye sahip olmasını kaçınılmaz kılmıştır. Böylece ortaya Kara İş Hukukundan biraz farklı bir iş hukuku alanı çıkmıştır. İşte Deniz İş Hukuku gemi adamları ile gemi sahibi veya işleteni (donatan) arasındaki çalışma ilişkilerini düzenler. Nitekim, Fransız İş Kanunu md.L.742-1 deniz iş sözleşmesi ve denizde çalışma şartlarının ayrı bir kanunla düzenleneceğini öngörmüş bulunmaktadır. Böylece Fransa'da 1926 yılında bağımsız bir Deniz İş Kanunu (Code du Travail Maritime) kabul edilmiş bulunmaktadır. Daha sonra 1958, 1961, 1967, 1983, 1997, 2004 ve son olarak da 2006 tarihli kararnamelerle bazı alanlarda yasada değişiklik yapılmıştır.²²¹ Almanya'da ise bugün yürürlükte bulunan Deniz İş Kanunu (Seemannsgesetz) 12.7.1957 de Bundesrat tarafından kabul edilmiş ve 1902 tarihli Deniz İş Kararnamesi yürürlükten kaldırılmıştır. 1957 tarihli Yasa 14.7.1961 de esas itibariyle İş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren bazı değişikliklere sahne olmuştur.²²². 23.3.1989 tarihli kanun ise gemilerin tesciline ilişkindir. İç sularda sefer yapan gemilere ise, iç sularla ilgili iş kanunu uygulanır.

Ülkemizde bugün yürürlükte olan ve denizde çalışmayı düzenleyen kanun ise, 20.4.1967 de TBMM tarafından kabul edilmiş olan 854 sayılı Deniz İş Kanunu olup, 10.3.1954 tarihli ve 6379 sayılı aynı adlı Kanunu yürürlükten kaldırmıştır.

²²¹ M. Le Bihan Guenole, Droit du Travail Maritime, Paris 2001,13 vd.

²²² G.Schelp/R.Fettback, Seemannsgesetz, 2.Aufl.,Köln 1963 ,VII-XI.

Esasen gerek 1475 tarihli önceki, gerek 4857 tarihli bugünkü İş Kanunumuz denizde çalışmayı İş Kanununun uygulama alanı dışında, istisnalar arasında göstererek (md.4a) Kara İş Hukukunun kapsamına almamışlardır. Böylece ülkemizde Deniz İş Hukuku kurallarının düzenlenmesinin ayrı bir kanuna bırakılması Fransa ile değilse de Almanya ile aşağı yukarı ayrı tarihlere rastlamaktadır.

I. Türk Deniz İş Kanunu Bakımından

A. Kanunun Uygulama Alanı

Deniz İş Kanununun 2/B maddesine göre; "Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere 'gemi adamı' denir." Gemi Adamlarının Eğitim, Belgelendirme, Sınav, Vardiya Tutma, Kütüklenme ve Donatılma Esasları Hakkında Yönetmelik²²³ 'in tanımlar başlıklı 3/IIIa maddesinde gemi adamlarının , "..geminin kaptanını, zabıtlerini, yardımcı zabıtlerini, tayfalarını ve yardımcı hizmet personeli...." ifade ettiği belirtilmektedir.²²⁴

Deniz İş Kanununun uygulama alanına ise kanunun 1.maddesinde yer verilmiştir. Buna 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."

Bu tanıma göre Deniz İş Kanunu'nun kapsamını şöyle belirtebiliriz.

1. Bu yasa, denizlerde, göllerde ve akarsularda çalışan gemilerde uygulanacaktır. Ayrıca geminin Türk bayrağını taşıması da zorunludur.

²²³ R.G 30.1.1997 No: 22893.

²²⁴ Bu maddede diğer kimseler olarak ifade edilenler gemicilik tekniğiyle ilgili olmayan hizmetleri gören kişilerdir. Aşçı, müzisyen, doktor gibi.

Deniz, göl ve akarsu terimlerinin coğrafi olarak tanımları ortadadır. Deniz İş Kanunu m.1 f.3e göre de "Bu kanunun uygulanmasında; sandal, mavna, şat, salapurya gibi olanlar da (gemi)" sayılır.

2. Deniz İş Kanunu her gemide değil yalnızca yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde uygulanacaktır.

Bu sınır uygulama alanını bir ölçüde daraltmaktadır. Bu sınırlama, kanunun koruma amacı ile bağdaşmaz.²²⁵ Bu sebeple de kanun koyucu üç ayrı durumda bu sınırı aşan özel hükümler getirmiştir.

- Bu özel durumlardan ilki işverenin birden çok gemisinin olması halidir. Deniz İş Kanunu m.1 f.2ye göre;

*"Aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olduğu takdirde birinci bent hükmü uygulanır."*²²⁶

- İkinci hal, işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısıdır. Yine, Deniz İş Kanunu m.1 f.2ye göre *"..... veyahut çalıştırdığı gemi adamı sayısı 5 veya daha fazla bulunduğu takdirde"* yine birinci bent hükmü uygulanacaktır. Eğer işveren en az beş gemi adamı çalıştırıyorsa artık sahibi olduğu gemi veya gemilerle bunlarda çalışan ve çalıştıranlar -başka hiçbir koşul aranmaksızın- Deniz İş Kanunu kapsamına gireceklerdir.²²⁷

- Üçüncü özel durum, Bakanlar Kurulunun teşmil yetkisidir. Deniz İş Kanunu m.1 f.4'e göre Bakanlar Kurulu ekonomik ve sosyal gerekler bakımından yukarıda

²²⁵ Esen, Güven, **Çalışma Yaşamının Düzenlenmesi, İşletme İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, Bireysel İş Hukuku**, İstanbul 1995, s.87.

²²⁶ Küçük bir yatla kıyı taşımacılığı yapan bir kimseyle yatı ve yatında çalışanlar bu yasanın uygulama alanı dışında kalacak; fakat bu kişinin böyle 4-5 tane yatının olması ve bunların toplamının en az 100 grostonilatoya ulaşması halinde bu yatlar tüm çalışanlarıyla birlikte Deniz İş Kanununun kapsamında yer alacaktır.

²²⁷ İki Kıyı arasında taşımacılık yapan bir işverenin 2-3 teknesi olması ve bunların toplamı 100 grostonilatoyu bulmasa bile her birinde ikişer, üçer kişiden 6-7 kişi çalışması halinde de Deniz İş Kanunu uygulama alanı bulacaktır.

belirttiğimiz gruplara girmeyen gemilerle gemi adamlarını ve işverenlerini Deniz İş Kanununun kapsamına alabilecektir.

4857 sayılı İş Kanununun 4.a.maddesi deniz taşıma işlerinin bu kanun kapsamında yer almayacağını belirtmiştir. Bu işlerin Deniz İş Kanununun uygulama alanı içinde olduğu açıktır. Ancak Deniz İş Kanununda yer alan ve bu kanunun uygulandığı işler sadece İş Kanunu m.4te yer alan, istisna edilmiş işlerden ibaret değildir. Deniz İş Kanunu gölleri ve akarsuları da kapsamı içine almış ve daha geniş bir sınır çizmiştir. Bundan başka deniz taşıma işi sayılmayan fakat yine de deniz işi niteliğinde olan bazı işlere hangi kanunun uygulanacağı tartışma yaratmıştır. İş Kanunu m.4 a/f deniz taşıma işlerini uygulama alanı dışında bırakırken şu iki iş türünü ise kapsamına almıştır:

Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri ile Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri müstahsalları ile ilgili işler.

Bu istisnalardan ikincisi açıkça Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen diyerek kuşkuyu önlemiştir. Ancak birinci istisna kararsızlığa yol açmıştır. Örneğin, balıkçılık, römorkaj, kurtarma - yardım, dalgıçlık işleri ne deniz taşıma işidir ne de yükleme ve boşaltma işleri kategorisinde yer alır. Burada Deniz İş Kanununa öncelik vermek gerekir. Çünkü Deniz İş Kanunu yöneldiği ilgi alanı yönünden özel bir kanun niteliğindedir ve özel bir kanun varken daha genel nitelikte bir kanuna başvurulması hukuk tekniği açısından olanaksızdır.

B. Normal İş Süresi

Genel anlamda iş süresi, işçinin iş sözleşmesi uyarınca yükümlü bulunduğu işi yerine getirmek için çalıştırılacağı zamanı ve süreyi anlatır.²²⁸ 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesine göre genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45

²²⁸ M.Ekonomi , **İş hukuku, c.1,Ferdi İş hukuku** ,3.bası, İstanbul 1984,271.

saattir. Oysa 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na göre genel bakımdan iş süresi, günde sekiz ve haftada kırk sekiz saattir. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır (md.26). 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise, aksi kararlaştırılmamışsa bu sürenin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı belirtilmiştir. Böylece yeni İş Kanunumuz esnek bir iş süresine olanak tanırken, 854 sayılı Kanun bu konuda 1475 sayılı önceki İş Kanunumuz gibi katı düzenlemesini sürdürmekte ve deniz işçisi kara işçisine oranla daha uzun süre çalışmaktadır. Bu eşitsizlik doktrinde²²⁹ eleştirilmektedir. Mamafih denizde çalışmanın farklı özelliği nedeniyle tüm uluslararası sözleşmeler denizde normal iş süresini 8 saat olarak belirlemişlerdir.

Denizde çalışanların yaptıkları işin farklı özelliği onların iş sürelerini kara işçilerine kıyasla farklı biçimde düzenlenmesi zorunluluğunu ortaya koymuştur. Nitekim gemi adamları işyerleri olan gemilerin türü ve seferlerinin uzunluğuna bağlı olarak neredeyse bütün günlerini gemide geçirmektedirler. Kara işçileri iş süresi dışında kalan zamanlarını dilediği gibi geçirme olanağına karşılık, deniz işçileri bu kadar özgür değildirler. Ufak tonajlı ve kısa mesafelerde sefer yapan gemilerde, iş süresinin dışında gemide kalma zorunluluğunun pek bulunmamasına karşılık, diğer gemilerde hem çalışma sürelerini, hem de çalışma süresi dışında kalan süreleri gemide geçirme zorunluluğu önemli bir sorun yaratmaktadır.²³⁰ Ancak Deniz İş Kanunu'nun denizde çalışmanın farklı özelliklerine rağmen uygun çözümler getirdiği söylenemez.

Mamafih 2006 tarihli Deniz İş Hukuku Sözleşmesi önceki sözleşmelerin, geminin türüne ve seferin uzunluğuna bağlı olarak yaptığı ayrımları kaldırarak tüm gemi adamları için normal çalışma süresinin 8 saat olarak belirlenmesini öngörmüştür. Denizde normal günlük iş süresi Almanya'da, gemi ister denizde seferde, ister limanda olsun tüm gemi adamları için 8 saat (Seemannsgesetz, md.85 ve 86) olarak belirlenmiştir. Bu süre Fransa'da 2000 tarihine kadar haftada 40 saat iken, Deniz İş Kanunu'nun İş Kanunu'na yaptığı atıf sonucu bu tarihte normal iş

²²⁹ Ulucan, Devrim, **Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler**, Türkiye Denizciler Sendikası Yayını İstanbul 1986, s.30.

²³⁰ Ulucan. s. 27.

süresi kara işçileri için haftada 35 saate indirildiğinden bu süre gemi adamları için de haftada 35 saate inmiş bulunmaktadır (Guénolé, 140-141). Hemen belirtelim ki, haftalık 40 saatin 35 saate indirilmesi sadece TİS'leriyle yapılabilecektir. Buna karşılık Fransa' da günlük normal iş süresi balıkçı gemileri için 8 saattir (Guénolé,142).

1.İş Süresi kavramı

Deniz İş Kanunu'nun 26'ncı maddesinin 2'nci fıkrası iş süresinin gemide ne anlama geldiğini düzenlemektedir. Buna göre iş süresi, gemi adamının iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir.²³¹. Bununla birlikte gemi adamının iş süresi boyunca mutlaka eylemli olarak çalışması gerekmez. İşin başlaması ve bitirilmesi için gereken süre içinde eylemli olarak çalışmadığı halde iş görmeye hazır durumda, işgücünü işverenin emrinde hazır tutarak geçirdiği süre de iş süresinden sayılır.²³² Ayrıca, gemi adamının gemide iş başında çalıştığı ya da vardiya tuttuğu (iş gücünü işverenin emrine hazır tutarak nöbette beklediği) süre dışındaki sürelerin ne sayılacağı, üzerinde durulması gereken önemli bir sorundur. Zira İş Kanunu'nda çalışma süresinden sayılan halleri düzenleyen md.66 gibi bir hüküm Deniz İş Kanunu'nda bulunmamaktadır. Gerçekten İşK.md.66/c "İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler" işçinin günlük iş süresinden sayılır. Oysa geminin deniz ortasında seyir halinde iken ya da limanda demirli iken gemi adamın karaya çıkması olanağı ya olmaz ya da olmayabilir. O taktirde bu süreler iş süresinden mi sayılacaktır? Bu mümkün gözükmemektedir. Zira gemi adamının çalışma yapmasa da gemi deniz ortasın da bulunduğu için fiili zorunluluk sonucu gemide geçirdiği tüm sürenin iş süresinden sayılması hakkaniyete aykırı bir yorum tarzı olur. Gemiden ayrılamama denizde çalışmanın özelliğinden kaynaklanmaktadır. Gemi adamı işe girerken bu gerçeği bilerek işi kabul etmiştir. Buna karşılık gemi adamının gemide bulunması fiili bir zorunluluktan değil de liman ve tersanelere ilişkin mevzuattan ya da doğrudan işverenin veya kaptanın buyruğundan kaynaklanıyorsa bu takdirde

²³¹ Gemilerde vardiya düzeni için bak.K. Anol, **Çalışma Yaşamının Düzenlenmesi, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan gücü Yönetimi**, Kazancı Hukuk Yayınları No.33, 1985, 93 vd.

