

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Yunus ALHAN

GEMİ KAPTANININ İŞVEREN VEKİLLİĞİ

Özel Hukuk Ana Bilim Dalı  
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2016

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Yunus ALHAN

GEMİ KAPTANININ İŞVEREN VEKİLLİĞİ

Danışman

Yrd. Doç. Dr. İlknur ULUĞ CİCİM

Özel Hukuk Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2016

**Akdeniz Üniversitesi**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,**

Yunus ALHAN'ın bu çalışması, jürimiz tarafından Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Metin TOPÇUOĞLU (İmza)

Üye (Danışmanı) : Yrd. Doç. Dr. İlknur ULUĞ CİCİM (İmza)

Üye : Yrd. Doç. Dr. Banu BOZKURT BOZABALI (İmza)

Tez Başlığı: Gemi Kaptanının İşveren Vekilliği

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 29/01/2016

Mezuniyet Tarihi : 04/02/2016

Prof. Dr. Zekeriya KARADAVUT  
Müdür

## İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR LİSTESİ .....	v
ÖZET .....	vi
SUMMARY.....	vii
ÖNSÖZ.....	viii
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GEMİ KAPTANI KAVRAMI VE TANIMLAR

1.1 Gemi Kaptanı .....	2
1.1.1 Kaptan Kavramı.....	2
1.2 Kaptanın Yetki, Görev ve Sorumlulukları .....	4
1.2.1 Genel Olarak.....	4
1.2.2 Türk Kanunlarına Göre Kaptanın Yetkileri.....	5
1.2.2.1 Emir Yetkisi .....	6
1.2.2.2 Disiplin Yetkisi .....	7
1.2.2.3 Ceza Tahkikatı Yapma Yetkisi .....	7
1.2.2.4 Jurnal Tutma Yetkisi.....	8
1.2.2.5 Deniz Raporu Düzenleme Yetkisi .....	8
1.2.2.6 Kaptanın Temsil Yetkisi .....	10
1.2.2.6.1 Kaptanın Donatanı Temsil Yetkisi .....	10
1.2.2.6.2 Kaptanın Taşıyanı Temsil Yetkisi .....	16
1.2.2.6.3 Kaptanın Yükle İlgilileri Temsil Yetkisi.....	17
1.2.3 Türk Kanunlarına Göre Kaptanın Görevleri.....	18
1.2.3.1 Kaptanın Yolculuk Başlamadan Önceki Görevleri .....	18
1.2.3.2 Kaptanın Yolculuk Sırasındaki Görevleri.....	21
1.2.3.3 Kaptanın Yolculuk Bittikten Sonraki Görevleri .....	23

## İKİNCİ BÖLÜM

### KAPTANIN İŞVEREN VEKİLLİĞİ

2.1 Türk Hukukunda İşveren Vekilliği .....	25
2.1.1 Genel Olarak.....	25
2.1.2 İşveren Vekilinin Tanımı.....	26
2.1.3 İşveren Vekilliğinin Unsurları .....	27
2.1.3.1 İşveren Adına Hareket Etme.....	27

2.1.3.2	İş Yerinin, İşletmenin veya İşin Yönetiminde Görev Alma .....	30
2.1.4	İşveren Vekilinin Hukuki Niteliği .....	32
2.1.5	İşveren Vekilinin Yükümlülükleri.....	33
2.1.5.1	Genel Olarak .....	33
2.1.5.2	İşveren Vekilinin İşverene Karşı Yükümlülükleri.....	34
2.1.5.2.1	İşi Bizzat Yerine Getirme Yükümlülüğü.....	34
2.1.5.2.2	İşverenin Talimatlarına Uyma Yükümlülüğü.....	34
2.1.5.2.2.1	Özen Yükümlülüğü .....	34
2.1.5.2.2.2	Sadakat Yükümlülüğü .....	35
2.1.5.2.2.2.1	İşverenle, Kendisi veya Başkası Adına Hukuki İşlem Yapmama Yükümlülüğü .....	35
2.1.5.2.2.2.2	İşveren Vekilinin İşçilere Karşı Eşit Davranma Yükümlülüğü....	35
2.1.6	İşveren Vekilinin Sorumlulukları .....	36
2.1.7	Deniz İş Kanunu Kapsamında İşveren Vekilliği .....	37
2.1.7.1	Deniz İş Kanunda İşveren .....	37
2.1.7.2	Deniz İş Kanunda İşveren Vekili .....	38
2.1.7.2.1	Genel Olarak.....	38
2.1.7.2.2	İşveren Vekili Olarak Kaptan .....	38
2.1.7.2.3	Kaptan Dışındaki Diğer İşveren Vekilleri .....	39
2.1.7.3	Değerlendirme .....	40

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KAPTANIN İŞVEREN VEKİLİ OLARAK HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

3.1	Deniz İş Hukukunda Kaptan.....	42
3.1.1	Kaptanın İşveren Olması Durumu .....	42
3.1.2	Kaptanın İşveren Vekili Niteliği .....	43
3.1.3	Kaptanın Gemi Adamı Niteliği.....	43
3.1.3.1	Birinci Kaptan-İkinci Kaptan Düşüncesi .....	44
3.1.3.2	Kaptanın İşveren Vekili Sıfatının Gemi Adamı Niteliğine Etkisi .....	45
3.1.3.3	Kaptanın Gemiyi Sevk ve İdare Eden Kimse Olması ve Gemi Adamı Niteliği. .....	46
3.1.4	Donatanın Gemi Adamının Haksız Fiillerinden Sorumluluğu .....	47
3.1.5	Kaptanın Gemi Adamı Olarak Kabul Edilmemesinin Sonuçları.....	48
3.2	Bireysel İş Hukukunda Kaptan .....	49
3.2.1	İşveren Vekili Olarak Kaptan .....	49

3.2.2	İşvereni Temsil Yetkisi Bakımından .....	49
3.2.3	Yönetim ve Yetki Bakımından .....	51
3.2.4	Deniz İş Hukukunda Kaptanın İşveren Vekili Olarak Yükümlülükleri ve Sorumlulukları.....	52
3.2.4.1	Hizmet Akdi Yapma Yükümlülüğü .....	53
3.2.4.2	Çalışma Belgesi Verme Yükümlülüğü .....	53
3.2.4.3	Engelli ve Eski Hükümlü Gemi Adamı Çalıştırma Yükümlülüğü .....	54
3.2.4.4	Gemi Adamının Hizmet Akdinin Feshine İlişkin Yükümlülükler.....	54
3.2.4.5	Gemi Adamlarının Ücretlerine İlişkin Yükümlülükler.....	55
3.3	Gemi Adamı Olarak Kaptan .....	56
3.3.1	Kaptanın Hizmet Sözleşmesi.....	56
3.3.2	Kaptanın Çalışma Süresi ve Fazla Çalışma .....	58
3.3.2.1	Kaptanın Deniz İş Kanunda Düzenlenen Çalışma Sürelerine Tabi Olmaması .. .....	58
3.3.2.2	Fazla Çalışma ve Kaptan .....	58
3.3.2.3	Kaptanın Hizmet Akdinden Kaynaklanan Diğer Hakları .....	59
3.3.2.3.1	İaşe ve İkametgâh .....	59
3.3.2.3.2	Hafta Tatili ve Genel Tatil.....	59
3.3.2.3.3	Yıllık Ücretli İzin .....	60
3.3.3	Kaptanın Hizmet Akdinin Sona Ermesi ve Sonuçları .....	60
3.3.3.1	Tarafların Anlaşması.....	61
3.3.3.2	Ölüm .....	61
3.3.3.3	Kendiliğinden Sona Erme (İnfisah) .....	62
3.3.3.4	Hizmet Sözleşmesinin Süresinin Bitmesi .....	63
3.3.3.5	Sefer Sona Ermesi.....	63
3.3.3.6	Fesih.....	63
3.3.3.6.1	Bildirim Süresine İlişkin Ücretin Peşin Ödenmesi.....	64
3.3.3.6.2	Yeni İş Arayabilmek İçin İzin Verilmesi .....	65
3.3.3.6.3	Bildirim Süresine Uyulmaması ve Hukuki Sonuçları .....	65
3.3.3.6.4	İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Hizmet Sözleşmesinin Feshedilebileceği Durumlar (DİK m. 14/1).....	65
3.3.3.6.5	Gemi Adamı Tarafından Hizmet Sözleşmesinin Feshedilebileceği Durumlar (DİK m. 14/2).....	66
3.3.3.6.6	İşveren, İşveren Vekili ve Gemi Adamı Tarafından Hizmet Sözleşmesinin Feshedilebileceği Durumlar .....	66

3.4	Toplu İş Hukukunda Kaptan.....	66
3.4.1	Örgütlenme Özgürlüğü Bakımından Kaptan.....	66
3.4.2	Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Hakkı Bakımından Kaptan .....	68
<b>SONUÇ .....</b>		<b>69</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>		<b>71</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>		<b>74</b>



**KISALTMALAR LİSTESİ**

AY	Anayasa
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİK	Deniz İş Kanunu
E.	Esas
E-TTK	6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu
E.T.	Erişim Tarihi
GA	Gemi Adamları
HD	Hukuk Dairesi
HGK	Hukuk Genel Kurulu
İşK	İş Kanunu
K.	Kanun
Kr.	Karar
m.	Madde
RG.	Resmi Gazete
s.	Sayfa
S.	Sayı
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TTK	6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu
vd.	ve devamı
Yarg.	Yargıtay



## ÖZET

Türk Ticaret Kanununun 1088-1118 maddelerinde belirtildiği üzere kanun tarafından donatanı temsil yetkisi verilmiş olan gemi kaptanının buna binaen sahip olduğu geminin bağlama limanında veya seferde olmasına göre değişkenlik gösteren yetkileri ve bununla bağlantılı olarak görev ve sorumlulukları vardır. Başta TTK ve diğer kanunlarda önemli bir statüye sahip olan kaptanın İş Hukuku açısından hukuki statüsünün belirlenmesi gerekmektedir. Genel olarak Donatanı/deniz işverenini gemide temsil eden kişi olması sebebiyle kaptanın işveren vekili olarak değerlendirilmesi uygun olacaktır. Bu durum kaptanın gemi adamı olduğu gerçeğini değiştirmez. Kaptan iş hukukunun gemi adamlarına/işçilere tanıdığı haklardan yararlanacak ve yükümlülüklerle tabi olacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Türk Ticaret Kanunu, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Kaptan, Donatan, Temsil, İşçi, İşveren, İşveren Vekili

## SUMMARY

### EMPLOYER'S REPRESENTATIVE CHARACTERISTIC OF THE SHIPMASTER

As pointed out in article 1088-1118 of Turkish Commercial Law, the shipmaster that has been given the authority to represent the shipper possesses certain authorities that vary depending on the status of vessel whether being in the port or on the voyage with other duties and responsibilities related to those authorities. Featuring an important position according to Turkish Trade Law and other relevant laws, the master's legal status should also be clearly pointed out in respect of Labor Law. In general, master should be considered as the representative of the employer since he is the person representing the shipper/owner on board. This doesn't change the fact that the master is a seaman. The master shall benefit from the rights that the labor law entitles the seamen/workers and shall be subject to the obligations thereof.

**Keywords:** Turkish Commercial Code, Labor Code, Maritime Labor Code, Ship Master, Freighter, Representation, Labor, Employer, Representative Of The Employer

## ÖNSÖZ

Türk Ticaret Kanunu'nun gemi kaptanı ile ilgili hükümlerinden ve kaptanla ilgili düzenlemelerin yer aldığı diğer kanunlardan, yönetmeliklerden yola çıkarak kaptanının sevk ve idare ettiği gemi ile ilgili karar alma ve uygulama noktasında donatanın emir ve talimatlarının daha yoğun hissedildiği bağlama limanında dahi birtakım yetkilere sahip olduğu görülmektedir. Bu yetkiler gemi bağlama limanından ayrıldığı zaman daha da artmakta ve kaptanı donatan sıfatına yaklaştıran bir yöne evrilmektedir. İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamında da kaptanın hukuki statüsünün belirlenmesi gemiyi(işyeri), donatan(işveren) adına yönetmekle görevlendirilmiş kaptana uygulayacağımız hükümlerin belirlenmesi açısından önemlidir. Bu noktada kaptanın TTK 'da belirtildiği üzere gemi adamı olduğu açıktır. Lakin gemi adamı olması onun işverenin bir temsilcisi olarak gemide diğer gemi adamlarına karşı işveren adına hareket etme durumunu değiştirmeyecektir. Bu açıdan çalışmamızda kaptanın TTK ve diğer kanunlar dolayısıyla sahip olduğu yetkileri de ele alarak onun işveren vekilliği statüsü değerlendirilmiş, kaptanın gemi adamı olarak kabul edilmesinin işveren vekilliği sıfatına engel oluşturmadığı, gemi adamı olarak nitelendirilen kaptanın bu sayede kanunun kendisine tanıdığı haklardan yararlandığı kabul edilmiştir.

“Gemi Kaptanının İşveren Vekilliği” adlı bu çalışma, aynı adla Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir. Bu vesileyle, çalışmanın hazırlanması sırasında tez danışmanlığımı üstlenen ve tezin yazımı aşamasında hiçbir zaman benden desteğini esirgemeyen kıymetli hocam; Yrd. Doç. Dr. İlknur ULUĞ CİCİM'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez jürime gelerek, bana değerli fikirlerini dinleyebilme, bilgi ve tecrübelerinden faydalanabilme imkanı sunan kıymetli hocam; Prof.Dr.Metin TOPÇUOĞLU'ya, tezimin ana fikrinin ortaya çıkmasında ve bu fikir çerçevesinde gerçekleştirilen yazım aşamasında değerli bilgi ve düşüncelerini bana aktaran ve ayrıca tez jürimde de bulunarak değerli fikirlerini dinleme olanağı edindiğim, Yrd.Doç.Dr. Banu Bozkurt BOZABALI'ya teşekkürlerimi sunarım. Bu tezin ilk temellerinin atıldığı günden bu güne kadar, kıymetli fikirlerini esirgemeyen manevi desteğiyle tezin ortaya çıkmasında büyük pay sahibi olan Yrd. Doç. Dr. Agah Kürşat KARAUZ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmanın ortaya çıkış sürecinde her zaman yanımda olan ve maddi ve manevi desteklerini her zaman ve her koşulda hissettiğim kıymetli validem Fatma ALHAN ve babam Emin ALHAN'a kardeşlerim Eda YÜKSEL ve Sıla Gizem ALHAN'a sonsuz şükranlarımı

sunarım. Son olarak tezin yazım aşamasındaki manevi desteğini bir an olsun şahsımdan esirgemeyen müstakbel eşim Sezin ABACI'ya teşekkürlerimi sunarım.

**Yunus ALHAN**

**Antalya, 2016**



## GİRİŞ

İş yaşamı içerisinde temelde, işçi ve işveren olmak üzere iki taraf bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda işçi ve işveren kavramları tanımlanmıştır. Günümüzde iş yaşamının ulaştığı seviye ve yapılan işin niteliği de nazara alındığında işverenin her zaman işin başında bulunması mümkün olamamaktadır. Bu nedenle işveren adına ve onu temsilen vekiller vardır. Gemiler de bu duruma örnek oluşturur. Öyle ki geminin sahibi genelde çalışanlar ile birlikte bulunmamakta, gemiyi sefere kaptan çıkarmakta ve bu süreçte gemi kaptanı gemiden sorumlu olmaktadır.

Deniz iş hukukunun temel hükümleri, Deniz İş Kanunu'nda yer almaktadır. Bu kanun, deniz iş hukukunun taraflarını, sorumluluklarını düzenlemektedir. Ayrıca deniz hukukuna ilişkin temel hükümler Türk Ticaret Kanunu'nda yer almaktadır. TTK 1088-1118 hükümleri ile kaptanın yetki, görev ve sorumlulukları ana hatlarıyla çizerek bir çerçeve oluşturulmuştur. Bu hükümlere bakarak; kaptanın deniz ticaretinin tarihsel gelişimi içinde ilk başlarda belirgin olmayan yetkilerinin zaman içinde önemli ölçüde artıp, deniz ticaretinin önemli bir süjesine dönüştüğünü görmekteyiz.

Çalışmada kaptan kavramı ve yetki, görev ve sorumlulukları ele alınmıştır. İşveren vekilliği kavramı üzerinden gemi kaptanının işveren vekilliği hususu değerlendirilmiş, işveren vekili olarak gemi kaptanının hakları ve sorumlulukları ayrıntılı bir değerlendirme konusu yapılmıştır. Ayrıca gemi kaptanının gemi adamı olarak yetki ve sorumlulukları da ele alınmıştır.

Çalışma hazırlanırken akademik çalışmalardan, makalelerden ve konuya ilişkin yapılan yayınlardan ve yargı kararlarından yararlanılmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GEMİ KAPTANI KAVRAMI VE TANIMLAR

#### 1.1 Gemi Kaptanı

##### 1.1.1 Kaptan Kavramı

Kaptan, gemiyi sevk ve idare eden en yetkili amir sıfatına sahip, gemiyi yönetme noktasında kanunun aradığı şartları taşıyan bir gemi adamı olup aynı zamanda hukuken de donatanı, gemi personeline ve üçüncü kişilere karşı temsil eden kişidir<sup>1</sup>.

Kaptan kelimesinin İngilizce’de karşılığı olan “master”, birden çok anlama gelmektedir. İngilizcede yönetici usta gibi anlamlara gelen “master” kelimesi değişik durumlar bu anlamda farklılık arz etmeyecek şekilde kullanılmaktadır. Örneğin “master” kelimesi, “İşçiler üzerinde yönetim ve denetim yetkisine sahip kişi”, “Çocukların eğitilmesi işini üstlenen kişi”, “Mahkeme tarafından atanan ve belirli durumlarda yapılması gerekli olan özel görevleri yerine getiren kişi” gibi anlamlara gelmektedir<sup>2</sup>.

Kaptan kavramını gündelik hayatımızda incelediğimizde çoğu alanda bu kavramın kullanılmaya başlandığını görmekteyiz. Bu minvalde kaptan kelimesi her ulaşım taşıtını kontrol ve kumanda eden kişiler için kullanılmaktadır. Uçak kaptanı, gemi kaptanı, tren kaptanı, otobüs kaptanı şeklinde yapılan isimlendirmelere baktığımızda salt kaptan ifadesinin gemiyi çağrıştırmadığından mütevellit gemi kaptanı ifadesinin kullanılması daha yerinde olacaktır.

İngiliz Hukukunda kaptan, ‘gemiyi, mürettebatı sevk ve idare eden anlamında, ‘master’ kelimesinin deniz hukukundaki terminolojik karşılığı olarak ‘shipmaster’ ifadesiyle vücut bulmuştur<sup>3</sup>. Bu bağlamda, kaptan bir sözleşme karşılığı ücretle tutulan, yaşadığı geminin navlun sözleşmelerine konu yapılmasında, kiralanmasında ve bunun gibi gemi ile ilgili hususlarda söz sahibi olan, donatan tarafından geminin organizasyonunda yetkili kılınmış, kanunla belirlenen belirli ehliyete sahip, gemiyi yöneten kişidir<sup>4</sup>.

1847 tarihli, Birleşik Krallık Liman, Tersane ve İskeleler ile İlgili Hükümleri Düzenleyen Antlaşma ve 1994 tarihli Londra Tersane Alanlarının Geliştirilmesine Yönelik

<sup>1</sup> Aragon, James R.; Messer, Tuuli 3 Anna., *Master's handbook on ship's business*, Cornell Maritime Press., Cambridge, 2012, s. 3

<sup>2</sup> <http://www.lectlaw.com/def2/m090.htm> 12.11.2015

<sup>3</sup> Cartner ,J.,Fiske, R.,Leiter ,T.,*The İnternataional Law of The Shipmaster*, İnforma Law,London, 2009,s.3,*The dictionary of English Law*, 1959, Black Law Dictionary, 1990.

<sup>4</sup> Cartner/ Fiske/ Leiter, s. 3.

Ortaklık Antlaşması, kaptanı; ‘’ herhangi bir deniz aracı ile ilgili olarak, o anki şartlara göre emir ve yönetim yetkisine haiz olan kişi ‘’ şeklinde tanımlamıştır<sup>5</sup>.

Amerika Birleşik Devletleri Temyiz Mahkemesi 5. Dairesi’nin bir kararına göre “Kaptan sadece bir isimden ibaret değildir. O gerçekten gemisinin mutlak kaptanı (komutanı), geminin yegâne hâkimidir.”<sup>6</sup>

1891 tarihli İsveç Deniz Hukuku Sözleşmesi uyarınca Kaptan; “Emrindekilere bir aile reisine yakışır biçimde davranması gereken; geminin organizasyonu noktasında; her bir gemi adamı için sorumluluğa sahip kişidir”<sup>7</sup>.

Genel olarak devletlerin kaptanla ilgili tanımlarına bakıldığında ise tek bir tanımdan ziyade, birbirlerinden bariz farklılık içermeyen düzenlemeler görülmektedir. Bir bütün olarak bakıldığında kaptan; “Kanun tarafından belirli başlı yetkilerle donatılmış bu yetkileri gemi deniz sergüzeştindeyken önemli ölçüde fazla olan, bunlarla bağlantılı sorumluluklara sahip aynı zamanda geminin bayrak devletini de temsil eden kişidir”<sup>8</sup>.

Çalışmadaki “kaptan” kavramını, uluslararası kurallarda yer aldığı şekliyle ve İngilizce ifadesi ile “shipmaster”, Türkçe olarak da “gemi kaptanı” olarak kabul etmek gerekmektedir. Bu tanımları değerlendirirken öncelikle Uluslararası Gemi Kaptanları Birlikleri Federasyonu’nun yapmış olduğu tanımları değerlendirmek gerekmektedir<sup>9</sup>.