²³² Ekonomi , s.272 ; Ulucan, s. 28.

gemide uyku, yemek gibi zorunlu ihtiyaçlar için gerekli sürenin dışında geçen bölümünü iş süresinden saymak daha isabetli bir yorum olacaktır.²³³ Uygulamada gemi adamlarının ücretlerinin ve ikramiyelerinin kara işçilerine oranla daha yüksek olmasının nedenlerinden biri de onların çalıştıkları işyerini, gemiyi terk etme olanaklarının sınırlı oluşudur.²³⁴

Yargıtay da çeşitli kararlarında, gemi adamlarının gerek normal, gerek fazla saatlerle çalışma süresinin belirlenmesinde gemide kaldıkları, buldukları sürenin değil, fakat iş başında geçirdikleri veya vardiya (nöbet) tuttıkları sürenin göz önünde tutulacağını tekrarlamıştır.²³⁵ Yargıtayın bu görüşü, doktrinde de destek bulmuştur.²³⁶

Deniz İş Kanunu md. 26/1 denizdeki iş süresini günde 8 haftada 48 saat olarak belirledikten sonra bunu haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanacağını öngörmüştür, Bu öylesine katı bir hükümdür ki ne 4857 sayılı İşK.nda olduğu gibi denkleştirme esasına yer vermiş ne de cumartesileri tam gün ya da yarım gün çalışılmasına göre bir esnekliğe olanak bırakmıştır. Oysa UÇÖ'nün 76, 93, 109 sayılı sözleşmeleri ve 2006 tarihli ve henüz yürürlüğe girmemiş Sözleşmesi oldukça esnek iş sürelerine yer vermiştir.

2.Vardiyaların Gemi Adamlarına Duyurulması

Deniz İş Kanunu'nda günlük ve haftalık iş süreleri ile fazla çalışmaya ilişkin esasları İş Kanunu'ndaki esaslarla farklılık gösterdiğinden vardiya usulü ile çalışma düzeni de İş Kanunu'ndakinden farklı olabilmektedir. Vardiya tutacak gemi

²³³ F.Şahlanan, **Deniz İş Hukukunda İş Süresi, Fazla Çalışma, Yıllık İzin ve Hafta Tatiline İlişkin Sorunlar**,TÜHİS, Kasım 1988, s.12.

²³⁴ Ulucan s.28.

²³⁵Yarg. 9.HD., 9.7.1975, E. 4223, K.37758 :İHU, Deniz İşK. 26 No.1; Yarg; 9.HD., 4.2.1976, E.29155, K, 4039: İHU, Deniz İşK.26, No.2; 14.10.1985, E.6928, K.9281:TÜHİS, Ocak 1986, s.19-20.

²³⁶Ekonomi, Munir, İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1976 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1976, İstanbul 1979,54; Ö. Eyrenci, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1985, İstanbul 1987,113; D.Ulucan, İHU, Deniz İşK.26, No1 ve 2 deki içtihat notları; O. Özbek, Deniz İş Kanunu, 2.bası, İstanbul 2003, s.113.

adamlarının 8'er saatlik üç postaya, ya da 6'şar saatlik dört postaya bölünmesi gibi vardiya düzenlenebilir.

Deniz İş Kanununda md.26 sonda vardiya düzeninin, yemek ve dinlenme zamanlarının herkesçe bilinmesini ve görülmesini sağlamak amacıyla şu hükme yer verilmiştir: "İşveren veya işveren vekili, gemi adamının vardiyalarını yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bu çizelgeyi gemi adamlarının görebileceği bir yere asmak zorundadır". Bu husus 2006 Sözleşmesinde de 10. paragrafta yer almaktadır.

3. İş Sürelerine Tabi Olmayan Çalışmalar

Deniz İş Kanunu gemide çalışan bazı kimseleri yaptıkları işlerin özelliğinden ötürü yasanın iş sürelerine ilişkin hükümlerinden (günlük ve haftalık iş sürelerinden, fazla çalışma hükümlerinden) ayırık tutmuştur. Bunlar,

“1.Birden fazla kaptanın bulunduğu gemilerde birinci kaptan veya bu kanunun 2 nci maddesinin (c) fıkrasında yazılı olduğu şekilde kendisine vekalet eden kimse (kılavuz kaptanlar dahil)

2.Birden fazla makinistin bulunduğu gemilerde baş makinist,

3.Doktor ve sağlık memurları,

4.Hemşire ve hastabakıcılar,

5.Asli görevleri can, mal ve gemi kurtarma olan kurtarma gemilerinde çalışan gemi adamları,

6.Gemide kendi nam ve hesabına çalışanlar”dır.

Bu kişiler, gemide yapmakta oldukları görevler nedeniyle iş sürelerine ilişkin hükümlerin dışında tutulmuşlardır. Çünkü bunlar gemide bulunmaları gerekli fakat devamlı bir çalışma düzeni içinde bulunmayan, ancak arızı olarak kendilerine gereksinim duyulduğu zaman görev yapan kimselerdir.²³⁷ Bu kişiler sorumlulukları gereği gerektiği zaman çalışırlar. Bunlardan vardiya usulü veya günlük çalışma süreleri içinde çalışmaları beklenemez.²³⁸ Ancak burada anlaşılması güç bir konu, yasanın kendi nam ve hesabına çalışanları da bu grup içinde saymış olmasıdır. Çünkü bu kişiler bir iş sözleşmesi ile çalışmadıkları için iş sürelerine ilişkin hükümlerin bunlara uygulanması zaten söz konusu edilemez.²³⁹ Dikkat edilmesi gerekir ki, md 27' de sayılan kişilerin bir kısmı aynı donatana bir iş sözleşmesi ile bağlı gemi adamı, bir kısmı ise gemide çalıştığı halde donatana bir iş sözleşmesi ile bağlı olmayıp kendi ad ve hesabına çalışanlardır. Md. 27 de sayılan gemi adamlarının da bir kısmı iş sözleşmesi ile çalışsalar da yaptıkları işin gemiyle ve denizle ilgisi yoktur. Doktor, hemşire gibi. Belirtmek gerekir ki, gemi adamı sayılmak için yaptığı işin denizle, gemicilikle ilgili olması zorunlu değildir. Gemi adamı sayılmak için gemide çalıştırılmak yeterlidir.²⁴⁰

Sözleşmenin türü ve çalışanın görevinin denizle ilgisi olu olmaması Deniz İş Kanunu bakımından işçi sayılmayı engellemez. İşçinin gemide çalışması ve işverene bir hizmet akdiyle bağlı olarak çalışması gemi adamı sayılmak için yeterlidir.

Hatırlatalım ki, İş Süreleri ve Geminin Adamla Donatılması Hakkında 1936 tarihli ve 57 sayılı Sözleşme, uçak pilotlarını, muhasebeciyi, geminin yemek ve ofis işleriyle uğraşan personelini ve bu arada kendi ad ve hesabına çalışan kişileri iş sürelerinin uygulama alanı dışında tutmuştur. Görülüyor ki, 854 sayılı Deniz İş Kanunu anılan sözleşmeye oranla daha dar kapsamlı bir istisna hükmü ihtiva etmektedir.

²³⁷ Anol, s.95; Özbek, s.116.

²³⁸ Ulucan s.31.

²³⁹ Şahlanan s.13.

²⁴⁰ H.Karan/L.Akın, Gemiadamları Bakımından İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı, Çetingil ve Kender'e 50. Birlikte Çalışma Yılı Armağanı, İstanbul 2007, s. 719.

C. Fazla Çalışma

1. Kavram

Deniz İş Kanunu'nda fazla saatlerle çalışma kavramı İş Kanunu'ndan farklı esaslara bağlı tutulduğu gibi uygulama koşulları da farklı esaslara bağlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanununda fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. Üstelik denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz (md.41/1). Yeni İş Kanunu fazla çalışma yanında fazla sürelerle çalışma kavramına da yer vererek haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği durumlarda bir haftada belirlenmiş saatin üstünde fakat 45 saatin altında kalan çalışmalara uygulanacak ücret zammını da belirlemiştir.

Deniz İş Kanunu ise, 40 yıl öncesinin düşünce tarzını yansıttığı için 1475 sayılı önceki İş Kanunu gibi esnek çalışma biçimine yabancı kalmıştır. Deniz İş Kanununa göre “ bu kanuna göre tespit edilmiş bulunan iş sürelerinin aşılması suretiyle yapılan çalışmalar, fazla saatlerle çalışma sayılır” (md.28/1). Bu hükümde fazla saatlerle çalışma, hem günlük hem de haftalık normal çalışma sürelerinin üstündeki çalışmalar olarak belirlenmiştir. Bu durumda, günlük sekiz saat, haftalık kırk sekiz saatin üzerinde yapılacak çalışmaların fazla olarak nitelendirilmesi zorunludur.

Ancak 28 inci maddedeki düzenlemeden genel olarak gemi adamlarının bir haftalık süre içinde, hiçbir biçimde hafta tatili yapmaksızın altı iş gününden başka yedinci günde de devamlı suretle çalıştırılabilecekleri sonucu çıkarılmamalıdır. Bu düzenleme yalnızca belirli grup gemi adamlarını kapsamaktadır. Şöyle ki, Deniz İş Kanununun hafta tatilini düzenleyen 41 inci maddesine göre “liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde gemi adamlarının haftada altı günden fazla çalıştırılması yasaktır. Bunlardan hafta tatili günü çalıştırılanlara, haftanın diğer bir gününde nöbetleşe izin verilir”. Bu durumda liman hizmeti ve şehir hattı gemileri dışındaki diğer gemilerde, örneğin uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamlarının, işin gereği dolayısıyla

haftada altı günden fazla yani yedinci günde de çalıştırılmaları olanağı vardır. Böyle bir çalışma, Deniz İş Kanunu Md.28'e giren fazla çalışmadır ve bu şekilde çalıştırılan gemi adamına, haftanın diğer bir gününde tatil vermek zorunluluğu yoktur.²⁴¹

Öte yandan Deniz İş Kanunu'na göre iş süre, gemi adamının iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süre olduğuna göre, ister seyir halinde ister limanda gemi içinde olsun çalışmadan veya vardiya tutmadan geçen saatler fazla saatlerle çalışma sayılmayacaktır.²⁴². Bir başka ifade ile gemi adamının gerek normal gerek fazla çalışmasında nazara alınacak süre gemide kaldığı değil, gemide iş başında çalıştığı ya da vardiya tuttuğu süredir.²⁴³

Ayrıca Deniz İş Kanunu'nun 42 nci maddesinin 2,3 ve son fıkralarında, hafta tatili ücreti açısından çalışılmış gibi sayılan hallerin bulunması durumunda, hafta tatilinde çalıştırılan gemi adamının o günkü çalışmasını fazla saatlerle çalışma olarak kabul etmek güçtür. Çünkü İş Kanunu'na tabi işçiler gibi gemi adamlarının da, hafta tatili günündeki çalışmalarının fazla saatlerle çalışma sayılabilmesi için, tatil gününden önceki iş günlerinde haftalık normal iş süresini, bu sürelerin gereğine göre tamamlamış bulunmaları şarttır. Diğer bir ifade ile gemi adamlarının Deniz İş Kanunu'nun 26 ncı maddesine göre saptanmış haftalık iş süresini işbaşında ya da vardiya tutarak tamamladıktan sonra, hafta tatili gününde de aynı biçimde çalıştırılması halinde, fazla çalışmadan söz edilebilir. Aksi halde işçinin izinli olması veya 42 nci maddede belirtilen diğer nedenlerle iş günlerinde çalışmamış ve haftalık iş süresini tamamlamamış olması halinde, hafta tatili günündeki çalışma fazla çalışma değil, normal çalışma sayılır.²⁴⁴

²⁴¹ Ekonomi, Kara, Deniz ve Hava Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri ve Bundan Doğan Başlıca Sorunlar, Türk İş Hukukunun Temel Sorunları Semineri, 6-10 Ekim 1976, Termal-Yalova, 88.

²⁴² Yarg.9.HD., 9.7.1975, E.4223, K.37758: İHU , Denİşk.26, No.1.

²⁴³ 9.HD., 4.2.1976, E.29155, K.4039: www.kazancı.com.tr.(erişim:23.08.2009).

²⁴⁴ Ekonomi, 1976 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, ss. 62-64.

2. Sınırı

Fazla saatlerle çalışma, kapsam ve biçim açısından da 4857 sayılı İşK'ndan farklı düzenlenmiştir. Deniz İş Kanunu'na göre yapılacak fazla saatlerle çalışmalar İşK'nda olduğu gibi belli nedenlere bağlı tutulmamıştır. İşveren veya işveren vekili ya da kaptan gerek görürse fazla saatlerle çalışılır.

Deniz İş Kanunu md.28 uyarınca yapılacak fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücret normal saat ücretinin %25 fazlasıdır. Oysa İşK.nda fazla çalışma ücreti %50 zamlı ödenir. Gemi adamlarına fazla çalışma karşılığı %25 zamlı ücret ödenmesi UÇÖ'nün 93 ve 109 sayılı sözleşmelerinde de aynı oranda kabul edilmiş bulunmaktadır. Bu oran en az olup sözleşmeler ile arttırılabilir.