Federasyon, kavramla ilgili tanım ve kullanım yerine ilişkin kargaşaya son vermek için gemileri kumanda eden kaptan için “shipmaster” ifadesini tercih etmektedir. Federasyonun tanımına göre ise gemi kaptanı; “denizci ulusların devletleri tarafından verilmiş, uluslararası tanınan yeterlik sertifikasına sahip ve denizde giden ticaret gemisini komuta eden kişidir.”

Türk hukukunda ise Kabotaj Kanunu, Limanlar Kanunu, Türk Ceza Kanunu (TCK), Gümrük Kanunu, gibi kanunlarda kaptanla ilgili hükümler vardır.

Kaptanlıkla ilgili en geniş düzenleme ise TTK’ da yer almaktadır. TTK’da kaptan için getirilmiş net bir tanımlama olmasa da 1088. ve 1118. maddeleri arasındaki hükümlerden yola çıkarak; kaptanı önemli yetkilerle donatılmış bu nispette de görev ve sorumlulukları olan bir deniz ticareti kişisi olarak tanımlamak yanlış olmayacaktır. Deniz İş Kanunu 2. maddesinde

<sup>5</sup> UK Harbours, Docks and Piers Clauses Act, 1847, London Docklands Development Corporation Act 1994.

<sup>6</sup> Cartner/ Fiske/ Leiter, s. 4.

<sup>7</sup> Swedish Maritime Act of 1891, m. 44.

<sup>8</sup> United Kingdom Merchant Shipping Act, 1990, Toremar, M., The Legal Position of The Ship Master, Göteborg University, 2000, Part III, s. 26.

<sup>9</sup> Nas, S., Gemi Operasyonlarının Yönetiminde Kaptanın Bireysel Karar Verme Süreci Analizi ve Bütünleşik Bir Model Uygulaması, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, s. 29.

kaptan; “Gemiye sevk ve idare eden kimseye veya zorunlu sebeplerle görevi başında bulunmaması halinde ona vekalet eden kimseye ‘kaptan’ denir” şeklinde tanımlanmaktadır<sup>10</sup>.

Gemi adamları Yönetmeliği’nde ise, kaptan “gemiye sevk ve idaresi altında bulunduran gemi adamı” olarak ifade edilmiştir

Doktrinde Kaptan; kanun tarafından öngörülen nitelikleri bünyesinde barındıran<sup>11</sup>, donatanla birlikte deniz hukukunun temel taşı mahiyetinde olan, donatanı temsil yetkisi kanunla bahşedilmiş, geminin yönetim ve organizasyonu noktasında mutlak hâkim kişidir<sup>12</sup>.

## 1.2 Kaptanın Yetki, Görev ve Sorumlulukları

### 1.2.1 Genel Olarak

Kaptanın yetki ve sorumluluklarını tam anlamıyla ifade eden yeknesak kabul görmüş hukuki bir düzenleme yoktur. İlginç bir şekilde mahkeme kararlarında, hukuki düzenlemelerde ve uluslararası kaynaklarda “kaptanın yetkileri” kavramı için net bir tanımlama getirilmemiştir. Uluslararası Denizcilik Organizasyonu’nun (IMO), Çevre Kirliliğinin Önlenmesi İçin Gemilerin Güvenli Bir Şekilde Yönetimine Dair Uluslararası Düzenlemesi kaptanın yetkilerini tanımlama noktasında, diğer kaynaklara nazaran daha ayrıntılı düzenlemelere yer vermiştir. Ancak bu düzenleme de kaptan yetkilerinin tamamını içermemektedir. Modern hukukun ve mahkeme kararlarının kaptana, geminin sevk ve idaresi noktasında alışlagelmişin dışında yetkiler tanıdığı söylemek mümkündür. Günümüzde mahkemeler kaptanın gemi ile her durumda geminin güvenliği, yük, mürettebat vb. öncelikli yetkili olduğunu kabul etmektedir. Kaptanın bu yetkisinin iş hukuku kaynaklı değil de, Orta Çağ’dan beri gelen denizcilik teamülleri ile ilintili olduğunu düşünmek yerinde olacaktır<sup>13</sup>. Bunun yanında genellikle uluslararası deniz hukuku sözleşmelerinin tamamında gemi kaptanına yetki ve sorumluluk yükleyen maddelere rastlanmaktadır<sup>14</sup>.

Uluslararası deniz ve deniz ticareti hukukunda da kaptanın yetki ve sorumluluklarının bulunduğu bölümler mevcuttur. Ayrıca kanunlarımızda da kaptanın yetki ve sorumluluğuna ait hukuki düzenlemeler (Türk Ticaret Kanunu, Deniz İş Kanunu vb.) bulunmaktadır. Uluslararası sözleşmelerin uygulanmasında (Uluslararası Emniyetli Yönetim Uygulama

<sup>10</sup> Özdemir, B. E., Deniz İş Hukukunda Sözleşmenin Sona Ermesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, s. 2.

<sup>11</sup> Gemi Adamları Yönetmeliği madde 13 hükmünde belirtildiği üzere;1)Türk Vatandaşı olmak,2)Deniz hizmetine elverişli sıhhatte olmak,3)Bir seneden fazla Hapis cezası ve yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymemiş olmak.

<sup>12</sup> Çağa, T. Deniz Ticareti Hukuku, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1995, s. 26. Kender, R., Çetingil, E., Yazıcıoğlu, E., Deniz Ticareti Hukuku Temel Bilgiler Cilt 1, Oniki Levha Y., İstanbul, 2014, s.113; Sözer, B., Deniz Ticareti Hukuku Ders Kitabı Cilt 1, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s. 281, Tekil, F., Deniz Hukuku, Alkım Yayınları, İstanbul, 1986, s. 188, Göknil, M., Deniz Ticareti Hukuku, Ulus Matbaası, Ankara, 1935, s.120.

<sup>13</sup> Attard,D., The Imlı Manual On İnternational Maritime Law, Oxford Press, London, 2014, s. 212.

<sup>14</sup> Ersözlü, C.M., Kaptanın Özel Hukuktan Kaynaklanan Görev ve Yetkileri ile Hukuki Sorumluluğu, Beta Y., İstanbul, 2000, s. 76.



Rehberi – International Safety Management ISM Code) yol gösterici olarak ifade edilen rehberlerde, gemi işleten örgütlerin tanımlamak zorunda olduğu kaptanın yetki ve sorumluluklarına da rastlanılmaktadır<sup>15</sup>.

Buna göre “*Hukuksal bir gözle bakıldığında, gemi kaptanı, iki kişinin rolünün tek bir kişide toplandığı kişidir. İlk rolünü gemi sahibinin temsilcisi sıfatıyla yüklenirken diğer rolünü ise yük sahibinin temsilcisi sıfatıyla yüklenir.*” Ayrıca gemi kaptanının “*hukukun uygulayıcısı ve hizmetkârı*” olduğu belirtilmiştir.

Kaptan da diğer gemi adamları gibi donatan bünyesinde çalışır. Aralarında bir hizmet sözleşmesi vardır. Kaptanın yetkileri de bu hizmet sözleşmesinin maddelerine göre şekillenmektedir. Kaptan tarafından, donatanın temsilcisi sıfatıyla yapılan işlemler donatanı da bağlar. Örneğin, konşimentonun imzalanması, kumanya ve erzak alınması vb. bu işlemlerden sayılabilir<sup>16</sup>.

### 1.2.2 Türk Kanunlarına Göre Kaptanın Yetkileri

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun Beşinci Kitabı “Deniz Ticareti” adı altında düzenlenmiştir. Türkiye tarihinde en eski deniz ticareti hukuku düzenlemesi olarak 1864 tarihli Ticaret-i Bahriye Kanunu’dur. Daha Sonra 1956 tarihli 6762 sayılı Türk Ticareti Kanunu 2011 yılına kadar yürürlükte kalmış, mevcut ihtiyaçlara cevap vermekte yetersiz kalması hasebiyle yürürlükten kaldırılmıştır. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun beşinci kitabı olarak düzenlenen Deniz Ticaret Hukuku’nun üçüncü kısmı, kaptana dair hukuki düzenlemelerin içinde bulunduğu bölümdür<sup>17</sup>.

Deniz hukukunun donatandan sonra en önemli şahsı kaptan olarak kabul edilmektedir. Seferde geminin tek hâkimi odur. Bazı yazarlar ise; kaptanın hizmet fonksiyonları içinde kısmi bir bağımsızlığı olduğunu belirterek, donatana bağlılığının sınırlı olduğunu belirtmektedir.

Türk gemisi bir Türk limanında olmasa dahi devletin denetim ve gözetimi altındadır; o gemide meydana gelen hukuki olaylar Türk hukukuna tabidir. Gemi Türk limanında olmadığı zamanlarda gemi içinde devlet eliyle yapılması gereken işleri kaptan yapar. Bu kapsamlı görev sebebiyle kaptana, başka mesleklerde görülmeyen olağanüstü yetkiler tanınmıştır. Bu durum sebebiyle uygulamada “*kaptanın sözü kanundur*” özdeyişi doğmuştur.

Buradan hareketle kaptanın yetkilerinin sadece sözleşmeyle kendisine verilen yetkiler olmadığı, bunun yanında kanun tarafından kendisine tanınan, yalnızca özel hukuk sistematığı

<sup>15</sup> Nas, s. 31.

<sup>16</sup> Ersözlü, s. 78.

<sup>17</sup> Kender/ Çetingil/ Yazıcıoğlu, s. 114.

içerisinde görülemeyecek, ayrıca kamu hukuku içerisinde uygun olduğu ölçüde bağdaşan yetkiler olduğu görülmektedir<sup>18</sup>.

Kaptanın yetkilerinin kapsamı incelendiğinde kaptanın gemi ve yük üzerinde mutlak ve sınırsız bir hâkimiyet hakkına sahip olduğu görülmektedir. Kaptan, icap ettiğinde denize yük ve eşya atabilir, geminin direklerini, çarmıhlarını, yelkenlerini kesebilir. Aynı zamanda kaptan yükü, yakıtı ve kumanyayı başka deniz vasıtasına aktarabilir, gemisini karaya oturabilir, yükü ıslatabilir, gemisini sığ bir yerde batırabilir, yakıt yerine yük ve gemi eşyasını yakabilir, gemiyi barınma limanına sığdırabilir, gemiyi saldırılardan korumak amacıyla tedbirler alabilir, gemiyi ve yükü kurtarabilmek için fidye verebilir.

Tüm bu tedbir mahiyetindeki olaylar deniz yolculuğu sırasında gemi ve yükün müşterek selameti uğruna göze alınan zarar ve masrafların, yolculukla ilgili çıkarlarla orantılı bir biçimde gemi, yük ve navlunla ilgililer arasında müştereken paylaşılması, müşterek avarya olarak anılmaktadır<sup>19</sup>.

Eski TTK' nın m.1467-1472 maddelerinde TTK' ya nazaran kaptana daha geniş yetkilerin verildiği görülmektedir. TTK'da bu hükümlere "insan haklarına ve iş hukukuna ilişkin Türkiye'nin tarafı olduğu uluslararası sözleşmelere aykırı düştükleri" gerekçesiyle yer verilmemiştir<sup>20</sup>. Kaptanın Türk hukukunda tanımlanan yetkileri aşağıda açıklanmaktadır.

### 1.2.2.1 Emir Yetkisi

Gemi kaptanı, kanunlar ve yapılageliş tarafından kendisine tanınan yetkiler kapsamında sorumluluklarını yerine getirebilmesi amacıyla emri altında bulunan gemi adamlarına geminin idare edilebilmesi için gerekli olan emirleri verebilir. Kaptanın, görevi ile ilgili olarak verdiği emirlere uyulması zorunludur. 6762 sayılı mülga TTK'da (m. 1468) gemi adamlarının kaptanın emirlerine uymakla mükellef olduğu belirtilmiştir. 6102 sayılı kanunda ise böyle bir düzenleme bulunmamaktadır.<sup>21</sup> Böyle bir düzenlemenin bulunmaması, kaptanın gemi hizmetinin gereği gibi görülebilmesi ve gemide gerekli güvenliğin sağlanması için gemi adamlarına emir verebileceği gerçeğini değiştirmemektedir. Geçmiş dönemlerde "Geminin Allah'tan sonra tek hâkimi olarak kabul edilen kaptanın gemide yer alan insanlar üzerinde bir otoritesinin varlığı muhakkaktır"<sup>22</sup>. Her ne kadar sınırları açık olan yetkiler, günümüzde insan haklarına dayalı hukuk anlayışı içerisinde daraltılmış olsa da kaptanın geminin sevk ve idaresi noktasında emir yetkisinin olduğunu kabul etmemiz gerekmektedir. Esasen bu yetki, gemiyi

<sup>18</sup> Göknül, s. 135.

<sup>19</sup> Ersözlü, s. 75.

<sup>20</sup> Sözer, s. 282.

<sup>21</sup> Kender/ Çetingil/ Yazıcıoğlu, s. 116.

<sup>22</sup> Göknül, s.136

yönetmek ve yolculuk sırasında yükün ve geminin güvenliğini sağlamakla ilintili tabii bir yetkidir<sup>23</sup>.

### 1.2.2.2 Disiplin Yetkisi

6762 sayılı mülga TTK 1467. maddesinde, kaptanın *gemi adamlarının ve gemide bulunan diğer şahısların disiplin amiri* olduğunu belirtilmekte ve bu genel yetkiye dayanarak neler yapabileceği sayılmıştır. Söz konusu maddede, kaptan güvenlik ve düzen için gerekli her türlü önlemi alabileceği, gemi adamları ve gemide bulunan öteki kişiler üzerinde zor kullanabileceği, görevini yapmaktan kaçınan kişiyi çalışmaya zorlayabileceği düzenlenmiştir<sup>24</sup>. Emirlerini yerine getirmeyenleri uygun bir yere kapatmaya veya bu kişileri gemiden uzaklaştırmaya, eşyalarını aramaya, gemi adamlarının eşyalarını muhafaza altına almaya yetkilidir<sup>25</sup>. Kaptan bu hususların yerine getirilmesinde zabıta ve askeri kuvvetlerden yardım alabilir<sup>26</sup>. 6102 sayılı kanunda ise kaptanın disiplin yetkisine ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır.

E-TTK'da geniş bir biçimde ele alınan disiplin yetkisinin dar yorumlanması lazım gelmektedir. Kaptan bu yetkiyi, geminin güvenliği ve seyrüseferdeki sürekliliğiyle bağdaştığı ölçüde sınırlı olarak kullanabilir.

### 1.2.2.3 Ceza Tahkikatı Yapma Yetkisi

Gemi bir Türk limanı dışındayken gemide bir suç işlenmesi halinde, kaptan bu suça ilişkin delilleri toplamaya, delillerin kaybolmaması için gerekli tedbirleri almaya, kişiler üzerinde arama yapmaya, suç ile ilgili kimseleri dinleyip tutanak tutturmaya yetkilidir. Hatta kaçma ihtimali, delillerin karartılması ve delillerin toplanmasına engel olması durumu varsa kaptanın tutuklama yetkisi dahi vardır<sup>27</sup>. 6762 sayılı mülga TTK (m. 1472) kaptanın gemide bir suç işlenmesi halinde ceza tahkikatı yapma noktasında kaptanı son derece geniş yetkilerle donatmıştır. 6102 sayılı kanunda ise bu konuda bir düzenleme yapılmamıştır. Kaptanın, E-TTK döneminde sahip olduğu bu yetkilerinin sadece sınırlı bir kısmını kullanabileceğini kabul etmek gerekmektedir. Gemide bir suç işlenmesi halinde sefer sırasında kaptan her halde durumu yetkili mercilere intikal ettirebilecek, söz konusu suç ile ilgili tutanak düzenleyecek suç durumu tespit ettirecektir.

<sup>23</sup> Hopkins, F.N., Business And Law For The Shipmaster Brown, Son&Ferguson Ltd., Glasgow, 1998, s. 157.

<sup>24</sup> Göknil, s. 120.

<sup>25</sup> Çağa, s. 142.

<sup>26</sup> Okay, M., Deniz Ticareti Hukuku, Kutulmuş Matbaası, İstanbul, 1970, s. 334

<sup>27</sup> Okay, s. 335.

#### 1.2.2.4 Jurnal Tutma Yetkisi

6102 sayılı TTK'nın 1096. maddesine göre;

*“Her gemide gemi journali denilen bir defter tutulur. Bu deftere her yolculukta eşya veya safranın yüklenmeye başlanması anından itibaren geçecek belli başlı olaylar yazılır. Gemi journali, kaptanın gözetimi altında, ikinci kaptan tarafından ve onun mazereti halinde bizzat kaptan veya kaptanın gözetimi altında olmak şartıyla ehil bir gemi adamı tarafından tutulur.”*

Kanun jurnal tutulması yükümlülüğünün yüklenme anından itibaren başlayacağını öngörmekle birlikte ne zamana kadar tutulacağını tayin etmemiştir. Kanımızca, kanunun gördüğü bu usul yerindedir. Çünkü yolculuğun ne zaman biteceği ve jurnalın ne zamana kadar tutulması gerektiği önceden belirlenemez.

Jurnal tutma yükümlülüğünün kaptanının gemide hazır bulunma mükellefiyetinin bir uzantısı olduğu söylenebilir. Jurnalın ikinci kaptan tarafından usulüne uygun bir biçimde tutulması kaptanın sorumluluğu altındadır<sup>28</sup>. Dolayısıyla, kaptan gemide bulunduğu süre içinde meydana gelen olayların, ikinci kaptan tarafından doğru bir şekilde gemi jurnaline kayıt edilmesini sağlamalıdır. Journale hangi hadiselerin yazılacağını kanun sayma yolu ile belirtmiştir<sup>29</sup>. Bir liman içinde yolculuk yapan küçük gemilerde jurnal tutma yükümlülüğü yoktur (TTK 1096/3). Gemi journali kaptan ve ikinci kaptan tarafından imzalanır (TTK 1097/2). Kanun jurnalın tutulması noktasında gözetim ve nezaret yükümlülüğü olan kaptanın jurnalde imzasının bulunmasını şart koşmuş ve böylece kaptanın jurnal tutma hususunda sorumluluğunu ağırlaştırmıştır.

#### 1.2.2.5 Deniz Raporu Düzenleme Yetkisi

1864 tarihli Ticareti Bahriye Kanunu'nda ilk kez düzenlenen deniz raporu, gemi varma limanına ulaştığında, TTK'da belirtilen yüke veya gemiye ilişkin bir kazaya gerek olmaksızın yazılı olarak verilmesi gerektiği düzenlenmiş idi. Fransız Hukuku'ndan iktibas edilen adı ile “Prova di Fortuna”<sup>30</sup>, yolculuk sırasında gemiye veya yüke ilişkin kazaların

<sup>28</sup> Göknül, s. 149.

<sup>29</sup> TTK m.1097-(1)Gemi Jurnaline engel bulunmadıkça aşağıdaki hususlar günü gününe yazılır:

- a) Meteorolojik Veriler; özellikle hava ve rüzgar durumu
- b) Geminin izlediği rota ve aldığı yol
- c) Geminin bulunduğu enlem ve boylam dairesi
- d) Sintinelerdeki su yüksekliği
- e) İskandil edilen su derinliği
- f) Kılavuz alınması ve kılavuzun gemiye girdiği ve ayrıldığı saatler.
- g) Gemi Adamları arasındaki değişiklikler
- h) Gemi veya eşyanın uğradığı bütün kazalar ve bunların ayrıntılı açıklaması
- i) Gemide işlenen suçlar ve 25/4/2006 tarihli 5490 sayılı Nüfus Hizmetleri Kanunu hükümleri saklı kalmak üzere, gemideki doğum ve ölüm olayları

<sup>30</sup> Göknül, s. 145.

yazıldığı defterdir. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu 1098. maddesine göre; *”Kaptan yolculuk sırasında gemiyi veya taşınan eşyayı ilgilendiren veya başkaca bir maddi zarar doğurması muhtemel olan bir kaza meydana geldiğinde, gemi zayi olsa bile, deniz raporu istemeye yetkili ve kendisinden istendiği takdirde buna zorunludur.”* Deniz raporu vermek kaptana ait bir yetkidir<sup>31</sup>. Kanun lafzından anlaşıldığı üzere eğer bu husus gemi ve yükle veya söz konusu kaza ile ilgili kişiler tarafından isteniyorsa, kaptan deniz raporu vermek mecburiyetindedir. İlk durumda serbest bir yetki olarak adlandırabilecek bu durum istem halinde bağlı yetkiye dönüşmektedir. Eğer kaptan ölür veya deniz raporu düzenleyemeyecek bir halde bulursa, gemideki kaptandan sonra en yüksek rütbeli zabıt tespit yaptırmak zorundadır ( TTK 1098/2).

Raporun vakit kaybetmeksizin; ‘a) varma limanında ve eğer varma limanı birden çok ise, kazadan sonra varılan ilk limanda, b) Gemi tamir edildiği veya eşya boşaltıldığı takdirde barınma limanında, c)Yolculuk geminin batması yüzünden veya diğer bir sebepten varma limanına ulaşmadan biter ise, kaptanın veya ona vekâlet eden kişinin uğradığı ilk elverişli yerde.’ düzenlenmesi istenebilir (TTK,1098/1).

Deniz Raporu; Türkiye Cumhuriyeti Sınırları içerisinde mahkemelerce düzenlenir. Diğer yerlerde ise, Türk Bayraklı gemiler için yerel mevzuat hükümleri saklı kalmak üzere Türk Konsoloslukları deniz raporu düzenler( TTK,1098/4). Bunlar haricinde herhangi bir merciinin deniz raporu düzenleme yetkisi yoktur<sup>32</sup>.