Fazla saatlerle çalışma, İşK.dan farklı olarak gemi adamının onayına da bağlı değildir. Gemi adamı, işveren ya da işveren vekilinden böyle bir istem geldiğinde çalışmak zorundadır. Oysa İş Kanunu'na göre fazla çalışma yaptırılması işçinin onayıyla mümkündür. Bu önemli bir farklılık olup, denizde çalışmanın özelliğinden kaynaklanmaktadır. Fazla saatlerle çalışma için Bölge Çalışma Müdürlüğü'nden izin almak ya da daha sonra bildirimde bulunmak da gerekli değildir. Günlük 8 saatin üzerindeki çalışmanın fazla çalışma sayılabilmesi için haftalık 48 saatin üzerinde çalışılmış olması da şart değildir.

Ayrıca Deniz İş Kanunu'nda fazla saatlerle çalışma, günlük ya da yıllık olarak, süre bakımından da sınırlanmış değildir. İşK'nda olduğu gibi günde üç saat, yılda iki yüz yetmiş saat gibi bir sınırlama Deniz İş Kanunu'nda mevcut değildir. Fakat yasada bir sınırlamanın getirilmemiş olması, işçilerin sınırsız olarak fazla çalıştırılabileceği biçiminde yorumlanamaz. Böyle bir uygulama, her şeyden önce çeşitli Yargıtay kararlarında da belirtildiği gibi insanın dayanma gücü ile bağdaşmaz. Bu sorunun da yasa değişikliği ile çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Oysa 2006 Sözleşmesi, maksimum çalışma süresinin 24 saatlik bir bölüm içinde 14 saati, yedi gün içinde de 72 saati geçemeyeceğini öngörmüştür.

3. Kapsamı Dışında Kalan İşler

Deniz İş Kanunu denizde çalışmanın özelliğini göz önünde tutarak 28 inci maddenin 3 üncü fıkrasında günlük veya haftalık iş süresini aşmakla beraber, fazla çalışma sayılmayan işleri düzenlemiştir. Yapılması zorunlu olan bu işler şunlardır:

“1. Geminin, gemideki şahısların veya gemi hamulesinin selameti için kaptanın yapılması nı zaruri gördüğü işler,

“2. Gümrük, karantina ve sair sıhhi formaliteler dolayısıyla yerine getirilmesinde zorunluluk bulunan ilave işler,

“3. Gemi seyir halinde veya limanda iken gemide yaptırılan (yangın, gemiyi terk etme, denizde çatışma, denizden adam kurtarma ve savunma) talimleri”dir.

Yasa bu işlerin fazla çalışma sayılmayacağını belirtmiştir. Fakat bu sürelerin normal iş sürelerine dahil edilip edilmeyeceği hususunda yasada açıklık yoktur. Şahlanan bu sürelerin normal iş süresine dahil olduğu görüşündedir. Oysa denizde çalışmanın farklı özelliği gereği, gemiciliğin özveri isteyen karakteri nedeniyle hem 57 hem de 76 sayılı UÇÖ sözleşmeleri bu olağandışı çalışmaları ne fazla çalışma ne de normal çalışma saymıştır.

4. İş Sürelerine Bağlı Olmayan Gemi adamlarının Fazla Çalışması

İş sürelerine bağlı olmayan gemi adamlarının (Deniz İş K. 27), fazla saatlerle çalışmalarından söz edilip edilmeyeceği ise tartışmalı bir konudur.

Yargıtay 854 sayılı Deniz İş Kanunundan önceki 6379 sayılı Deniz İş Kanunu'nun yürürlüğü döneminde iş sürelerine bağlı olmayan çalışmalar için de fazla çalışma söz konusu olursa fazla çalışma ücreti istenebileceğine hükmetmişti.²⁴⁵ 854 sayılı kanunun yürürlüğe girmesinden sonra ise Yargıtay, Deniz İş Kanunu

²⁴⁵ Yargıtay 9.HD., 22.3.1966, E.10583, K.2429: İHU, DİK. 24, No.1.

md.27'deki istisna hükmünün, fazla saatlerle çalışma ücretinin istenmesine engel olduğuna hükmetmiştir.²⁴⁶

Doktrinde bu konuda iki görüş mevcuttur: Bir görüşe göre, yasanın süresine ilişkin hükümleri dışında tuttuğu bu kişiler için yasal iş süresinin üstünde bir çalışma yapsalar bile, fazla çalışma iddiasında bulunamayacakları söylenebilecektir. İlk bakışta yasal düzenlemenin hakkaniyete aykırı bir görünüm arz ettiği söylenebilirse de, Yasa koyucunun bu kişilerin çalışmadan geçirdikleri günler ile gerektiğinde 8 saatin üstünde çalıştığı günleri dengelediği de söylenebilir.

Diğer görüşe göre ise²⁴⁷ gemi adamlarının günlük iş sürelerinin sınırsız ve belirsiz olduğu ve bu nedenle fazla saatlerle çalışmanın söz konusu olmayacağı, kabul edilir bir çözüm değildir. Çünkü bir kimsenin gece ve gündüz aralıksız çalışması insanın dayanma gücü ile bağdaşmaz.

Deniz İş Kanunu kapsamında olmasa da benzer çalışma biçimine sahip karayollarında, demiryollarında, deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan taşıma işlerinde çalışanların iş sürelerini düzenleyen 6.4.2004 tarihli Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği en az iki, en çok altı aylık denkleştirme süresini göz önünde tutmuşsa da normal günlük iş süresini 7.5 saat, haftalık iş süresini de 45 saat olarak belirlemiştir (md.5). Ayrıca gece çalışması 7.5 saatle de sınırlamış, günlük dinlenmenin minimum süresini de (11 saat) belirlemiştir.

Benzer nitelikte iş gören ve Deniz İş Kanunu kapsamı dışında olanların iş süreleri, işlerinin özelliği göz önünde tutularak saptanmış ve sınırsız bırakılmamış olduğuna göre, aynı şekilde Deniz İş Kanunu madde 27'de sayılan kimselerin de iş sürelerinin sınırlandırılması ve asgari bir dinlenme süresinin belirlenmesi mümkündür. Böylece normal iş sürelerine, gördükleri işin özelliğinden ötürü bağlı kılınmayan gemi adamlarının, hiçbir süreye bağlı olmadan çalışmalarını önlenir ve bu kimselerin

²⁴⁶ Yargıtay 9.HD., 9.11.1971, E.4753, K.24769: İHU DİK. 27, No.1.

²⁴⁷ Ulucan, İHU, DİK. 27, No.1,

kendileri için özel olarak saptanan iş sürelerinin üzerindeki çalışmalarının fazla saatlerle çalışma olarak değerlendirilmesi sağlanmış olur.

Deniz İş Kanunu 27 nci maddede sayılan kimselerin günlük iş sürelerine ilişkin bir düzenleme getirilmediğine göre, bu kimselerin günlük iş sürelerinin saptanmasında genel hukuk ilkeleri uygulanmalıdır. Günlük iş süresinin saptanmasında, önce iş akdinde ya da toplu iş sözleşmesinde bu konuda bir hüküm varsa o uygulanacaktır. Böyle bir hüküm yoksa, önce işverenin yönetim hakkı çerçevesinde bu konuda bir düzenlemeye gidip gitmediğine daha sonra da bu konuda herhangi bir örf ve adet bulunup bulunmadığına bakılacaktır.

5. Fazla Çalışmanın Belgelenmesi

Deniz İş Kanunu fazla saatlerle çalışmaları belgelemek üzere işveren veya işveren vekilinin noterden tasdikli ayrı bir defter tutmak zorunda olduğunu, defterde gemi adamına uygulanan zam oranlarıyla fazla çalışmanın yapıldığı gün ve o güne düşen miktarı ve gemi adamının hak ettiği fazla çalışma ücretinin gösterileceğini öngörmüştür (DİK. 28/4,5).

Bu defter bir ispat aracıdır ve tutulması zorunludur. Fakat tutulmadığı takdirde dahi fazla saatlerle çalışma iddiası ileri sürülebilir ve tanıkla dahi ispatlanabilir. Bununla birlikte tanık beyanlarının yanı sıra, işyerinin ve iş şartlarının fazla çalışma yapmaya uygun olup olmadığı da göz önünde tutmak gerekir.²⁴⁸

Öte yandan Yargıtay'a göre, "davacı gemi adamı; dava edilen döneme ait yapmış olduğu fazla mesai karşılıklarını; bordroları ihtirazi kayıt koymaksızın imzalayarak almıştır. Bu durumda Hukuk Genel Kurulunun 27.2.1976 tarih 976/9-881-692 sayılı kararı karşısında artık fazlaca mesai isteğinde bulunmaya hakkı yoktur"²⁴⁹

²⁴⁸ E.Özdemir, **İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları**, İstanbul 2006, s 234.

²⁴⁹ Yargıtay 4.2.1976, E.29155, K, 4039; İHU, DİK.26, No.2; 26.2.1979, E. 2512, K.2658; 2.2.1979, E.1097, K.1675.

D. Gemi Adamlarının Çalışma Sürelerine İlişkin Hükümlerin Emrediciliği

Deniz İş Kanunu'nun günlük ve haftalık iş sürelerini belirleyen hükümleri nispi emredici niteliktedirler. Bu demektir ki, hizmet akitleri ya da toplu iş sözleşmeleri ile bu süreler işçi aleyhine artırılamaz. Ancak bu sürelerin hizmet akdi ya da toplu iş sözleşmeleri ile her zaman işçi yararına değiştirilmesi mümkündür. Nitekim Deniz İş Kanunu'nun 48 inci maddesinin 1 inci cümlesine göre, bu kanundaki hükümler, gemi adamına daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan yasa, toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi, örf ve adetlerden doğan haklara hanel getirmez. Esasen iş sürelerine ilişkin hükümlerin gemi adamı yararına ulusal mevzuat ve toplu iş sözleşmeleriyle gemi adamı yararına değiştirilebileceği UÇÖ sözleşmelerinin hemen tümünde belirtilmiştir.

Ayrıca Deniz İş Kanunu'nun 51 inci maddesinin 1 inci fıkrasının (b) bendinde ve ikinci fıkrasının (b) bendinde iş sürelerine aykırı davranan işveren ve işveren vekiline cezai yaptırım anlamında para cezası verilmesi de öngörülmüştür.

III. Gemi Adamlarının Çalışma Sürelerine İlişkin İhtihatlara

Gemi adamlarının çalışma süreleri ile ilgili olarak uygulamada pek çok uyuşmazlık yaşanmakta ve bu uyuşmazlıklar yargı yolu ile çözümlenmeye çalışılmaktadır. Uyuşmazlıkların çözümünde yukarıda belirtilmiş olan ulusal ve uluslararası mevzuattan yararlanılmasının faydalı ve gerekli olduğu inancındayız. Zira daha önce de belirtmiş olduğumuz üzere; gemi adamlarının çalışma hayatı ve buna bağlı olarak ortaya çıkan uyuşmazlıklar karışık bazı hukuki sorunlara sebep olabilecek mahiyettedir. Bu nedenle mahkemelerin işbu uyuşmazlıkların çözümünde ulusal mevzuatın yanı sıra, uluslararası mevzuattan da yararlanarak sağlıklı bir sonuca ulaşması mümkün olabilmektedir.

Yine çalışmamızın ilgili kısımlarında bahsettiğimiz üzere; Türkiye, gemi adamlarının çalışma süreleri bakımından kaynak teşkil eden UÇÖ, Avrupa Birliği ve IMO tarafından ihdas edilmiş mevzuat ve/veya sözleşmelerin bir kısmına taraf olarak

imza atmıştır. Yine malum olduğu üzere; Türk Anayasasının 90. Maddesinde yer alan “usulüne uygun yürürlüğe konulmuş Milletlerarası Anlaşmalar kanun hükmündedir” gereğince; işbu sözleşmeler kanun hükmünde sayılmakta ve hükümlerinin uygulanması mümkün olmaktadır. Buradan hareketle; gemi adamları ile ilgili uyuşmazlıklarda hüküm bulunması halinde uyuşmazlıkların çözümünde bu hükümlerin dayanak gösterilerek hüküm tesisinin mümkün olacağı inancındayız.

İşbu taraf olunan uluslararası sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin temel yetki ve sorumluluk yine bayrak devletlerine ait olmakla birlikte, liman devletlerine de denetim ve gerektiğinde geminin alıkonulması konularında önemli yetkiler verilmiştir. Bu çerçeveden bakıldığında; bir gemi adamı öncelikli olarak bayrak devletinin koruma ve himayesinde olup, bayrak devletinin hukuk sisteminin gerektirdiği hak ve yükümlülükler ile bağlıdır. Örneğin; Filipin asıllı bir gemi adamı Panama bayraklı bir gemide çalışmakta ise öncelikle Panama Devletinin ve hukuk sisteminin koruma ve himayesinde olacak ve herhangi bir hukuki uyuşmazlık söz konusu olduğunda Panama hukuk sisteminin öngördüğü hak ve yükümlülüklere tabi olacaktır. Bununla birlikte; liman devletinin de herhangi bir uyuşmazlıkta denetim yetkisi bulunduğu muhtemel uyuşmazlıklarda müdahil olabilecektir. Örneğin, gemi adamı kendisine ödenmediğini iddia ettiği ücret taleplerini liman devletinde açacağı bir dava ile iddia ve talep edebilecektir. Elbette ki gemi adamı bakımından öncelikle belirleyici ve bağlayıcı olan işvereni ile akdedilmiş olan sözleşme hükümleridir. Sözleşmede gemi adamı bakımından muhtemel uyuşmazlıklarda hangi hükümlerin uygulanacağı ve yetkili hukukun neresi olacağı hususu belirlenmiş ise bu hükümler bağlayıcı olacak ve öncelikli olarak uygulanacaktır.²⁵⁰

Gemi adamları ile ilgili olarak; Türk Hukukuna yansıyan uyuşmazlıklara bakıldığında; uyuşmazlığın çoğunlukla çalışma süreleri, fazla çalışma ve ücret

²⁵⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 28.04.2009 tarihli, 2009/6543E-12102K sayılı kararında “...geminin donatanının yabancı uyruklu olması, bağlama limanının M.T. olması ve yabancı bayraklı bir gemi olması, taraflar arasında iş sözleşmesi ilişkisinin kurulmasına ve Türk Hukukunun uygulanmasına engel değildir. Diğer yandan taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinde uyuşmazlık halinde Bodrum Mahkemelerinin yetkili olduğu kabul edilmiştir. Bu nedenle uyuşmazlığın çözümünde Türk hukukunun yetkili olmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır “demek suretiyle uyuşmazlıkların çözümünde öncelikle var ise taraflar arasındaki sözleşme hükümlerinin uygulanması gerektiğini vurgulamıştır.

taleplerine ilişkin olduğu gör÷lmektedir. Çalışmamızın konusu bakımından çalışma süreleri ile ilgili yargı kararlarına çalışmamızın ilgili bölümlerinde yer verilmiştir. Ancak önemine binaen emsal niteliği taşıyabilecek mahiyetteki içtihatlar ile uyumsuzlukların çözümünde dikkate alınmasının gerekliliğine inandığımız bazı hususlara burada yer vermek zorunluluğu hasil olmuştur. Buna göre;

Y.H.D K. 04.10.1072 tarih, 563E-314K sayılı kararı ile Gemi adamının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süre iş süresinden sayılacağına hükmetmiştir. Ücret talebi ile açılmış olan işbu davadaki kararı ile Yargıtay; davacının talep ettiği bayram ve tatil gündelikleri ile fazla çalışma paraları bu esasa göre yapılacak inceleme ile tespit edilmesini belirterek gemi adamlarının çalışma sürelerinin sınırları ve kapsamı konusunda da emsal niteliğinde bir içtihat oluşturmuştur.