Deniz raporu düzenlenmesi usulü TTK 1100 hükmünde belirtilmiştir. Bu hüküm uyarınca; Kaptan bütün gemi adamlarının ad ve soyadlarını içeren bir cetvel, gemi jurnali, olayla ilgili mevcut diğer belgelerle birlikte mahkemeye ve konsolosluğa başvurur. Başvuru üzerine mahkeme veya konsolosluk, tespit için mümkün olduğu kadar yakın bir gün belirler ve bunu gecikmesinde sakınca olan haller saklı kalmak kaydıyla uygun bir şekilde ilan eder<sup>33</sup>. Gemi veya yükle ilgili olanlarla kaza ile ilgili diğer kişiler, mahkemede veya konsoloslukta bizzat bulunabilecekleri gibi, bir vekil de bulundurabilirler. Kaptan gemi jurnaline dayalı olarak gerekçesini de belirtmek suretiyle açıklamalarda bulunur. Gemi jurnali, mahkemeye ve konsolosluğa getirilemiyorsa veya tutulması zorunlu değilse, bu durumun sebepleri bildirilmelidir. Hakim veya konsolosluk gerek gördüğünde gemi adamlarından mahkemeye gelmemiş olanları dinleyebileceği gibi, olayların yeterince anlaşılması için kaptan ve diğer gemi adamlarına istediğini de sorabilir. Kaptana, diğer gemi adamlarına ve olayla ilgisi bulunanlara doğru söylemeleri gerektiği ihtar olunur.

<sup>31</sup> Okay, s. 341.

<sup>32</sup> Yarg. TD. 18.12.1950 No.5334(Okay:No.414) karar için bkz, Okay, s. 341.

<sup>33</sup> Yarg. TD. 08.06.1945 No.1393 (Okay :No.496) karar için bkz, Okay, s. 341.

Bu durumda Şu soru akla gelebilir: Deniz Raporunun hukuki mahiyeti nedir? Fransız Hukukunda deniz raporu hilafı sabit oluncaya kadar geçerli belge olarak kabul edilmiştir<sup>34</sup>. Türk Hukukunda ise çekiŐmesiz bir yargı işi olarak kabul edilen bu durum, meydana gelen olaylarla ilgili tarafların mahkeme tarafından beyanları esas alınarak düzenlenen ve bu kaza sebebiyle ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklarda delil olarak kullanılabilen ispat değeri mahkemenin takdirine kalmış bir belgedir. Bu ispat değeri raporun zamanında verilip verilmediğine, rapora esas alınan ifadelerin tutarlığına göre değişkenlik göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında aksi ispat edilen bir belge niteliğinde görülse de denizde meydana gelen olayla ilgili başka bir Şekilde bir delil bulmanın son derece zor bir durum olduğu göz önüne alındığında çoğu zaman bu belge, denizde meydana gelen olayla ilgili olarak yegâne delil teşkil etmektedir<sup>35</sup>.

#### 1.2.2.6 Kaptanın Temsil Yetkisi

Temsil; *“bir hukuki işlemi bir kişinin başka bir ad ve/veya hesabına yapması ve işlemin hukuki sonuçlarının bu Şahıs üzerinde doğmasını sağlamasıdır”*<sup>36</sup> Şeklinde tanımlamak mümkündür. Deniz ticaret sözleşmelerinin yerine getirilmesindeki önemli rolü sebebi ile kaptanın, görevine bağlı birçok temsil yetkilerine sahip olması normaldir. Kaptanın donatanı, taşıyanı ve yükle ilgili olanları temsil etme yetkisi vardır. Kaptanın temsil yetkisi belli bir geminin sevk ve idaresini üstlenmesi ile başlar ve kural olarak emir kumandasını üstlendiği sürece devam eder<sup>37</sup>. Uluslararası düzenlemelerde içeriği tam anlamıyla belirtilmemiŐ olan kaptanın temsil yetkisi sayesinde; kaptanın donatanla iletiŐiminin çok az veya hiç olmadığı uzun yolculuklarda, kanunun kendisine tanıdığı donatanı temsil yetkisine dayanarak geminin yönetiminde donatan gibi davranacak onun yerine kararlar alabilecek, uygulayabilecektir<sup>38</sup>

Kaptanın temsil etme yetkisi 6102 sayılı TTK Madde 1103 vd. “Kanundan Doğan Temsil Yetkisi” başlığı altında aşağıda incelenmiştir.

##### 1.2.2.6.1 Kaptanın Donatanı Temsil Yetkisi

Donatanın gemisi ile sefere çıkması durumunda kendisini temsil hususunda kaptana bir yetki tanınmasına gerek yoktur<sup>39</sup>. Çünkü bu doğrudan kanun tarafından kaptana bahŐedilmiŐtir ve kaptanın donatanın öncelikli ve en önemli temsilcisi olduğunu gösterir

<sup>34</sup> Okay, s. 342.

<sup>35</sup> ağa, s. 146

<sup>36</sup> Kender/ etingil/ Yazıcıoğlu, s. 118.

<sup>37</sup> Erszli, s. 113.

<sup>38</sup> Attard, D., The Imlı Manual On İnternational Maritmi Law ,Oxford Press,London,2014, s. 212.

<sup>39</sup> ağa, s. 146.

niteliktedir<sup>40</sup>. Bu yetki, kaptanın donatan namına hareket etmesine imkan tanıyan, sevk ve idare ettiği gemi ile ilgili sınırlı olarak kendisine verilen, donatanın yalnızca kendisinin yapabileceği birtakım önemli işlerde dahi kendisine ulaşılmasına imkan yoksa yolculuğun ve yükün salahiyeti için kaptanın bu işlemleri yapması sonucunu doğuracak kadar geniş bir yetkidir<sup>41</sup>. Günümüzde kendi gemisinde kaptan olarak çalışan ya da donatan olarak kendi gemisi ile sefere çıkan bir donatan olmadığı görülmektedir. Bu nedenle donatan kendi adına hareket etmesi için gemi kaptanına yetkiler vermiştir. Kaptanın donatanı temsil yetkisi, gemi bağlama limanında ve bağlama limanı dışında bulunmasına göre farklılık göstermektedir<sup>42</sup>.Bağlama limanında iken kaptanın donatanı temsil yetkisi dar tutulmuştur<sup>43</sup>.

Kaptanın gemi henüz bağlama limanındayken yapmış olduğu hukuki işlemler kural olarak donatanı bağlamaz, fakat kaptanın hukuki işlemleri donatan tarafından verilmiş özel bir yetkiye dayanmakta veya başka bir hukuki sebepten mütevellit ise donatanı bağlayacaktır (TTK,1103/1). Kaptan, bağlama limanındayken gemi adamı tutabilir (TTK,1103/2). Bu yetkiye mündemiç olarak gemi adamlarının ücretini ödeme, sözleşme hükümlerine aykırı hareket eden gemi adamını işten çıkarabileceği yetkilerinin de var olduğu aşikârdır<sup>44</sup>. Her ne kadar 6102 sayılı TTK kaptanın bağlama limanında kaptanın donatanı pasif bir temsil yetkisi olduğu belirtmese de 6762 sayılı TTK'da belirtilen gemi alacaklısı hakkı sahiplerinin dava ve takiplerini donatana karşı yürütebileceği hususunu Y-TTK açısından da kabul etmek gerekecektir. Ancak burada altını çizilmesi gereken nokta gemi alacaklısı hakkı bahşeden alacaklar için kaptanın, donatanı temsil yetkisine haiz olduğudur<sup>45</sup>.

TTK 1320. maddesinde gemi alacaklısı hakkı veren alacakları sayma suretiyle belirtilmiştir. Buna göre;

- a) Ülkelerine getirilme giderleri ve onlar adına ödenmesi gereken sosyal sigorta payları da içinde olmak üzere, gemi adamlarına, gemide çalıştırılmaları dolayısıyla ödenecek ücretlere ve diğer tutarlara ilişkin istem hakları
- b) Geminin işletilmesi ile doğrudan doğruya ilgili olarak karada ve suda meydana gelen can kaybı veya diğer bedensel zararlardan doğan alacaklar
- c) Kurtarma ücreti
- d) Liman, kanal, diğer su yolları, karantina ve kılavuzluk için ödenecek resimler

<sup>40</sup> Toremar, M., The Legal Position of The Ship Master, Göteborg University, 2000, Part II, s. 26.

<sup>41</sup> Toremar, s. 26.

<sup>42</sup> Hirsch Ernst, Deniz Ticareti ve Sigorta Hukuku, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Talebe Cemiyeti Yayınları, No.7, İstanbul, 1942, s. 58.

<sup>43</sup> Hepgülerler, E., Deniz Yolu ile Gerçekleştirilen Konteynır Taşımacılığının Yükleme İstif Boşaltma ve Teslim Aşamalarında Görev Alanların Hukuki Sorumluluğu, Seçkin Yayınları, Ankara, 2011, s. 166.

<sup>44</sup> Okay, s. 347.

<sup>45</sup> Okay, s. 348.

- e) Gemide taşınan eşya, konteynerler ve yolcuların eşyalarına gelecek olan zıya ve hasar dışında, geminin işletilmesinin sebep olduğu maddi zıya ve hasardan doğan ve haksız fiile dayanan alacaklar
- f) Müşterek avarya garama payı alacakları

Geminin işletilmesi ile doğrudan doğruya ilgili olarak karada ve suda meydana gelen can kaybı veya diğer bedensel zararlardan doğan alacaklar ve gemide taşınan eşya, konteynerler ve yolcuların eşyalarına gelecek olan zıya ve hasar dışında, geminin işletilmesinin sebep olduğu maddi zıya ve hasardan doğan ve haksız fiile dayanan alacaklar;

- a) Deniz yolu ile petrol ve diğer tehlikeli ve zararlı maddelerin taşınması ile ilgili bağlantılı olarak ortaya çıkıp da, milletlerarası sözleşmelere yahut milli mevzuata göre; kusursuz sorumluluk ve zorunlu sigorta ile ya da diğer yollardan teminat altına alınması öngörülen zararların,
- b) Radyoaktif maddelerden veya radyoaktif maddelerin zehirli ya da patlayıcı maddeler veya nükleer yakıt yahut radyoaktif ürünler ya da yakıtlardan oluşan diğer tehlikeli maddeler ile bileşiminden kaynaklanan zararların, sonucunu oluşturdukları veya bu zarardan doğdukları takdirde, sahiplerine gemi alacaklısı hakkı vermezler (TTK,1320/2).

Türkiye’de yargı yoluyla ileri sürülen bir alacağın gemi alacaklısı hakkı verip vermediği, Türk hukuku uyarınca belirlenir (TTK, 1320/3).