Yine, Yargıtay 9. H.D. 05.12.1969 tarih, 7490E-11365K sayılı kararı ile; Davacı fazla çalışma parasının ödetilmesini istemiştir. Gemi adamının iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu sürenin, iş süresinden olduğu ve Deniz İş Kanununa göre, tespit edilmiş olan iş sürelerinin aşılması suretiyle yapılan çalışmaların daha fazla saatlerle çalışma sayılacağı öngörülmüştür. Şu duruma göre; çalışma süresi ile uyku saati olarak kabul edilen süreden başka davacının gemide fiilen çalıştığı ve vardiya tuttuğu fazla çalışma olarak kabul edilmek gerekir. Bunun için işçinin gemide günde kaç saat çalıştığının işveren tarafından tutulması icap eden çizelgelerde araştırılıp göz önünde tutularak varılacak sonuç uyarınca bir karar verilmelidir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 04.02.1976 tarihli, 1975/29155E-1976/4039K sayılı kararında ise; “...gemi adamının gerek normal gerekse fazla çalışmasında nazara alınacak süre, gemide kaldığı süre değil, işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir. Fazla çalışmanın kabulü için ispati gereklidir.” Denmek suretiyle çalışma süresi ile fazla çalışmalar arasındaki sınır ve kapsam belirlenmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 01.06.1995 tarihli, 1995/18197E-19595K sayılı kararında “... fazla çalışma, deniz iş kanununda belirtilen iş sürelerinin aşılması

suretiyle yapılan çalışma olarak kabul edilmiştir. Fazla çalışmanın kabulü için günlük normal iş süresinin çalışılarak veya vardiya tutularak yapılmasının haricinde çalışılmış ya da vardiya tutulmuş olmalıdır. Bu durum, uygulanan çalışma sistemi, ücret ödeme şekli ve işyeri kayıtları, gemi jurnalleri ile bordrolar üzerinde inceleme ile tespit edilmelidir.” Demek suretiyle gemi adamlarının fazla çalışmasının tespitindeki sınırlar ve esas alınması gerekli kriterler belirlenmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 05.12.2007 tarihli, 2007/32034E-36903K sayılı kararında gemi adamlarının çalışma sürelerinin, fazla çalışma yapıp yapmadığının tespitinde gemi kayıtlarının ve puantaj kayıtlarının belirleyici olması gerektiği, varsayımlar ile hüküm tesis edilemeyeceği vurgulanmıştır.

Çalışma süreleri, gemi adamının iş akdi çerçevesinde hakettiği ücret miktarının belirlenmesinde de önemli rol oynadığından genellikle alacak talebi ile açılmış olan davalarda ele alınmıştır.

Deniz İş Kanunu; eski tarihli olmasından bahisle mevcut hali ile gemi adamlarının şu anki ihtiyaçlarına cevap vermekten uzaktır. Bu sebeple; uluslararası ve uluslararası örgüt ve yapıların sözleşme ve tavsiyelerini ve sektörel gelişmeleri de dikkate alarak yeniden revize edilmesi yerinde olacaktır. Kanunun yeniden gözden geçirilmesine kadar geçecek süre bakımından ise Türk mahkemelerinin önlerine gelen uyuşmazlıklarda sadece Türk Deniz İş Kanunu hükümlerini değil, kanun hükmünde sayılan Uluslararası sözleşme hükümlerini de uygulaması gerekmektedir. Bunun gerçekleşmesi bakımından iş mahkemesi hakimlerine uluslararası mevzuattaki gelişmelerin takibi bakımından düzenli eğitim ve seminerler vermek faydalı olacaktır.

Bu sayede; Türk denizciliği bakımından son derece önem arz eden gemi adamlarının çalışma hayatı ile ilgili muhtemel sorunların önüne geçerek denizde çalışma hayatında huzur ve barışı sağlayarak Türk denizciliğinin gelişmesine katkıda bulunmak mümkün olacaktır. Bunun yanı sıra; Türk gemi adamlarını da dünyadaki gelişme ve ihtiyaçlara göre güncellenen uluslararası denizcilik mevzuatından

faydalanmasını sağlayarak çalışma süreleri bakımından dünya standartlarını yakalamaları mümkün kılınacak ve Türk Deniz İş Hukukunun gelişmesine katkıda bulunulacaktır.

IV. Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri ile ilgili Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar (Yorgunluk Kavramı – Fatigue)

Gemi adamları ile ilgili olarak uygulamada yaşanan sorunların tespitinde sadece yargıya yansıyan uyuşmazlıkları esas almak yanıltıcı olabilir. Nitekim gemi adamları ile ilgili olarak yapılan çalışma ve anketlerde göze çarpan en önemli sorunun gemi adamlarının çalışma koşulları sebebiyle oluşan yorgunluk olduğu gözlenmektedir.

Denizcilik sektöründe “Yorgunluk” sorunu dünya çapında ele alınmaktadır. Az sayıda personel tedariki, ard arda yapılan seferler, elverişsiz hava ve trafik koşulları nedeniyle gemi adamları, uzun süreli çalışma saatleri ve etkisiz dinlenme süreleri ile karşı karşıya kalmakta ve bu durum ciddi bir yorgunluğa sebebiyet vermektedir. Bu sebepler yorgunluğun yanı sıra; performans düşüklüğü, çevresel zarar, sağlık sorunları ve gemi adamlarının yaşam sürelerinde kısaltmaya da sebep olmaktadır. Bu durumu farkında olan gemi sahipleri, ticari birlikler ile P & I²⁵¹ Klupleri yorgunluğa sebep olan faktörler ile bunun yaşandığı gemileri ele almakta ve bu duruma son vermek için alınması gerekli tedbirleri değerlendirmektedir.

Çalışma süreleri ve koşulları üzerinde yapılan uzun araştırmalar sonucunda yorgunluk kavramının bu kadar üzerinde durulmasının sebeplerinden biri, gemi adamlarının yorgunluğunun onların performansını etkilemeleri ve bu durumun da ticari denizcilik sektörüne olumsuz yansımalarıdır. Bir diğer sebep ise; son yıllardaki mürettebat sayısındaki değişimdir. 30 yıl öncesinde büyük ticaret gemileri 40 mürettebat ile sefere çıkıyorken, bugünlerde çok daha büyük gemiler bu sayının yarısı, daha küçük gemiler ise 10 kişiden az sayıda mürettebat ile sefere çıkmaktadır.

²⁵¹ Protection and Indemnity Clup olarak anılan bu kuruluşlar gemi sahipleri tarafından yaptırılan sigorta kuruluşlarını ifade eder.

Mürettebattaki bu azalmanın güvenliği tehdit ettiği açıktır. Mürettebat sayısındaki azalma geminin ana bakımlarında ihmal gibi pek çok tehlikeye yol açabilir.

Yukarıda açıklanan sebepler nedeniyle; gemi adamlarının yorgunluğu ve güvenli mürettebat tahsisi seviyesinin denizcilerin sağlığı ve güvenlik politikasının bir parçası olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle de yorgunluğun sebepleri ve önüne geçilmesi üzerinde durmak gerektiği kanaatindeyiz.

Yorgunluğun boyutları ele alındığında; gemi adamının kendisini yorgun hissetmesi, bu yorgunluk nedeni ile fiziksel ve psikolojik olarak olumsuz etkilenmesi ve bunlara bağlı olarak performansının azalması söz konusudur. Bu belirtiler akut yorgunluğun göstergesidir. Bu durum Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO) nun hazırladığı yorgunluk rehberinde, “fiziksel ya da zihinsel kapasitede bir düşüş sonuç olarak güç, hız, reaksiyon zamanı, koordinasyon ve karar verme yeteneği ile denge gibi bütün fiziksel yetenekleri de içine alan geniş bir alanda etkilerini gösterir.” Şeklinde belirtilmiştir.²⁵²

Yorgunluğun aşamaları ele alındığında; yorgunluğu başlatan faktörlerin yorgunluğun algılanması olarak ortaya çıktığını gösterir. Denizcilik sektöründe ortaya çıkan yorgunluk sadece gemi adamlarının sağlığını değil aynı zamanda çevrenin güvenliği ve gemi sahiplerinin ticari menfaatlerini de etkilediğinden pek çok araştırmaya konu olmuş ve yapılan araştırmalarda denizde çalışan kesimin %20 sinin aşırı yorgunluk deneyimi yaşadığını göstermektedir. Uyku eksikliği, uzatılmış iş, etkisiz dinlenme saatleri, aşırı iş yükü, ses ve titreşim, hareket, akut hastalıklar denizde yorgunluğu tetikler ve yaralanma ve ölümlerle sonuçlanan kaza risklerini de artırır. Her ne kadar taşıma sektöründeki meslekler güvenliği kritik meslekler ise de denizcilerin yorgunluğu diğer sektörlerde çalışanlara oranla daha az araştırmaya konu olmuştur.

²⁵² <http://www.itfseafarers.org/ITI-fatigue.cfm> , <http://www.itflobal.org/files/extranet/-1/3193/ITF%20FATIGUE%20REPORT%20final.pdf> Erişim tarihi:18.09.2009.

Ancak son yıllarda denizde yorgunluğun örnekleri ve sonuçları resmi olarak belgelenmiştir. Bu bilgilerin değerlendirilmesi, ciddi çevresel ve ekonomik sonuçlar ile birlikte denizcilik sektöründe yorgunluğun temel sağlık ve güvenlik ile ilişkili olduğu görüşünü desteklemektedir.

ITF tarafından 1998 yılında yapılan ve 60 milletten 2500 denizcinin verdiği cevaplar ile hazırlanan raporda fazla çalışma saatleri ile bunun yarattığı yorgunluğun boyutları ele alınmıştır. Buna göre; cevap verenlerin 2/3 ü ortalama çalışma saatlerinin haftada 60 saati geçtiğini, %25'i ise 80 saati geçtiğini belirtmiştir. Cevap veren denizcilerin % 80'inden fazlası çalışma süresi uzadıkça yorgunluğun arttığını belirtmiştir. Yine cevap verenlerin % 30'unun verdiği cevaplara göre, denizcilerin görev süresi 26 hafta ve hatta üzerinde olabilmektedir. Limana dönüş süresinin gecikmesi nedeniyle dinlenme süreleri de kısaltmakta ve bu durum gemi adamlarındaki birikmiş yorgunluğu daha da arttırmaktadır.

Fazla çalışma sürelerinin yarattığı yorgunluğun sonuçlarına dair pek çok olay örnekleri vermek mümkündür.²⁵³

Yorgunluk, Dökme Yük Gemisinin Karaya Oturmasına Yol Açtı – Lloyd's List, 18 Nisan 2006.

Köprü üstünde yalnız ve uyuyakalan yorgun kaptan İngiliz sicilli dökme yük gemisinin Baltık Denzinde geçen Ekim ayında karaya oturmasına sebep oldu. Deniz Kazaları Araştırma Dalı raporu Michael Grey tarafından hazırlandı. Hamburg'dan Klaipedo'ya giden gemi izlenmekteydi ve rotadan saptığı fark edildiğinde gemi le iletişime geçilmeye çalışıldı fakat bu çabalara rağmen geminin karaya oturması engellenemedi.

Bu kazanın oluşunda yorgunluğun büyük rol oynadığı düşünülmektedir. Gemi sahiplerine ve İngiliz Deniz Ticaret Odasına, yorgunluk ile alakalı konuların önemi, güvenli gözetim, uygun olmayan kişisel ekipmanların kullanımı ve çalışma

²⁵³ The Nautical Institute Fatigue Forum, Patraiko 2006 . <http://www.nautinst.org/fatigue/docs/p4-6fatigue-onboard.pdf>. Erişim tarihi:19.09.2009.

ile dinlenme saatini gösterir evrakların incelenmesi konusunda tavsiye ve uyarılarda bulunulmuştur.