Gemi bağlama limanı dışındayken; eski zamanlardaki kaptanın sahip olduğu yetkileri vurgulamak için kullanılan ‘Allah’ın gemideki temsilcisi’’<sup>46</sup> yetkisi kadar geniş olmamakla birlikte kaptanın donatanı temsil yetkisi çok geniştir. Fakat donatanı temsil vasfıyla gemi üzerinde yaptıracağı ve/veya yapabileceği işler 6102 sayılı TTK madde 1104 kapsamında şu şekilde ele alınmıştır: *“Kaptan, her türlü işlem ve tasarrufu donatan adına yapmaya yetkili kılınmıştır. Ancak bu işlem ve tasarrufların geminin donatılmasına, yakıt ve kumanyasına, gemi adamlarına, geminin denize, yola ve yüke elverişli olmasına ve genel olarak yolculuğun güvenli bir şekilde sürdürülmesine ilişkin olmaları gerekmektedir.”* Geminin yakıt ve kumanyasından kasıt; geminin tahsis edildiği ticari amaca uygun bir şekilde faaliyet gösterebilmesi için gerekli olan geminin denize yola ve yüke elverişli sayılma koşulu TTK 932. maddesinde<sup>47</sup> düzenlenmiştir. Esasen denize, yola, yüke elverişli olmayan bir geminin

<sup>46</sup> Cartner / Fiske/ Leiter, s. 6.

<sup>47</sup> TTK m.932/1:Gövde, genel donatım makine, kazan gibi esas kısımları bakımında, yolculuğun yapılacağı sudan ileri gelen(tamamıyla anormal tehlikeler hariç)tehlikelere karşı koyabilecek bir gemi ‘denize elverişli’’ sayılır.

(2) Denize elverişli olan gemi, teşkilatı yükleme durumu, yakıtı, kumanyası, gemi adamlarının yeterliliği ve sayı bakımından,(tamamıyla anormal tehlikeler hariç)yapacağı yolculuğun tehlikelerine karşı koyabilmek için gerekli niteliklere sahip bulunduğu takdirde ‘yola elverişli’’ sayılır.



deniz sergüzeştine atılması ve bu bağlamda kazanç gayesine uygun bir biçimde kullanılması mümkün değildir.

Taşıma sözleşmeleri yapmak ve dava açmak da kaptanın yetkisi kapsamındadır (TTK,1104/2). Yargıtay, kaptanın özel bir temsilci niteliği olduğunu kabul ederek kanundan kaynaklanan bu yetkilerin içinde dava açma yetkisinin de bulunduğunu bu sebeple kaptanın davalı olarak kabul edilebileceğini, bu iki mündemiç unsurun doğal olarak davayı bizzat açıp takip etmek yetkisini de bünyesinde barındırdığını ve bunun için illaki temsil sıfatının belirtilmesi gerekmediğini ve bu durumun Fransız Hukuku'ndaki "*Vekil marifetiyle dava ikame edilemez.*" ifadesinin ve Türk hukukundaki Avukatlık Kanunu'nun 35. maddesindeki "*Yargı mercilerinde gerçek ve tüzel kişilere ait hakları dava etmek ve savunmak, adli işlemleri takip etmek, bu işlere ait bütün evrakları düzenlemek, yalnız baroda kayıtlı avukatlara aittir.*" hükmünün istisnasını teşkil ettiğini belirterek kaptanın, donatan adına dava açma yetkisinin olduğunu kabul etmiştir<sup>48</sup>. Yargıtay bir kararında; E-TTK hükümlerine atıf yaparak "*Gemi bağlama limanı dışında bulunduğu sırada kaptanın görevine giren hususlarda dava açabileceğini dava açma yetkisinin bir uzantısı olarak kaptana yapılan tebligatın donatana yapılması gerektiğinden bahisle geçersiz olması gerektiği*" talebini reddetmiştir<sup>49</sup>. Yargıtay, donatanı temsil yönünden özellikle gemi bağlama limanı dışındayken çok özel yetkilerle güçlendirilen ve bir vekil konumunda olduğu kabul edilen kaptanın, donatan adına tebligat alabileceğini kabul etmektedir<sup>50</sup> Yine Yargıtay, kaptanın dava açma yetkisinin bir gereği olarak kaptanın dava ile ilgili işlemlerinde donatanı bilgilendirme mükellefiyeti olduğunu belirtmiştir<sup>51</sup>. Dava açma yetkisinin tezahürü mahiyetinde yabancı bayraklı gemilerde, gemi malikine veya kiracısına açılacak her türlü dava veya takip, onlar hakkında geçerli olmak üzere kaptana da yöneltilebilir(TTK ,1104/3).

Kaptanın, donatan adına kredi işlemleri yapmak konusundaki temsil yetkisi, zorunluluk hali ile sınırlandırılmıştır. Bu zorunluluk durumunun da gemiyi korumak veya yolculuk yapmak noktasında ortaya çıkması gerektiğine değinilmiştir(TTK, 1105/1). Yargıtay bir kararında, kaptanın donatanı temsil yetkisinin kredi işlemleri konusunda sınırlamaya tabi olduğunu belirterek bu işlemlerin zorunlu olması durumunda ve zorunluluk haliyle sınırlı olarak yapılabileceğini, bu sınırın dışına çıkılarak yapılacak işlemlerin donatanı bağlamayacağını, bu sebeple kredi veren kişi kaptanın söz konusu işlemi yapmasında zorunluluk bulunup bulunmadığını ve bunun için ne miktarda bir meblağın gerekli olduğunu

(3)Soğutma tesisatı da dahil olmak üzere, eşya taşımada kullanılan kısımları eşyanın kabulüne, taşınmasına ve muhafazasına elverişli olan bir gemi "yüke elverişli" sayılır.

<sup>48</sup> Yargıtay,11.H.D. E.1984/893,K.1984/1015,T.24.2.1984. (E.T.: 16.11.2015.)

<sup>49</sup> Yargıtay 12.HD.,E.2002/17617,K..2002/19623,T.3.10.2002. (E.T.; 18.11.2015)

<sup>50</sup> Yargıtay 8.H.D.,E.2013/16943,K.2014/5218,T.25.3.2014. (E.T.: 18.11.2015)

<sup>51</sup> Yargıtay 12.H.D.,E.2010/3154,K.2010/15439,T.17.6.2010. (E.T.: 21.11.2015)

araştırmak ve gerektiğinde bu şartları ispat etmek zorunda olduğunu, buna karşılık işlemin kaptanın yetkisi dahilinde sayılması için kredi verenin kötü niyetli olmaması şartı ile, kaptanın gerçekten krediye ihtiyacı olması veya parayı o işe harcaması zorunlu olmadığının altını çizmiştir<sup>52</sup>. Burada aslında klasik anlamda Borçlar Hukukundaki temsilin bir izdüşümünü görülmektedir. Kişiyeye özel bir hususla ilgili temsil yetkisi verildiğinde kişi bu yetkiyi kanunun veyahut temsil olunanın çizdiği sınırlar içerisinde kullanmalıdır<sup>53</sup>.

Deniz ödöncü sözleşmesi, kaptanın kanunun kendisine verdiği yetkiye dayanarak gemiyi veya yükü rehin ederek karşılığında borç para aldığı sözleşmedir. Günümüzde deniz ödöncünün yerini gemi rehini hükümleri aldığı için 6102 sayılı TTK bununla ilgili herhangi bir düzenleme öngörmemiştir. 6762 sayılı TTK madde 988 hükmü uyarınca; *“Kaptan yalnız yolculuğu bitirebilmek için zorunluluk olduğu durumda ve zorunluluk haliyle sınırlı olmak üzere, ancak gemi ve yükün müşterek veya sadece yükün menfaatine olarak gemi veya yükü karşılık göstermek suretiyle deniz ödöncü alabilir.”* Kanun ayrıca bu durumun belgelenmesini de şart koşmuştur (E-TTK,1163).

Kaptanın kambiyo taahhütlerinden dolayı donatanın şahsen sorumlu tutulması, ona donatan tarafından açık bir temsil yetkisi verilmiş olmasına bağlıdır(TTK,1105/3). Burada kanun, kaptanı ticari bir vekil gibi değerlendirmiştir. Ticari vekil; bir ticari işletme sahibinin, kendisine ticari temsilcilik yetkisi vermeksizin, işletmesini yönetmek veya işletmesinin bazı işlerini yürütmek için yetkilendirdiği kişidir. Kaptanın ticari vekil olarak değerlendirilmesi sadece bu kavramla ilintilidir. Zira kaptanın; donatanı mahkemede davacı ve davalı sıfatıyla temsil ettiği için ticari temsilciyle örtüşen yönleri vardır. O sebeple salt kambiyo taahhüdünün de bulunması için donatandan tarafından açık yetki verilmesi şartı, kaptanı ticari vekil yapmayacağı gibi ticari temsilci de yapmaz. Kaptan *“sui generis”* bir yapıya sahiptir. Ticari vekilin kambiyo taahhüdünde bulunabilmesi bu konuda açıkça yetkili kılınmış olmasına bağlıdır. Bu açıklık yazılı şekilde sağlanabileceği gibi taraflar arasında teamül oluşması suretiyle de olabilir<sup>54</sup>. Kanaatimizce burada kastedilen kaptanın donatanı borç altına sokan işlemleri için kambiyo taahhüdünde bulunması hususudur. Aksi takdirde; kaptanın donatanı borç altına sokmayan muameleleri kambiyo taahhüdü yoluyla yapmasında bir beis yoktur.

Değerlendirilmesi gereken başka bir nokta ise kaptanın gemiyi satma yetkisidir. Bu husus *“6102 sayılı TTK’da düzenlemeyen bu husus kaptana çok geniş ama sınırsız olmayan yetkiler veren kanunun ruhunda barındırdığı bir yetki midir?”* sorusunun ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Kaptan mülkiyeti kendisine ait olmayan bir gemiyi başkasına satabilir mi? Her ne kadar gemi, Medeni Kanun kapsamında taşınır olarak kabul edilse ve taşınırlarda

<sup>52</sup> Yargıtay 11.HD. E.2007/12538,K.2009/7418,T.16.6.2009 (E.T.: 21.11.2015)

<sup>53</sup> Kılıçoğlu, A., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Turhan Kitabevi, Ankara,2015, 19. bası, s. 185.

<sup>54</sup> Cencki E., Çetinkaya, M., Ticari Vekilin Kambiyo Taahhüdünde Bulunma Yetkisi, Terazi Hukuk, 2013, s. 25.

mülkiyetin zilyetliğin devriyle sağlanabileceği öngörülmüş<sup>55</sup> olsa da, TTK 1001 ve 1002. madde hükümleri uyarınca gemi siciline kayıtlı gemilerin devri için malik ile iktisap edenin, mülkiyetinin iktisap edene devri hususunda anlaşmaları ve geminin zilyetliğinin iktisap edene geçirilmesi şarttır. Bu anlaşma yazılı bir şekilde yapılmalı ve imzaların noterce onaylı olması gerekmektedir. Deniz ticaretinin konusunu oluşturan gemilerin büyük çoğunluğunun sicile kayıtlı olduğu düşünülürse; bu denli önemli bir işlemi kaptanın donatan tarafından açıkça yetkili kılınmadan yapabilmesi ihtimali yoktur. Zorunluluk durumunu göz önüne almak gerekirse; 6762 sayılı TTK'dan hareketle; kaptan gemiyi satmaya, bu duruma kesin zorunluluk bulunduğu noktasında yerel mahkemenin, oradaki Türk Konsolosunun da görüşünü aldıktan sonra karar vermek zorundadır. Ayrıca bu satışın açık artırma ile yapılması da gerekmektedir. Esasen bu zaruret halinin takdiri konusunda, İngiliz Hukukuyla paralel düzenlemelere yer verildiğini görülmektedir. İngiliz Hukukunda kaptanın gemiyi satabilmesi için geminin yolculuğu bitiremeyecek vaziyette olması, geminin bu sebeple gecikmeden satılmasında zorunluluk bulunması, herhangi bir gecikme durumunda telafisi neredeyse imkânsız zararlar doğması kuvvetle muhtemel olmalıdır<sup>56</sup>.

Bununla birlikte kaptanın temsil yetkisini düzenleyen hükümler emredici nitelikte değildir. Dolayısı ile bu hükümler sözleşme ile değiştirilebilir. Buradan hareketle donatan kaptana tanınmış bu geniş ama sınırsız olmayan yetkileri kısıtlayabilir. Donatan kaptanın bu yetkilerini kısıtladığını bildirebilir. Kaptana getirilen bu kısıtlama kendisine bildirilinceye kadar kaptanın yetkisi devam eder. Burada Borçlar Hukukunun bir yansıması olarak yetkisiz temsil kurumuna işaret edildiğini görülmektedir. Bir kimse temsil yetkisi olmadığı halde başka bir kişi adına hukuksal işlem veya sözleşme yapması halinde yetkisiz temsil söz konusu olur. Yetkisi olmadan üçüncü kişi adına sözleşme veya hukuksal işlem yapan kişiye de yetkisiz temsilci denir. Bu durum kaptanın şahsında nasıl gerçekleşebilir? Neticede kaptan kanundan kaynaklanan bir temsil yetkisine sahiptir. Kaptan kendisine bahşedilen bu yetkilerin sınırlarını aşarak hareket ederse veya donatan tarafından kısıtlandığı tarafına bildirilen konularda işlem yapmaya devam ederse yetkisiz temsil söz konusu olur<sup>57</sup>. Yetkisiz temsilin varlığı halinde sözleşme geçerli olmakla birlikte bir "askıda hükümsüzlük" durumu ortaya çıkar. Başka bir deyişle sözleşme ayaktadır ama hüküm ve sonuçları doğmadığı için yürüyemiyordur. Hal böyleyken bu işlemlerde donatanın icazet verip vermemesi, işlemin akıbeti için önemlidir. Şayet donatan bu işlemi onaylarsa; yetkisiz temsilcinin yapmış olduğu

<sup>55</sup> Eren, F., Mülkiyet Hukuku, 3.Baskı ,Yetkin Yayınlar,Ankara,2014, s. 415.

<sup>56</sup> Maclachlan,M.,The Shipmaster 's Business Companion,The Nautical Institute,London,2004,s.127

<sup>57</sup>Eren ,F. s. Borçlar Hukuku Genel Hükümler 19.Bası,Yekin Yayınları,Ankara,2015,s.453.

işlem başından itibaren geçerli hale gelecektir<sup>58</sup>. İşlemi onaylamaması durumunda ise yetkisiz temsilci işlemin tarafı olmamasına rağmen, üçüncü kişi sözleşme öncesi sorumluluğa (culpa in contrahendo) dayanarak tazminat isteme hakkına sahip olur. Tazminat için kusurun varlığı aranmaz. Lakin kusur varsa diğer zararlar da istenebilir. Donatan açısından ise; iyiniyetli üçüncü kişilere karşı sorumluluğu devam edecektir. Zira aslolan iyiniyetin korunmasıdır. Kaptan tarafından zarara uğrayan donatan ise, bu zararını aralarında bir sözleşme ilişkisi mevcutsa TBK m. 112 hükmü gereğince sözleşmeden doğan sorumluluğa, diğer hallerde ise haksız fiil veya vekâletsiz iş görmeye dayandırarak isteyebilir<sup>59</sup>. Bunların dışında, kaptan kanuni yetkilerini aşarak yaptığı işlemlerde şahsen sorumlu olur<sup>60</sup>.

#### 1.2.2.6.2 Kaptanın Taşıyanı Temsil Yetkisi

6102 sayılı TTK madde. 1088 vd. hükümlerinde, kaptanın donatanı temsil yetkisinin aksine; taşıyanı temsil yetkisine ilişkin sistematik özel düzenlemeler yer almamaktadır. Kaptanın taşıyanı temsilen yapacağı hukuki işlemlerin birçoğu, TTK'nın navlun sözleşmesinin ifasına ilişkin hükümler arasında dağınık olarak düzenlenmiştir. Burada bahse konu taşıyan, kiracı olarak düşünülmelidir. Kiracı donatandan gemiyi zaman esaslı olarak kiralarken taşıyıcı konumuna geçer. Kaptan ile donatan arasında iş akdi sözleşmesi devam ederken kiracının da temsilcisi olarak davranır. Kiracının temsilcisi olarak kaptan, yükü gemiye almak, yükleme yerini seçmek gibi yetkilere sahiptir<sup>61</sup>. Ezcümle; kaptan gemi ister bağlama limanında olsun ister deniz sergüzeştinde olsun konişmento tanzim ve imza etmek, yükü kabul edip yüklemek, gönderilene teslim etmek, navlunu tahsil etmek konusunda yetkilidir. Konişmento tanzim etmek hususunda, Türk Hukukuyla Alman Hukukunun ayrıldığı görülmektedir. Alman Hukukunda kaptan, konişmentoyu donatan değil taşıyan adına düzenlemektedir<sup>62</sup>. Türk Hukukunda ise kaptanın donatanı temsil hususunda, kanundan ileri gelen bir yetkisinin olduğu göz önüne alınırsa; kaptanın bu yetkinin sınırları içerisinde hareket edeceğinin, bu yetkiye çizilmiş olan çerçevenin dışına çıkılması durumunda işlemlerinin donatanı bağlamayacağı, diğer hallerde ise donatanın bağlı olduğunun, bu sebeple kaptanın donatanın izni olmadan konişmento düzenleyemeyeceğinin kabul edilmesi gerekmektedir. Eğer donatana ait olan bu yetkinin sözleşme ile taşıyana verebileceği taraflar arasındaki sözleşmede belirtilirse kaptan taşıyan adına da konişmento düzenleyebilir. İsveç Deniz Sözleşmesinde de konişmento tanzim etmek yetkisi donatan tarafından kaptana verilen bir

<sup>58</sup> Çiçek, B., Türk Borçlar Hukukunda İradî Temsil Yetkisinin Sona Ermesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010, s. 19.

<sup>59</sup> Eren, s. 454 vd.

<sup>60</sup> İzveren, s. 140.

<sup>61</sup> Ersözlü, s.120

<sup>62</sup> Okay, s. 347.

yetki olarak belirtilmiştir. Türk Hukukundaki düzenlemeye paralel olarak kaptanın donatan adına kullandığı bu yetkiyi sözleşme ile kararlaştırılması durumunda taşıyan adına da kullanabileceği belirtilmiştir. Hamburg Kuralları ve 1978 tarihli Denizde Yük Taşıma İle İlgili Birleşmiş Milletler Antlaşmasında da kaptanın donatan adına kullandığı bu yetkiyi taşıyan adına kullanabileceği belirtilmiştir<sup>63</sup>.

### 1.2.2.6.3 Kaptanın Yükle İlgilileri Temsil Yetkisi

Kaptanın yükle ilgilileri de temsilen birtakım işlemleri yapma yetkisi vardır. Burada şu husus akla gelebilir: *“Kaptan bu yetkiyi kimin adına kullanacaktır? Daha önceki bölümlerde belirtildiği üzere, genel olarak donatan adına mı yoksa taşıyan adına mı yetkilidir?”* Fransız Hukukunda kabul edilen görüş her ne kadar 6102 sayılı TTK’da hüküm şeklinde yer almamış olsa da; kaptanın yükle ilgilileri temsil yetkisinin kanundan kaynaklanan bir yetki olduğu açıktır<sup>64</sup>. 6762 sayılı TTK 995.madde hükmü uyarınca; *”Kaptan yükle ilgili olanların menfaatini korumak için yolculuğun devamında mümkün olduğu kadar yüke bakmakla mükelleftir”*. Kaptanın bu yetkisi, gemide bulunan tüm yükleri kapsar. Bu yüklerin navlun sözleşmesi konusunu teşkil eden yükler olması gerekmekte, ücretsiz taşınan hatta kaptanın haberi olmaksızın gemiye getirilmiş olan yüklerin de buraya dâhil edilmesi gerekmektedir. Çünkü gemide yer alan her yük kimin adına taşınıyor olursa olsun, o an kaptanın zilyetliğindedir ve kaptanın bu yüklerle ilgili kanunun çizdiği daire çerçevesinde tasarruf yetkisi vardır. Kaptan, bu yetkiyi gemi bağlama limanındayken ve seferdeyken kullanmayı haizdir.

Yolculuk sırasında meydana gelebilecek bir hasarın önüne geçilmesi veya azaltılması için, kaptan yükle ilgili olanların temsilcisi sıfatıyla onların talimatını alarak gerekli tedbirleri almaya ve yükle ilgililerin menfaatlerini korumaya mecburdur. Eğer talimat alma imkânı yoksa kaptan kendisi harekete geçerek yapmış olduğu işlemleri gecikmesizin yükle ilgililere bildirir (E-TTK 995/2).

Herhangi bir müşterek avarya durumunda, kaptan; yükü tamamen veya kısmen boşaltmaya ve yükün bozulmasından veya diğer sebeplerden ileri gelebilecek büyük bir zararın önüne geçilemeyeceği hallerde; bu yükü satmaya veya yükün muhafazası ve daha ileri götürülmesi için lüzumlu paraları elde etmek maksadı ile deniz ödücü almaya ve yük alıkonmuş veya müsadere edilmiş yahut başka bir suretle elinden çıkmışsa onu geri almak için adli ve idari makamlara veya kişilere karşı her türlü talepte bulunmaya ve her türlü davaları açmaya yetkilidir (E-TTK 995/3).

<sup>63</sup> Toremar, s. 26.

<sup>64</sup> Okay, s. 348.

### 1.2.3 Türk Kanunlarına Göre Kaptanın Görevleri

Kaptanın görevlerinin belirlendiği birçok uluslararası hukuk düzenlemesi olduğu gibi, kendi ülkesinin hukuki düzenlemelerinin dışında, ulaştığı yabancı limanlardaki düzenlemeler sebebiyle üstlendiği görevleri de vardır. TTK 1092. maddesi, kaptanların yabancı mevzuata uymaları konusunda düzenlenmiş bir maddedir. Buna göre *“Kaptan, yabancı bir ülkede bulunduğu sırada o ülke devletinin mevzuatına, özellikle kolluk, vergi ve gümrük kurallarına uymamasından doğan zararları tazmin ile yükümlüdür. Kaptan, gemisine harp kaçağı niteliğine sahip olduğunu bildiği veya bilmesi gereken eşyayı yüklemesi sebebiyle ortaya çıkan zararı da tazmin ile yükümlüdür.”* Görüldüğü gibi kaptan meydana gelen zararı karşılamaktadır.