2005 yılında yapılmış olan Uluslararası Gemi Adamları Araştırma Merkezi (SIRC – Seafarers International Research Centre) Sempozyumunda farklı denizcilik firmaları tarafından yapılan yorumlar bir raporda toplanmıştır. Buna göre; Birleşik Krallık, Filipin ve Singapur’dan yönetim şirketleri ve denizcilik okulları denizcilerin yorgunluğuyla ilgili olarak birkaç konu ele alındı. 10 odak grup, 4 farklı denizcilik firmasının yöneticileri, bir grup mühendis, 2 grup güverte zabiti, bir grup öğrenci ve bir grup karışık denizci tarafından yönetildi. Bu görüşmelerin sonucunda, uzun çalışma saatleri, belgelendirme ve kayıt altına alma ve güvenliğin önemi bir kez daha ortaya konuldu.²⁵⁴ Hal böyle olmasına rağmen; yukarıda verilen örnek olayda kaptan “*eskiden olsa sadece işinizi yapardınız fakat şimdi işinizi nasıl yapmanız gerektiğini söyleyen ve yapmamız gereken belgelendirme işine de sahibiz.*” Demek suretiyle belgelendirme zorunluluğunu eleştirmektedir. Bu eleştiriden yola çıkılacak olur ise; bu zorunluluğun sadece iş miktarını arttırmakla kalmadığı, aynı zamanda diğer aktiviteleri de etkilediği söylenebilir. Kaptanın yorumunda da görüldüğü gibi limana yanaşmada köprü üstünde olması gerekirken, kaptan evrak işini bitirmek zorunda kalıyor.

Yine 2005 yılında SIRC tarafından yapılmış olan sempozyumda uzun çalışma saatleri ile ilgili olarak bir gemi zabiti “*günde 14-15 saat çalışıyorum ve ikinci haftanın başında biliyorum ki hata yapmaya başlayacağım çünkü uyuyakalıyorum.*” Diyerek yorgunluğun bilinç altında yarattığı stresin etkilerini açıkça ortaya koymaktadır. Yine sempozyuma katılan öğrencilerden biri “*Güvertede gemi kendi güvenliğini hem de diğer kişilerin güvenliğine dikkat etmem gereken durumlar oldu. Bu mürettebatın hatası değil, sadece çok çalışmaları nedeniyle çok yorgun oluyorlar ve düşme noktasına gelip tehlike yaratıyorlar.*” Diyerek fazla çalışma süresinin yarattığı aşırı yorgunluğun sebep olduğu tehlikelere dikkat çekmiştir. Yine bir güverte zabiti “*Bence kazaların temel sebebi dinlenme eksikliğidir. Eğer bir iş yapıyorsam, yatağıma erken gidip dinlenebilmek için işi bir an önce bitirmeye*

²⁵⁴ <http://www.sirc.cf.ac.uk/pdf/Symposium%20Proceedings%202005.pdf> Erişim tarihi: 19.09.2009.

çalışırım.” Diyerek fazla çalışma süreleri ile yorgunluğun gemi adamının performansında yarattığı olumsuz yansımaları ortaya koymaktadır. Bir başka gemi zabiti ise *“Denizciler neden uzun çalışma saatlerini rapor etmezler? Cevabı çok basittir; sözleşmelerinin yenilenmemesinden korkarlar.”* Diyerek belgelendirme zorunluluğunun yerine getirilmemesinin yalnızca daha fazla zaman ayrılmasından ibaret olmadığını belirtmektedir.²⁵⁵

Cardiff Gemi Adamları Yorgunluk Programı²⁵⁶ (The Cardiff Seafarers’ Fatigue Programme) yol uzunluğu, uyku kalitesi, çevresel faktörler, iş yükü, çalışma saatleri, vardiya, limana geri dönüş süresi gibi pek çok risk faktörünü doğrulamaktadır. Sağlık sorunlarının ortaya çıkma olasılığı, yorgunluğu yaratan risk faktörlerinin çokluğuna göre artar. Jurnal bilgileri ve diğer araştırmalar da varılan bu sonuçları destekler mahiyettedir. Örneğin; Yeni Zelanda’da yapılan bir araştırma sonuçları şunları göstermektedir.²⁵⁷

- Gemi adamlarının %25’i seferin yarısını yorgun halde geçirmektedir.
- Gemi adamlarının %24’ü en az seferin yarısında diğer gemi adamlarından bazılarını yorgun halde çalışırken görüyor.

Sadece kaptanlar arasında yapılan araştırma sonuçları ise şunları ortaya koymaktadır.

- Gemi adamlarının %61’inin sık sık veya her zaman yorgun olarak çalıştığı,
- Gemi adamlarının %50’si yorgunluğun diğer kişilerin de performansını etkilediğini düşünüyor.

Yukarıda yer alan araştırma sonuçlarından da anlaşıldığı üzere; denizcilik sektöründe çalışanlar arasında farklı gruplarda farklı yorgunluk seviyeleri vardır. Bu nedenle yorgunluğun giderilmesi programlarının yönetiminde de farklı stratejilere

²⁵⁵ SIRC Sempozyumu 2005.

²⁵⁶ The Cardiff Seafarers’ Fatigue Programme (Smith, Allen and Wadsworth, 2006), http://www.socp.org/Cardiff%20research_report.pdf. Erişim tarihi: 20.09.2009.

²⁵⁷ New Zeland Maritime Report, <http://www.aavpa.org/seminars/ess2006/pdf/pdf%20papers/Perkins%20&%20Gander.pdf>. Erişim tarihi: 20.09.2009.

ihtiyaç vardır. Buradan hareketle IMO, yorgunluk yönetimi ve giderilmesi için bir kılavuz çıkartmış ve yorgunluğun giderilmesi için eğitimin zorunlu olmasını tavsiye etmiştir. Bununla birlikte; gemi adamlarının performansını belirli bir seviyede tutabilmek için bilimsel olarak da gerekliliği kanıtlanmış olan minimum uyku süresinin sağlanması hususuna dikkat çekmiştir. Aksi takdirde; yorgunluğu gidermek için yapılan araştırma ve eğitim çalışmaları herhangi bir fayda sağlamayacaktır.

Cardiff araştırma programında yapılan araştırmaların sonuçlarından bir tanesi de yorgunluğu önlemeye yönelik mevzuatın etkili olmadığıdır. Bu kapsamda; öncelikle çalışma süresine ilişkin uluslararası mevzuatın ve sonrasında IMO yorgunluk kılavuzu ilkelerinin değerlendirilmesi zorunludur. Böylece aşırı çalışma saatleri ve etkisiz dinlenme sürelerinin yarattığı aşırı yorgunluk ve performans düşüklüğünün engellenmesi mümkün olabilecektir.

Yine yapılan araştırmalar sonucunda; denizde yorgunluğun azaltılabilmesi için aşağıdaki kriterlere uyulmasının etkin ve gerekli olduğu kanaatine varılmıştır.²⁵⁸

- ISM kodun²⁵⁹ uygulanmasını sağlamak,
- Gemide çalışma organizasyonunu en iyi hale getirmek,
- Dinlenme sürelerini uzatmak,
- Gemideki her bir görev için bir personel almak ve kaptanın iş yükünü azaltmak,
- Vardiya sisteminde en az 8 dinlenme süresi olacak şekilde yeniden düzenlemek,
- Yorgunluk yönetimi için plan ve programlar oluşturmak,

Yukarıda yer verilen kriterlere uyulmamasının sonucu aşırı yorgunluğun artmasına sebep olacaktır. Yorgunluğun sonuçları üzerine yapılan bir çalışmada²⁶⁰

²⁵⁸ <http://www.itfglobal.org/files/extranet/-1/3193/ITF%20FATIGUE%20REPORT/final.pdf>. Erişim tarihi: 20.09.2009.

²⁵⁹ ISM : INTERNATIONAL SAFETY MANAGEMENT (ULUSLARARASI GÜVENLİK YÖNETİMİ) ISM kodu güvenlik ile çevre kirliliğini önlemesi ile ilgili olarak şirket yönetiminin organizasyonu ve güvenlik yönetiminin sisteminin yürürlüğe konması için kurallar koyarak gemilerin yönetilmesi ve işletilmesi için uluslararası standartlar oluşturulmuştur.

yorgunluğu tetikleyici çalışma koşulları ile kazalar arasındaki ortak noktalar incelenmiştir. Buna göre; minimum mürettebat tahsisi, vardiya yorgunluğuna ve kaptanın görevlerini gereği gibi yerine getirememesine ve kazaya dönüşmesine sebep olur. Bu çalışmada çarpışma ve karaya oturmalarda yorgunluğun risk faktörü olduğu, bu faktörün aynı zamanda ticari ve ekonomik kayıplara, gemi adamlarında akut sağlık sorunlarına hatta zamanından önce ölümlere ve ayrıca evre için de olumsuz etkilere sebep olduğu bir kez daha ortaya konmuştur.

²⁶⁰ The MAIB Bridge Watch-Keeping Safety Study (2004), <http://www.itfglobal.org/files/extranet/-1/3193/ITF%20FATIGUE%20REPORT/final.pdf>. Erişim tarihi: 20.09.2009.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşin düzenlenmesi bakımından çalışma koşullarından en önemli unsurlarından birisi olan ve işbu tez çalışmasının da konusu olan çalışma süresi kavramı hem ulusal hem de uluslararası hukuk metinlerinde yer almıştır. Bu metinlerde tanımı ve kapsamı belirlenmeye çalışılan çalışma süresi kavramını Uluslararası Çalışma Örgütü, bağımlılık esasına dayandırmaktadır. Avrupa Birliği Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde ise çalışma süresi, fiilen çalışılan süreler ile fiilen çalışmasa da işverenin emrinde geçen süreler olarak tanımlanmış geriye kalan süreler ise dinlenme süresi olarak kabul edilmiştir. Türk iş hukuku mevzuatında ise çalışma süresi, fiili çalışma esasına göre tanımlanmış, ancak işçinin fiilen çalışmaksızın işverenin emrinde olduğu hatta olmadığı bazı süreler de varsayma yoluyla çalışma süresi olarak kabul edilmiştir. Ancak Türk hukuku bakımından da tanımın bağımlılık esasına dayanılarak yapılmış olmasının, muhtemel uyuşmazlıkların çözümüne ışık tutmak, mevzuatı daha da belirgin hale getirmek ve uluslararası mevzuata uyumla hale getirmek bakımından faydalı olacağı kanaatindeyiz.

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı; vermiş olduğu kararları ile mevzuattaki tanımı yorumlamış ve nöbet usulü ile çalışan işçilerle ilgili olarak nöbette geçen sürelerin tamamını çalışma süresi olarak kabul etmiştir. Zira fiilen çalışmasa da işçi, işverenin egemenliğinde olup, zamanı üzerinde serbestçe tasarruf edememektedir. Çalışma süresinin hesabında bu süresinin ne zaman başlayıp ne zaman bittiği önemlidir. Bu başlangıç ve bitiş sürelerinin tespitinde işçinin işverenin emrine girdiği ve emrinden çıktığı anlar esas alınmalıdır. Bu süre zarfında işçinin ihtiyaçları için giyinmesi, soyunması, yıkanması sırasında geçen süreler kural olarak çalışma süresine dahil edilmez.

Yukarıda kapsamı ve sınırları belirlenmiş olan çalışma süresi, işçinin iş sözleşmesinin kendisine yüklediği işgörme yükümlülüğünün nasıl ifa edileceğini ve işverene olan hukuki bağımlılığını belirlemek bakımından önemlidir. Bu yönü ile çalışma süresi, iş sözleşmesinin işverene yüklediği karşı edimlerin ifasının

belirlenmesinde de rol oynar. Bununla birlikte çalışma süresi, işçinin sağlığı ve iş güvenliğinin korunmasına da hizmet etmektedir.

Çalışma süresi kavramının hukuksal dayanaklarını oluşturan kaynaklar ulusal ve uluslararası olmak üzere sınıflandırılabilir. Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri çalışma süresini düzenleyen ilk uluslararası kaynaklar olup, bunun yanı sıra uluslararası yapısı ile Avrupa Birliğinin de çalışma süresini düzenleyen pek çok düzenlemesi bulunmaktadır. Ulusal kaynaklara bakıldığında ise anayasa, kanunlar ve bunlara dayanılarak çıkarılmış olan tüzük ve yönetmeliklerin yanı sıra toplu ve bireysel iş sözleşmeleri ile işverenin yönetim yetkisinin çalışma süresine kaynaklık edebilecek mahiyette olduğunu söylemek mümkündür. Burada tartışmalı olan nokta ise; toplu iş hukukuna ilişkin işçi lehine şart ilkesinin çalışma süresine ilişkin düzenlemeler bakımından uygulama alanı bulup bulamayacağıdır. Burada işçi lehine şart ilkesinin çalışma süresi bakımından da uygulama alanı bulacağı ve toplu iş sözleşmesinde öngörülen çalışma süresini aşan iş sözleşmesi hükümlerinin işçi aleyhine olduğunun söylenemeyeceğidir.

Çalışma hayatı bakımından çok yönlü bir öneme sahip olan çalışma süresi, ağır çalışma şartları altında çalışmakta olan gemi adamları bakımından daha da önem arz etmektedir. Denizcilik sektörünün farklı düzenlemelere tabi kılınmasının, gemi adamları için farklı kurallar öngörülmesinin tek sebebi gemi adamlarının korunması olmayıp, aynı zamanda denizde can güvenliğini ve çevrenin korumasını sağlamaktır. Buna göre; iş sözleşmesine, sağlığa, sosyal güvenliğe vs. ilişkin olarak getirilen düzenlemeler gemi adamlarını koruyan düzenlemelerdir ve bireysel mahiyettedirler. Denizde can güvenliğini sağlamak için getirilen düzenlemeler ise gemi adamlarıyla birlikte üçüncü kişilerin ve çevrenin de korunması amacını taşırlar ve bu sebeple kolektif nitelik arz ederler. Bunun yanı sıra; gemi adamlarının çalışma sürelerinin düzenlenmesi, çalışma performanslarının da artmasını sağlayarak ticari anlamda da denizcilik sektöründe işveren konumunda olan donatanların menfaatlerini hizmet edecektir.

Gemi adamları bakımından çalışma süresinin uluslararası kaynakları arasında ilk sırada yer alan Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerine bakıldığında; 1996 tarihli ve 180 sayılı sözleşme 76, 93 ve 109 sayılı sözleşmelerdeki teknenin ve teknede çalışan yerin özelliğine göre yapılan ayrımı kaldırarak çalışma sürelerinin (ayırimsız) günde 8 saat çalışma, haftada bir gün dinlenme ve resmi tatil günleri esasına oturtulacağını belirtmiş, Toplu İş Sözleşmeleriyle çalışanın daha lehine standartlar getirilebileceğini öngörmüştür (md.4). Bu çerçevede çalışma sürelerinin azami sınırını ve dinlenme sürelerinin asgari sınırını da belirlemiş bulunmaktadır. Buna göre, çalışma süreleri 24 saatlik bir sürede 14 saati, 7 sürede 72 saati geçemez. Yahut da dinlenme süreleri 24 saat içinde 10 saatten, 7 günlük bir zaman içinde 77 saatten az olmayacaktır (md.5). Ayrıca dinlenme süreleri, bir bölümü en az 6 saat olmak üzere en çok ikiye bölünebilir. Arka arkaya gelen dinlenme süreleri arasındaki kesinti de 14 saati geçemez. Böylece 180 sayılı sözleşme daha önceki sözleşmelerle adım adım esnekleştirilen çalışma sürelerini daha da esneklettirmiş bulunmaktadır.

180 sayılı sözleşmenin iş sürelerine ilişkin hükümleri ve dinlenme süreleri hiç değişiklik yapılmadan aynı şekilde 2006 tarihli Deniz İş Hukuku Sözleşmesi'ne aktarılmış bulunmaktadır.

Avrupa Birliği mevzuatı incelendiğinde çalışma süresine ilişkin en temel direktif olan 21 Haziran 1999 tarih ve 1999/63 sayılı Gemi Adamlarının Çalışma sürelerine dair Konsey Direktifinin Uluslararası Çalışma Örgütünün 180 Sayılı Sözleşmesi esas alınarak hazırlanmış olduğu görülmektedir. İşbu anlaşmanın 4.maddesinde, normal çalışma süresi, kural olarak, resmi tatillerde ve haftada bir gün dinlenme olmak üzere günde 8 saattir. Ancak, üye devletler, uygulamalara veya toplu iş sözleşmeleriyle daha lehe bir standart belirleyebileceklerdir. Bunun dışında, 5.madde ile azami çalışma süresi ile asgari dinlenme süreleri de belirlenmiştir. İlgili düzenleme uyarınca, azami çalışma süresi, 24 saatlik bir sürede 14 saati, 7 günlük sürede 72 saati geçemeyecek, dinlenme süresi, 24 saatlik bir dönemde 10 saatten, 7 günlük bir sürede 77 saatten az belirlenemeyecektir. Ayrıca dinlenme süreleri, birinde en az 6 saat dinlenme sağlanacağı ikiden fazla zaman dilimine

bölünemeyecek ve iki dinlenme süresi arasında geçecek zaman ise en fazla 14 saat olacak, yarım saat, 15 dakika gibi kısa molalar, dinlenme süresinden sayılmayacaktır.

Yine gemi adamları ile ilgili çalışma süresi kavramının uluslararası kaynaklar arasında yer alan Birleşmiş Milletlerin bir uzmanlık örgütü olan IMO, seyrüseferin hızlı, verimli ve güvenli olması, deniz kirliliğinin önlenmesi gibi konuları koordine eden ve düzenlemeler getiren bir örgüttür. IMO'nun kuruluş sözleşmesinin 1. maddesi, örgütün amaçlarını belirtmektedir. Deniz güvenliğinin sağlanması, seyrüseferin etkin kılınması, gemi kaynaklı deniz kirliliğinin önlenmesi ve kontrol edilmesi gibi konularda en yüksek uygulanabilir standartların oluşturulmasını temin etme, denizcilikle ilgili teknik konularda, gerek düzenleme gerek uygulama açısından hükümetler arasında işbirliği sağlama, IMO'nun en önemli amaçları arasında bulunmaktadır. Bu amaçlarla seyrüsefer güvenliğinin sağlanması amacı ile 1978 tarihli Gemi Adamlarının Eğitim, Belgelendirilme ve Vardiya Standartları Hakkında Milletlerarası Sözleşme (*STCW*) ilk kez gemi adamlarının eğitimi ve nitelikleri konusunda milletlerarası düzeydeki asgari standartları ortaya koymuştur.

STCW sözleşmesi hükümleri incelendiğinde; sözleşmenin gemi adamlarının çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin hükümlerinin 2010 yılı Manila Konferansında yapılan değişiklikler sonrasında UÇÖ'nün 2006 Deniz İş Sözleşmesi ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Gemi Adamlarının çalışma süresi bakımından ulusal kaynaklar arasında anayasa ve kanunlar ile tüzük ve yönetmelikler yer almaktadır. Bu kaynaklar arasında; 20.4.1967 de TBMM tarafından kabul edilmiş olan 854 sayılı Deniz İş Kanunu yer almaktadır.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'na göre genel bakımdan iş süresi, günde sekiz ve haftada kırk sekiz saattir. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır (md.26). 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise, aksi kararlaştırılmamışsa bu süre 45 saat olup, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı belirtilmiştir. Böylece yeni İş Kanunumuz esnek bir iş süresine olanak

tanırken, 854 sayılı Kanun bu konuda 1475 sayılı önceki İş Kanunumuz gibi katı düzenlemesini sürdürmekte ve deniz işçisi kara işçisine oranla daha uzun süre çalışmaktadır. Bu eşitsizlik doktrinde eleştirilmektedir. Denizde çalışmanın farklı özelliği nedeniyle tüm uluslararası sözleşmeler denizde normal iş süresini 8 saat olarak belirlemişlerdir.

Deniz İş Kanunu'nda fazla saatlerle çalışma kavramı İş Kanunu'ndan farklı esaslara bağlı tutulduğu gibi uygulama koşulları da farklı esaslara bağlanmıştır. Buna göre; 854 sayılı kanun 40 yıl öncesinin düşünce tarzını yansıttığı için 1475 sayılı önceki İş Kanunu gibi esnek çalışma biçimine yabancı kalmıştır. Deniz İş Kanununa göre “ bu kanuna göre tespit edilmiş bulunan iş sürelerinin aşılması suretiyle yapılan çalışmalar, fazla saatlerle çalışma sayılır” (md.28/1). Bu hükümde fazla saatlerle çalışma, hem günlük hem de haftalık normal çalışma sürelerinin üstündeki çalışmalar olarak belirlenmiştir. Bu durumda, günlük sekiz saat, haftalık kırk sekiz saatin üzerinde yapılacak çalışmaların fazla olarak nitelendirilmesi zorunludur. Öte yandan DenİşK'na göre iş süre, gemi adamının iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süre olduğuna göre, ister seyir halinde ister limanda gemi içinde olsun çalışmadan veya vardiya tutmadan geçen saatler fazla saatlerle çalışma sayılmayacaktır. Bir başka ifade ile gemi adamının gerek normal gerek fazla çalışmasında nazara alınacak süre gemide kaldığı değil, gemide iş başında çalıştığı ya da vardiya tuttuğu süredir.

Deniz İş Kanunu md.28 uyarınca yapılacak fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücret normal saat ücretinin %25 fazlasıdır. Oysa İşK.nda fazla çalışma ücreti %50 zamlı ödenir. Mamafih gemi adamlarına fazla çalışma karşılığı %25 zamlı ücret ödenmesi UÇÖ'nün 93 ve 109 sayılı sözleşmelerinde de aynı oranda kabul edilmiş bulunmaktadır. Bu oran en az olup sözleşmeler ile arttırılabilir.

Fazla saatlerle çalışma, İşK.dan farklı olarak gemi adamının onayına da bağlı değildir. Gemi adamı, işveren ya da işveren vekilinden böyle bir istem geldiğinde çalışmak zorundadır. Oysa İş Kanunu'na göre fazla çalışma yaptırılması işçinin onayıyla mümkündür. Bu önemli bir farklılık olup, denizde çalışmanın özelliğinden kaynaklanmaktadır. Fazla saatlerle çalışma için Bölge Çalışma Müdürlüğü'nden izin

almak ya da daha sonra bildirimde bulunmak da gerekli değildir. Günlük 8 saatin üzerindeki çalışmanın fazla çalışma sayılabilmesi için haftalık 48 saatin üzerinde çalışılmış olması da şart değildir.

Ayrıca Deniz İş Kanunu'nda fazla saatlerle çalışma, günlük ya da yıllık olarak, süre bakımından da sınırlanmış değildir. İŞK'nda olduğu gibi günde üç saat, yılda iki yüz yetmiş saat gibi bir sınırlama Deniz İş Kanunu'nda mevcut değildir. Fakat yasada bir sınırlamanın getirilmemiş olması, işçilerin sınırsız olarak fazla çalıştırılabileceği biçiminde yorumlanamaz. Böyle bir uygulama, her şeyden önce çeşitli Yargıtay kararlarında da belirtildiği gibi insanın dayanma gücü ile bağdaşmaz. Bu sorunun da yasa değişikliği ile çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Oysa 2006 Sözleşmesi, maksimum çalışma süresinin 24 saatlik bir bölüm içinde 14 saati, yedi gün içinde de 72 saati geçemeyeceğini öngörmüştür.

Deniz İş Kanunu'nun günlük ve haftalık iş sürelerini belirleyen hükümleri nispi emredici niteliktedirler. Bu demektir ki, hizmet akitleri ya da toplu iş sözleşmeleri ile bu süreler işçi aleyhine artırılamaz. Ancak bu sürelerin hizmet akdi ya da toplu iş sözleşmeleri ile her zaman işçi yararına değiştirilmesi mümkündür. Nitekim Deniz İş Kanunu'nun 48 inci maddesinin 1 inci cümlesine göre, bu kanundaki hükümler, gemi adamına daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan yasa, toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi, örf ve adetlerden doğan haklara hanel getirmez. Esasen iş sürelerine ilişkin hükümlerin gemi adamı yararına ulusal mevzuat ve toplu iş sözleşmeleriyle gemi adamı yararına değiştirilebileceği UÇÖ sözleşmelerinin hemen tümünde belirtilmiştir.

Deniz İş Kanunu; eski tarihli olmasından bahisle mevcut hali ile gemi adamlarının şu anki ihtiyaçlarına cevap vermekten uzaktır. Bu sebeple; uluslararası ve uluslararası örgüt ve yapıların sözleşme ve tavsiyelerini ve sektörel gelişmeleri de dikkate alarak yeniden revize edilmesi yerinde olacaktır. Yargıya yansıyan uyuşmazlıklarda ise; Türk mahkemelerinin sadece Türk Deniz İş Kanunu hükümlerini değil, kanun hükmünde sayılan Uluslararası sözleşme hükümlerini de uygulaması gerekmektedir. Bu sayede; gemi adamlarının çalışma koşulları

iyileştirilmiş olacak ve bu durum gemi adamlarının çalışma performanslarına da olumlu etki yapacaktır.

Üzerinde önemle durulması gereken bir diğer husus ise; denizcilik sektöründeki “Yorgunluk” sorunudur. Bu sorun ve gemi adamları üzerinde yarattığı olumsuz etkiler dünya çapında ele alınmaktadır. Az sayıda personel tedariki, ard arda yapılan seferler, elverişsiz hava ve trafik koşulları nedeniyle gemi adamları, uzun süreli çalışma saatleri ve etkisiz dinlenme süreleri ile karşı karşıya kalmakta ve bu durum ciddi bir yorgunluğa sebebiyet vermektedir. Bu sebepler yorgunluğun yanı sıra; performans düşüklüğü, çevresel zarar, sağlık sorunları ve gemi adamlarının yaşam sürelerinde kısalmaya da sebep olmaktadır.

Buradan hareketle IMO, yorgunluk yönetimi ve giderilmesi için bir kılavuz çıkartmış ve yorgunluğun giderilmesi için eğitimin zorunlu olmasını tavsiye etmiştir. Bununla birlikte; gemi adamlarının performansını belirli bir seviyede tutabilmek için bilimsel olarak da gerekliliği kanıtlanmış olan minimum uyku süresinin sağlanması hususuna da dikkat çekmiştir. Aksi takdirde; yorgunluğu gidermek için yapılan araştırma ve eğitim çalışmaları herhangi bir fayda sağlamayacaktır.

Yorgunluk sorununun gemi adamlarının çalışma performansları üzerinde yarattığı olumsuz sonuçlar ile deniz kazalarının sebepleri üzerinde yapılan araştırmalar sonucunda deniz kazalarının sebepleri arasında gemi adamlarının aşırı yorgunluğuna bağlı dikkat sorunları olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple; deniz kazalarını önlemek, deniz ve çevre güvenliğini sağlamak bakımından gemi adamlarının yorgunluk sorunu ile gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde yürütülecek çalışmalar ile mücadele etmek gerekmektedir.

Yukarıda arz ve izah edilen sorunlar ve tavsiyeler ışığında gemi adamlarının çalışma sürelerine yönelik yürütülecek çalışmalar ile gemi adamlarının çalışma koşulları iyileştirilmesi sağlanacak, deniz çevresi ve emniyetinin korunmasına katkıda bulunulacak ve aynı zamanda işveren donatanların da ticari menfaatleri zedelenmemiş olacaktır. Bunun yanı sıra; Türk gemi adamlarını da dünyadaki

gelişme ve ihtiyaçlara göre güncellenen uluslararası denizcilik mevzuatından faydalanmasını sağlayarak çalışma süreleri bakımından dünya standartlarını yakalamaları mümkün kılınacak ve Türk Deniz İş Hukukunun gelişmesine katkıda bulunulacaktır.

KAYNAKÇA

ABOU-ELKAWAM, M. 'Seafarers' quest for better auditing regimes', **The Sea, Mission to Seafarers**, issue 196 Nov/Dec., 2008.

ABOU-ELKAWAM, M. 'Global environmental concerns: local shipboard practice - the seafarers' ordeal', *Maritime Matters in the 21st Century*, **SIRC-Nippon Fellow Maritime Conference**, 22 January 2009, ISBN 1-900174-36-7 www.sirc.cf.ac.uk.

AKILLIOĞLU, T., "Çalışma Yaşamını Düzenleyen Uluslararası Belgeler", **A.Ü. SBF İnsan Hakları Merkezi Yay.**No.16, Ankara, 1995.

AKTEKİN, Ş., "Çalışma Süreleri Yönergesinde Son Gelişmeler", **Mercek Dergisi**, Temmuz 2004.

AKTEKİN Ş., "ATAD'ın Çağrı Üzerine Çalışma Sırasında Göreve Hazır Olarak Geçirilen Tüm Sürenin Çalışma Süresine Dahil Edileceğine İlişkin "SIMAP Kararı"nın Çalışma Süresi Yönergesi'ne Etkileri Bakımından İncelenmesi", **SİCİL İş Hukuku Dergisi**, S:1, Mart 2006.

ALAN E. Boyle, "Regional Pollution Agreements and the Law of the Sea Convention", W.E. Butler (Ed.). **The Law of the Sea and International Shipping: Anglo-Soviet Post-UNCLOS Perspectives** içinde. New York, London, Rome: Oceana Publications, 1985.

ALAN E. Boyle, "Further Developmet of the 1982 Convention on the Law of the Sea: Mechanisms for Change", David Freestone - Richard Barnes - David M. Ong (Ed.) **The Law of the Sea-Progress and Prospects** içinde (40-62), Great Britain: Oxford University Press, 2006.

ANDERSON, Phillip, **ISM Code: A Practical Guide to the Legal and Insurance Implications**, London 1998.

ANOL, Kadri, **Çalışma Yaşamının Düzenlenmesi, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan gücü Yönetimi**, Kazancı Hukuk Yayınları No.33, 1985.

ANOL, Kadri, **İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku** , İnsan Gücü Yönetimi, İstanbul, 1985.

ARAT, Tugrul. , **Avrupa Toplulukları Hukuku**, Avrupa Birliği El Kitabı, T.C. Merkez Bankası, Ankara, 1996.

ARICI, Kadir, “Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri”, **Kamu-İş Yay.**, Ankara, 1992, 165 s.

ARICI, Kadir, **Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri**, Kamu İş Yayını, Ankara, 1992.

ARSAVA, Füsun, **Roma Antlaşmasında Önkara Prosedürü ve Bu Prosedür Çerçevesinde Dogan Sorunlar**, ATAUM Yayınları No: 5, Ankara, 1989.

ASLANER, A.M., Türkiye Denizcilik Sektöründe Çalışma Şartları (Monografik Bir Etüd), (Yüksek Lisans Tezi), İ.Ü.SBE, İstanbul, 1988.

ASTRID de Koning, “ Working Time ”, **Seminar on Labour Law for the Bulgarian National Assembly**, Sofia, 18 – 19 Nisan 2005, <http://www.taie.xcec.eu.int>,

ATMER (Dokuz Eylül Üniversitesi Avrupa Topluluğu ve Uluslararası Ekonomik İlişkiler Araştırma ve Uygulama Merkezi), 1990’lı Yıllarda Türk Çalışma

Mevzuatının Avrupa Topluluğu Çalışma Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi, İzmir, 1992, 125 s.

AYDIN, İ., **Avrupa İçin Çalışma Rehberi**, Aydın, 1964.

BAŞAR, E., 2002, Amendments to STCW 95 Certification of Turkish Seafarers. Turkish Shipping World, Year 19, 17, İstanbul.

BAŞAR,E, The Training Model of Turkish Seafarers Who Work on Fishing Vessel According to STCW-F Convention Training System and Safety Rules, 1st Biannual Scientific Conferance Black Sea Ecosystem 2005 and Beyond, İstanbul, 8-10 May 2006.

BAŞARI, O., **Gerekçeli-Notlu Deniz İş Hukuku Mevzuatı**, Güven Yay., İstanbul, 1967.

BAYKAL, Sanem, **AT Hukukunun Etkili Biçimde Uygulanması ve Bireysel Haklar**, ATAUM Arastırma Dizisi No: 14, Ankara, 2002.

BİROL, H.Ş., **Uyanan Denizcilerin ve İşçilerin Temel Meseleleri, Hür Denizcilerin El Kitabı**, İstanbul, 1968.

BOLESŁAW Adam Boczek, "Global and Regional Approaches to the Protection and Preservation of the Marine Environment", **Case Western Reserve Journal of International Law**, Vol. 16, 1984.

BROOKMAN, C. S. IMO environmental regulations – "Is there a case for change to the standard entry-into- force requirements?" **Marine Technology** 39(4), 2002.

BUNCHEr Herbert," Tarifliche Arbeitszeitbestimmungen und Günstigkeitsprinzip", DB, Heft 34, 1990.

Cambridge Policy Consultants, Business Impact Assessment, Working Time Directive Supplementary report for mobile workers In Sea Transport and Road Transport, Şubat 2003.

CANIKLIOĞLU N., “4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi”, **Toprak İşveren**, S:66, Haziran 2005.

CHRISTOPHER Young, “Comprehensive Revision of the STCW Convention: An Overview”, **Journal of Maritime Law and Commerce**, Vol. 26, 1995.

ÇELİK, Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, Beta, İstanbul, 2005.

ÇEVİK Orhan, **Türk Ticaret Kanunu**, Seçkin Kitabevi, Ankara, 1985.

DAHLGREN, A., KECKLUND, G., AKESTEDT, T., ‘Overtime work and its effects on sleep, sleepiness, cortisol and blood pressure in an experimental field study’, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 32(4): 318-27, 2006.
Daniel Bodansky, “What’s So Bad about Unilateral Action to Protect the Environment?”, **European Journal of International Law**, Vol.11, No.2

DAVID ALLAN Fitch, “Unilateral Action Versus Universal Evolution of Safety and Environmental Protection Standards in Maritime Shipping of Hazardous Cargoes”, **Harvard International Law Journal**, Vol. 20, No.1, 1979.

DUNDAR, Esra, Avrupa Birliğinde Karar Mekanizması, Karar Alma Usulleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği Anabilim Dalı, Avrupa Çalışmaları Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2004.

DYF-İŞ, TCDD İşçileri ve Gemi Adamları Yönetmeliği, Ankara, 1963, 144 s.

EDWARD Duncan Brown, "The Conventional Law of the Environment", **Natural Resources Journal**, Vol. 13, 1973.

E.Özdemir, **İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları**, İstanbul 2006.

EKMEKÇİ, Ömer, "Deniz İş Hukukunda İş Süreleri ve Fazla Çalışma", **Deniz Hukuku Dergisi** Yıl.1 S.3.

EKONOMİ Munir, "İşyerinde Yatan İşçinin Fazla Çalışması", IHU, İş Kanunu madde 35, (No:3), 1976.

EKONOMİ Münir, Kara, Deniz ve Hava Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri ve Bundan Doğan Başlıca Sorunlar Semineri, 6-10 Ekim 1976, Ankara 1977, s. 71.

EKONOMİ, Münir, "Kara, Deniz ve Hava Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri ve Bundan Doğan Başlıca Sorunlar", Türk İş Hukukunun Temel Sorunları Semineri, 6-10 Ekim 1976 Termal Yalova, Ankara, 1977.

EKONOMİ, Munir, İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1976 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1976, İstanbul 1979.

EKONOMİ, Münir, **İş Hukuku, C.1, Ferdi İş Hukuku**, 3.bası, İstanbul 1984.

ELDON V.C. Greenberg, "IMCO: An Environmentalist's Perspective", **Case Western Reserve Journal of International Law**, Vol. 8, 1976,.

ELLIS, N., Sampson, H. , 'The Global Labour Market for Seafarers Working Aboard, 2008.

ELLIS, N., Sampson, H. 'The Global Labour Market for Seafarers: Working Aboard Merchant Cargo Ships 2003', **SIRC Publication**, June, ISBN: 1-900174-35-9, 2008.

ENGİN Murat, “Denkleştirme Esası Uygulanmasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl:2, Sayı 5, Mart 2007.

ERALTUĞ, Kökkılınç, Ayşegül, “ Avrupa Birliği Hukuku’nda Ebeveyn İzni ”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Legal, Sayı: 6, İstanbul, 2006.

ERTÜRK, Şükran, **İş İlişkisinde Temel Haklar**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2002.

ESEN, Güven, **Çalışma Yaşamının Düzenlenmesi, İşletme İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, Bireysel İş Hukuku**, İstanbul 1995

EYRENCİ Öner, “Fazla Çalışmanın Tespiti” İHU, İş Kanununun madde 35.(No:9), 1986. Eyrenci Değerlendirme 1985.

EYRENCİ, Öner, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1985, İstanbul 1987,113; D.Ulucan, İHU, DenişK.26,No1 ve 2 deki içtihat notları; O. Özbek, Deniz İş Kanunu, 2.bası, İstanbul 2003.

EYRENCİ, Öner İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Değerlendirme 1985, İstanbul 1987.

EYRENCİ Öner, “İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1985 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 1985, **Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası Yayını**, İstanbul, 1987.

FRASON, J., The status of implementation of the ISPS Code, International Symposium on Contemporary Issues in Maritime Security, World Maritime University, Malmö, Sweden, 30.08-01.09.2004.

Genel-İş Sendikası, ILO Sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı ve İş Güvencesi, Belgeler Dizisi No.2, Ankara, 1993.

G.Schelp/R.Fettback, Seemannsgesetz, 2.Aufl.,Köln 1963.

GÜNAY, Cevdet, İlhan, **İş Hukuku, Yeni İş Yasaları**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2003.

GÜNER, M. Deniz, “ Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri ”, **ÇMİS Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 6, Kasım 2001.

GÜZEL Ali, **ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı, ILO Normları ve Türk is Hukuku**, Kamu-İş Eğitim Yayını, Ankara, 1997.

H.Karan/L.Akın, Gemiadamları Bakımından İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı, Çetingil ve Kender’e 50. Birlikte Çalışma Yılı Armağanı, İstanbul 2007.

IDERTON T., Bloor, M., Kahveci, E., Lane, T., Sampson, H., Thomas, M., Winchester, N., Wu, B., Zhao, M. (2004) The global seafarer: living and working conditions in a globalized industry, 224 pp, ILO, Geneva, ISBN 92-2-112713-3.

ISPS Code, International Ship and Port Facility Security Code and SOLAS Amendments, 2003 Edition.

İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1993, 465 s. İş Kanunu ve Bu Kanunla İlgili Mevzuat, İstanbul, 1954, 449 s.

KAHVECİ, Erol, “A Union Ship is Happier”, **ITF Seafarers’Bulletin** 20, Mart 2006.

KAHVECİ, M., Lane, T., and Sampson, H. 'Transnational Seafarer Communities', SIRC: Cardiff University, March, ISBN 1-900174-17-0, 2002.

KAHVECİ, E. 'Mixed Nationality Crews: Interaction on Board', Vol. V No. 20 October-December, 2000.

KAHVECİ, E. 'Welfare services for seafarers', SIRC Symposium, Cardiff University, July, ISBN 1-900174-31-6, 2007.

KAHVECİ, E., 'A Union Ship is a Happy Ship', **Seafarers' Bulletin, The Journal of the International Transport Workers' Federation**, No, 20, pp 34-36., 2006.

KAHVECİ E., 'Agreements Deliver', Transport International, **The Journal of the International Transport Workers' Federation**, Issue 22, January, 2006.

KAHVECİ, E., 'Are Car Carriers Different?: Seafarers' life/work balance', Seaways, December, 2003.

KAHVECİ, E. 'Fast Turnaround Ships and their Impact on Crews', Seaways, **The International Journal of the Nautical Institute**, March, 2003.

KAHVECİ, E. 'Fast Turnaround Ships and their Impact on Crews', SIRC Publication, October, ISBN 1-900174-05-7, 1999.

KAPANİ Münci, **Kamu Hürriyetleri**, Yetkin Yayınları, Ankara, 1993.

KAYA, P.A., **Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerindeki Etkileri**, TÜHİS Yay.No.34, Ankara, 1999.

KAYA Pir Ali, **Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri**, Tühis Eğitim Yayını No: 34, Ankara, 1999.

KIRAL, Ş., **T.C. Anayasası, Çalışma Hayatıyla İlgili Uluslararası Sözleşmeler**, Basisen Yay. No. 12, İstanbul, 1987.

LAWRENCE Juda, "IMCO and the Regulation of Ocean Pollution from Ships", *International and Comparative Law Quarterly*, Vol. 26, 1977, s. 558-584; Wilhelm H. Lampe, "The "New" International Maritime Organization and Its Place in Development of International Maritime Law", *Journal of Maritime Law and Commerce*, Vol. 14, 1983.

LANE, A. D., Obando-Rojas, B., Wu, B., Tasiran, A. 'Crewing the International Merchant Fleet', **Lloyd's Register - Fairplay Ltd**, 2002.

LEVY M. et al., *Improving the Effectiveness of International Environmental Agreements*. In: Haas, P. et al. eds. *Institutions of the Earth: Sources of Effective International Environmental Protection*. Cambridge: MA: MIT Pres., 1993.

LEWICKI, R. **Making Sense of Intractable Environmental Conflicts**. London: Island Press., 2003.

LOUISE De la Fayette, "The Role of the United Nations in International Ocean Governance", David Freestone - Richard Barnes - David M. Ong (Ed.) *The Law of the Sea-Progress and Prospects içinde (63-74)*. Great Britain: Oxford University Press, 2006,

LOUIS B. Sohn, "The Stockholm Declaration on the Human Environment", **Harvard International Law Journal**, Vol. 14, 1973.

MALMBERG, Jonas (ed.), *Studies in Employment and Social Policy, Effective Enforcement of EC.Labour Law*, Kluwer Law International, Netherlands, 2003,

M. Le Bihan Guenole, *Droit du Travail Maritime*, Paris 2001, 13 vd. Mattson, G. 2006a. MARPOL 73/78 and Annex I: an assessment of its effectiveness. (*International Convention for the Prevention of Pollution from Ships*). *Journal of International Wildlife Law & Policy* 9(2), p. 175(120).

MATTSON, G, MARPOL 73/78 and Annex I: an assessment of its effectiveness.(International Convention for the Prevention of Pollution from Ships). Journal of International Wildlife Law & Policy. p. 175(120), 2006.

MESS, Yargıtay İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi - 1993, Yay. No. 217, İstanbul, 1995, 217 s.

MESS, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi - 1996, İstanbul, 1998.

MESS, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi -1997, İstanbul, 1999.

MESS, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi-1991, Yay.No.191, İstanbul, 1993, 218 s.

MICHAEL Hardy, "The United Nations Environment Program", Natural Resources Journal, Vol. 13, 1973.

MITCHELL, R., Intentional Oil Pollution at Sea: Environmental Policy and Treaty Compliance. Cambridge: MA: MIT Press, 1994.

MITCHELL, R. B. Lessons from intentional oil pollution. Environment. p. p10(12), 1995.

MITCELL, R. B. Sources of Transparency: Information Systems in International Regimes. **International Studies Quarterly** 42(1), pp. 109-130. SIRC-Nippon Fellow Maritime Conference 2009 53, 1998.

MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 2. Baskı , 2005,

MOUSSIS, Nicholas, (Çev. Fethi, Ahmet), **Avrupa Birliği Politikalarına Giriş Rehberi**, Mega Yayıncılık, İstanbul, 2004,

MOTTRAM, D., “Overcoming the Problems and Pitfalls Encountered When Implementing the ISM Code” IRR Ship Emergency Planning Conference, London, 1994.

NARMANLIOĞLU, Ünal, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 191, İzmir, 1998.

NAZLI Seçkin, “ Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger (Case-151/02) Kararının İlgili Mevzuatlar Işığında Değerlendirilmesi ”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 5, Legal, İstanbul, 2005.

OBANDO-Rojas, B. ‘New Jobs for Seafarers in short supply’, **The Sea**, Issue 162, Mar/Apr., 2003.

OBANDO-Rojas, B. ‘Using Crew Lists to Analyse the Global Maritime Workforce’, Proceedings of International Shipping Federation, 2000 Manning and Training Conference, London, 6 September, 2000.

O.Özbek, **Deniz İş Kanunu**, 2.bası, İstanbul 2003.

ÖĞÜNÇ, F.Ş., **Türk Deniz Sendikacılığını ve Deniz Sendikacılarımızı Tanıyalım**, Türk Deniz Ulaş-İş Yay. No. 2, İstanbul, 1967.

ÖĞÜNÇ F.Ş., **Yeni Deniz İş Kanunu**, Türk Deniz Ulaş-İş Federasyonu Yay. No. 1, İstanbul, 1967.

ÖKTEM, S. Deniz İş Hukukunda İşverenin İaşe Sağlama Borcu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2001.

ÖZKAN, Işıl, **Yabancıların Çalışma Hürriyeti ve Avrupa Topluluğunda Kişilerin Serbest Dolaşımı**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1997.

ÖZÇER, S., Uluslararası Çalışma Örgütü - Türkiye İlişkileri (Yüksek Lisans Tezi), A.Ü. SBF, Ankara, 1985, 162 s. (Çoğaltma).

Petrol-İş Sendikası, Çalışanların Tatil Hakkı, İstanbul, 2000, 32 s.

Report of the United Nations Conference on the Human Environment, Stockholm, Sweden, 1972. (1972) 11 ILM.

Raftopoulos, E., "Relational Governance" for marine pollution incidents in the Mediterranean: Transformations, development and prospects. International Journal of Marine and Coastal Law 16(1), pp. 41-76, 2001.

Rojot, Jacques ve Blanpain, Roger, " General Report", Legal and Contractual Limitations to Working Time In The European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Peeters Press, Leuven, 1997,

Sampson, H., Zhao, M. 'Multilingual crews: communication and the operation of ships', World Englishes, Vol 22 (1) pp31-43, ISSN 0883 2919, 2003.

SARACEL, N., **Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları**, Anadolu Üniv. İktisadi ve İdari Bilimler Fak.Yay. No.44, Eskişehir, 1987.

Schliemann Harald, "Bereitschaftsdienst im EG-Recht", NZA, 2006, Heft 19, (1009-1014)

SELİM Ataergin - Oğuz Caner, **Türk Deniz Mevzuatı, Cilt II:Türkiye'nin Taraf Olduğu Uluslararası Belgeler & Türk Deniz Hukukunun Uluslararası Kaynakları**, İstanbul: Beta Yay., 2006.

SEYİDOĞLU, Halil, Ekonomi ve İşletmecilik Terimleri Açıklamalı Sözlük, Kurtis Matbaası, İstanbul, 1999.

SOYER, M. Polat, “ Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler ”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal, Sayı: 3, 2004.

SOYER, Polat, M., “ Avrupa Birliğinde İş Süresi ve Dinlenme Hakları ”, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, ÇMİS, Ankara, 1997.

SOYER, M.P., Çalışma Süresine İlişkin Yeni Düzenlemeler ve Temel Sorunlar, Çalışma Yaşamı ve İş Denetimi Kongresi, İş Müfettişleri Derneği, (Yayınlanmamış Tebliğ), Ankara, 01-02 Nisan 2006.

SUBAŞI, İ., **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul, Mayıs 2005.

SUR, Melda, **İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları**, 9 Eylül Üniversitesi, İzmir, 1995.

SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul, 2005.

STCW-F 95, 1996, International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Fishing Vessel Personnel, IMO-915E, 78, London.

ŞAHLANAN, Fevzi, "Deniz İş Hukukunda İş Süresi, Fazla Çalışma, Yıllık İzin ve Hafta Tatiline İlişkin Sorunlar" , TÜHİS Kasım 1998.

ŞEN Murat, **İş hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik**, Seçkin Yayınları, 2005.

TAŞKENT, S., **İşverenin Yönetim Hakkı**, İstanbul, 1981.

TCDD, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, İzmir, 1967.

TEKİNALP, Gülören ve Tekinalp, Ünal, **Avrupa Birliği Hukuku**, Güncelleştirilmiş 2. Baskı, Beta, İstanbul, 2002.

TEZCAN, Ercüment, **Avrupa Birliği Kurumlar Hukuku**, Beta Basım Yay. Dag. A.S., İstanbul, 2001.

TEZMEN, N., **Notlu İzahlı Deniz İş Kanunu**, İstanbul, 1967.

THOMAS, M. 'All in a day's work for seafarers?', **The Sea**, London: Mission to Seafarers, Issue 170, Jul/Aug, pp 4-5, 2004.

TUNÇOMAĞ Kenan / Centel Tankut, **İş Hukukunun Esasları**, 2.bası, İstanbul 1998.

Turner J, Senior Fishery Industry Officer, FAO - extracted from Samoa longline newsletter, number 2, August 2000.

Türk Deniz Ticaret Filosu Gemi Zabitani Sendikası, Ana Nizamname, İstanbul, 1964.

TÜRK-İŞ, Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları, Ankara, 1989.

Türkiye Denizciler Sendikası, Gemi Adamlarının Sağlık, İaşe ve İkamet Şartlarını Gösterir Nizamname, İstanbul, 1960.

ULUCAN Devrim, **Gemi Adamının Fazla Çalışması**, IHU, Deniz İş Kanunu 26, No: 1.

ULUCAN Devrim, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, İstanbul, 1996,1. Cilt.

ULUCAN, Devrim, **Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler**, Türkiye Denizciler Sendikası Yayını, İstanbul 1986.

ULUCAN, D. - Altan, C.C. - Stebut, D.v. - Soyer, P., **Özelleştirme ve İş Hukuku Alanında Ortaya Çıkan Sorunlar Semineri**, Kamu-İş Yay., Ankara, 1998.

ULUCAN, D., Başmakinistin Fazla Çalışması, İHU DenişK. 27. (No:1).

Uluslararası Çalışma Bürosu, ILO ve Çalışma Hayatı, Ankara, 1979, (Çoğaltma).

Uluslararası Çalışma Bürosu, Uluslararası Çalışma İlkeleri, Ankara, 1983.

Uluslararası Çalışma Bürosu, Uluslararası Çalışma Örgütü ILO, TÜRK-İŞ Yay., Ankara, 1992.

Uluslararası Çalışma İlkeleri, Maya Matbaacılık, UÇÖ Yayını, Ankara, Kamu-İş; Cilt: 6 Sayı: 2/2001, 1983.

USLU F., İş Hukuku ve Süreler, Adalet Dergisi, Y:55, S:3-4 Mart-

UZUNER, H., **Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)**, TÜRK-İŞ Eğitim Yay.No.23, Ankara, 1999.

Uzun Vadeli Strateji ve 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı, DPT Yayını, Ankara, 2000, s. 104, 1999 Yılı Programı, 15.11.1998 tarih ve 23524 sayılı (Mükerrer) R.G., 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 5.7.2000 tarih ve 24100 sayılı (Mükerrer) R.G,

WINCHESTER, N., Sampson, H., Shelly, T. An Analysis of Crewing Levels: Findings from the SIRC Global Labour Market Study, SIRC: Cardiff University, ISBN: 1-900174-27-8., 2006.

WU, B., Morris, J. 'A life on the ocean wave: the 'post socialist' careers of Chinese, Russian and Eastern European seafarers', **International Journal of Human Resource Management**, 17(1): 25-48, 2006.

WU, B. Lai, K.H., Cheng, T.C. 'Emergence of 'new professionalism' amongst Chinese seafarers: empirical evidences and policy implications', **Maritime Policy and Management**, 33(1): 35-48, 2006.

WU, B. 'The World Cruise Industry: A Profile of the Global Labour Market', SIRC: Cardiff University, March, ISBN: 1-900174-25-1, 2005.

WU, B. 'Chinese seafarers in transition: trends and evidence', SIRC Symposium, Cardiff University, July, ISBN 1-900174-26-X, 2005.

WU, B., Sampson, H. , 'Reconsidering the Cargo Sector's Seafarer Labor Market: A 21st Century Profile of Global Seafarers', *Ocean Yearbook*, 19: 357-380, ISBN: 0226104508, 2005.

WU, B., Winchester N. 'Crew Study of Seafarers: A Methodological Approach to the Global Labour Market for Seafarers'. *Marine Policy* 29(4), 323-30, ISSN 0308-597X.,2005.

WU, B., Veiga, J. 'EU seafarer careers: Impact of EU enlargement on the seafaring labour market', *Seaways: the International Journal of Nautical Institute*, July, pp 24-27, ISSN 0144-1019, 2004.

WU, B. 'Accession to global seafaring labour market: principles and application of SIRC seafarer database in the cruise sector', *WMU Journal of Maritime Affairs*, Vol 2, No 1, 17-32, ISSN 1651-436X, 2003.

VON Zhara, W.M. and Duncan, W., "Environmental Risk Assessment and Management in the Maritime Industry: The Interaction with ISO 9000, ISM and ISM Management Systems", **SNAME Transactions**, Vol. 102, pp. 137-164, 1994.

ZHOA, A., Amante, M.S.V. 'Chinese Seafarers and Filipino Seafarers: race to the top or race to the bottom?', SIRC Symposium 2003, Cardiff University, September 19th, ISBN 1-900174-22-7., 2003.

Organization of Seafarers' Working Time,
<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/c10819.htm> (Son erişim tarihi : 28.04.2009).

http://www.imo.org/conventions/mainframe.asp?topic_id=771 (son erişim tarihi: 22 Ekim 2009).

<http://www.unep.org/> (son erişim tarihi: 20 Haziran 2009).

<http://www.itfseafarers.org/ITI-fatigue.cfm> , (son erişim tarihi 18.08.2009).

<http://www.itflobal.org/files/extranet/1/3193/ITF%20FATIGUE%20REPORT%20final.pdf>

(Son Erişim tarihi:18.09.2009).

The Nautical Institute Fatigue Forum, Patraiko 2006 .
<http://www.nautinst.org/fatigue/docs/p4-6fatigue-onboard.pdf>. (Son Erişim tarihi:19.09.2009).

<http://www.sirc.cf.ac.uk/pdf/Symposium%20Proceedings%202005.pdf> (Son Erişim tarihi: 19.09.2009).

The Cardiff Seafarers' Fatigue Programme (Smith, Allen and Wadsworth, 2006),
http://www.socp.org/Cardiff%20research_report.pdf. (Son erişim tarihi: 20.09.2009).

New Zealand Maritime Report,
<http://www.aavpa.org/seminars/ess2006/pdf/papers/Perkins%20&%20Gander.pdf>. (Son Erişim tarihi: 20.09.2009).

IMO Global Integrated Shipping Information System (GISIS),

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/amacilke.htm>

<http://www2.imo.org/ISPSCode/ISPSInformation.aspx>