Gemi kaptanlarının tüm sayılan hukuksal düzenlemelerden doğan görevleri yerine getirmeleri gerekmektedir. TTK’da gemi kaptanlarının görevleri yedi madde başlığı altında sıralanmıştır. Bu madde başlıkları aşağıda belirtilmiştir (T.C. Resmi Gazete, 09.07.1956 tarih, 9353 sayılı);

- I. Geminin denize ve yola, yükleme ve boşaltmaya elverişli olup olmadığına dikkat etme,
- II. Yabancı mevzuata riayet vazifesi,
- III. Yola çıkma vazifesi,
- IV. Gemide hazır bulunma mükellefiyeti,
- V. Gemi zabitlerine danışma mükellefiyeti,
- VI. Gemi journali,
- VII. Deniz raporu,
- VIII. Donatanın menfaatlerini koruma.

Bunun yanında TTK’nın, kaptan bahsinde geçen; kaptanın Temsil Yetkisi Bölümü ile Dördüncü Kısım Deniz Ticaret Sözleşmeleri hükümlerinin birçoğunda kaptana verilmiş olan görevlerden bahsedilmektedir.

#### 1.2.3.1 Kaptanın Yolculuk Başlamadan Önceki Görevleri

Ağırlıklı görüşe göre, kaptan seyir çıkmadan önce aşağıdakileri yerine getirmelidir;

- Kaptan gemisini denize, yola ve yüke elverişli hale getirmelidir. Kaptanın evleviyetle yerine getirmesi gereken görev gemi deniz sergüzeştine atılmadan önce gemiyi bu sonu bilinmez süreçte meydana gelebilecek olaylara karşı hazır halde bulundurmasıdır.

TTK 932. maddesi hükmünde düzenlendiği üzere; gövde, genel donatım, makine, kazan gibi esas kısımları bakımından, yolculuğun yapılacağı sudan ileri gelen (tamamıyla anormal tehlikeler hariç) tehlikelere karşı koyabilecek bir gemi “denize elverişli” sayılır.

Denize elverişli olan gemi, teşkilatı, yükleme durumu, yakıtı, kumanyası, gemi adamlarının yeterliği ve sayısı bakımından, (tamamıyla anormal tehlikeler hariç) yapacağı yolculuğun tehlikelerine karşı koyabilmek için gerekli niteliklere sahip bulunduğu takdirde “yola elverişli” sayılır.

Soğutma tesisatı da dahil olmak üzere, eşya taşımadan kullanılan kısımları eşyanın kabulüne, taşınmasına ve muhafazasına elverişli olan bir gemi “yüke elverişli” sayılır.

“Yolculuk başlamadan” ifadesinin lafzından anlaşılacağı üzere; gemi o sırada bağlama limanında bulunduğu süre içerisinde kaptanın yetkileri tayfa tutma gibi muamelelerle sınırlandırılmıştır. Bu yetkiler dışında, kaptanın donatan adına işlem yapma yetkisi yoktur. Dolayısıyla esasen geminin denize, yola ve yüke elverişli hale getirilmesi noktasında donatanın üçüncü kişilere karşı sözleşmeden kaynaklanan bir sorumluluğu vardır. O halde kaptan kime karşı hangi nedenle sorumlu olacaktır? Kaptanın bu yetkisi kanundan kaynaklanan donatana veya üçüncü kişilere karşı sorumluluğunu doğuran bir yetkidir(TTK m.1091/2).

- Borda evrakı<sup>65</sup> gibi gemi için gerekli belgeleri eksiksiz olarak gemide bulundurmalıdır. Kaptan; yola çıkmadan önce gemi adamlarına ve yüke ait belgelerin gemide bulunmasına dikkat etmek zorundadır (TTK m. 1090/1). Bu evrakların gemide bulunması hususunda kaptan donatana ve yük sahiplerine karşı sorumludur.
- Yüklemenin sağlıklı bir biçimde gerçekleştirilmesi kaptanın sorumluluğundadır. Kaptan, yüklemeyi kurallara uygun biçimde yürütmeli ve tamamlamalıdır. Örneğin; gemide aşırı zorlamalara yol açmamalı, gemi dengesinin uygun sınırlar içinde kalmasını sağlamalıdır, yükün havalandırma ihtiyacını göz önünde bulundurarak istifi ona göre yaptırmalı, aşırı yükleme yapmamalı, gerekiyorsa bağlama yapmalıdır. Bazı durumlarda navlun sözleşmelerine koyulan hükümlerle yükleme ve istifin yükleten kişinin adamları tarafından gerçekleştirileceği kararlaştırılabilir. Böyle bir hususun kararlaştırılması kaptanın sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır. Yine donatan gemiye fazla yük yükletmişse donatanın bu davranışı kaptanı sorumluluktan kurtarmayacaktır<sup>66</sup>.

<sup>65</sup> “Gemi tasdiknamesi, tonilato belgesi, denize elverişlilik belgesi, izin kağıdı, emniyet belgesi, fribord belgesi, sıhhat patentası, gemi jurnali, gemi adamlarıyla ilgili belgeler, yükle ilgili belgeler gibi gemide taşınan ve yapılan denetimlerde gösterilen belgeler.” Hukuk Terimleri Sözlüğü.

<sup>66</sup> Hirsch, s. 57.

- Konşimentoları tanzim etmeli ve imzalamalıdır.
- Harp kaçağı olduğunu bildiği ya da bilmesi gereken yükleri yüklememelidir.
- Hem Türk mevzuatı hem de yabancı ülke mevzuatına uygun olarak iş ve işlemleri tamamlamalıdır.
- Yükleme başladıktan sonra kaptan, gemide ikinci kaptanı nöbetçi bırakmadan gemiden ayrılamaz, kanuna göre gemi güvenli bir yerde değilse bu yasak, yükleme başlamadan önce de geçerlidir. Bu husus geminin mürettebatında ikinci bir kaptanın olmadığı zaman geçerlidir<sup>67</sup>. Kaptanın bu durumda sorumlu olabilmesi, ikinci kaptanı seçmede kusuru olmasına bağlıdır. Aksi takdirde kaptana bir kusur izafe edilemez.
- Gemi kalkmaya hazır olunca kaptan ilk elverişli şartta yola çıkmaya mecburdur. Geminin yola ne zaman çıkması gerektiği hususunu kararlaştırırken; starya ve sürastarya sürelerini göz önüne almak lazım gelmektedir.

Starya süresi, aksi kararlaştırılmadıkça taşıyanın ayrıca bir para talebine hakkı olmaksızın yüklemenin bitirilmesine kadar kaptanın beklemeye mecbur olduğu süredir<sup>68</sup>. Starya süresi sözleşme ile belirlenir. Ancak bu süre sözleşmede tayin edilmemişse yüklemenin yapılacağı liman, taşımayı yapan gemi, yükleme tesis ve araçları ve yükün niteliği ile birlikte yükleme limanı düzenlemeleri ve yerel teamül göz önünde bulundurulur (TTK,1153/2). Taraflar yükleme süresi için ücret ödenmesini kararlaştırabilirler (TTK,1153/3).

Taraflar yüklemenin belirli bir süre içerisinde bitirilememesi ihtimalini göz önünde bulundurarak, geminin beklemeye devam etmesi için ek bir süre kararlaştırabilirler. Bu süreye sürastarya süresi denir (TTK,1154/1). Sürastarya süresi de tıpkı starya süresi gibi sözleşme ile belirlenir. Ancak sözleşmede sadece sürastaryadan ya da sürastarya ücretinden bahsedilip de sürastarya süresi belirlenmemişse bu süre on gündür (TTK,1154/2). Sürastarya süresi, yükleme süresinin bitimiyle herhangi bir bildirim gerek kalmaksızın başlar (TTK,1154/3).

Yükleme süresi ve kararlaştırılmış ise sürastarya süresi bittikten sonra taşıyan (taşıyanın temsilcisi olarak kaptan) yüklemenin tamamlanması için daha fazla beklemek zorunda değildir. Eğer taşıyan taşıtanın talimatına dayanarak yükleme ve varsa sürastarya sürelerinden sonra beklemeye devam ederse, bu süre için yaptığı giderlerle, bu yüzden uğradığı zararın tazminini isteyebilir (TTK,1160/1). Görüldüğü üzere E-TTK 1033.madde hükmünde düzenlenen “*kaptanın bu sürelerinin bitiminde hemen hareket edemeyeceği, eğer*

<sup>67</sup> Göknül, s. 147.

<sup>68</sup> Tüysüz, M., Deniz Ticaret Hukukunda Staryanın Başlaması, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XVI, Ankara, 2012, S.2, s.38



*kaptan bu sürelerin sonunda daha fazla beklemeden hemen hareket etmek isterse bunu en az 3 gün önceden taşıtana bildirmek zorunda olduğu”* koşuluna TTK’ da yer verilmemiştir.

Bu durumların dışında; kaptan herhangi bir sebepten ötürü yolculuğu gerçekleştiremeyecek, gemiyi sevk ve idare edemeyecek durumda olsa dahi geminin yola çıkmasını geciktiremez. Böyle bir durum vaki olduğunda, derhal donatana haber vermeye. bu mümkün olmazsa yerine başka bir kaptan koymaya mecburdur.

### **1.2.3.2 Kaptanın Yolculuk Sırasındaki Görevleri**

Doktrindeki ağırlıklı görüşe göre, kaptan yolculuk sırasında aşağıdakileri yerine getirmelidir:

- Yolculuk süresince kaptanın asli görevi, geminin ve içindekilerin güvenliğini sağlamaktır. Eğer yolculuğu geciktirecek bir hastalığı var ise derhal donatana bilgi vererek yerine yeni bir kaptan koymalıdır.

Esasında bu husus, kaptanın gemide hazır bulunma mükellefiyetinin uzantısıdır. Yükleme başladıktan boşaltma bitinceye kadar zorunlu bir sebep bulunmadıkça kaptan, ikinci kaptanla birlikte aynı zamanda gemiden ayrılamaz. Kaptan ayrılmak zorunda kalırsa, ayrılmadan önce zabıtlar veya tayfalar arasından uygun birisini vekil bırakmakla yükümlüdür(TTK 1094/1).

Bu hüküm, geminin güvenli olmayan bir limanda veya demirleme yerinde bulunduğu zamanda, yükleme başlamadan önce ve boşaltma bittikten sonra da uygulanır (TTK 1094/2).

Modern deniz hukukunun ortaya çıkmasına hizmet eden eski zamanlarda; gemi sahipleri gemileriyle birlikte seyahat ederek yolculuk sırasında meydana gelebilecek tehlikeler konusunda birinci derece sorumlu idiler. Eğer gemi birden fazla kişinin müşterek mülkiyetinde ise; bu durumda içlerinden birisini seçip; yolculuk sırasında gemiyi sevk ve idare etmek noktasında görevlendiriyorlar ve bu kişi deniz sergüzeştisiyle ilgili meydana gelebilecek tüm riskleri üzerine alıyordu. Ne zaman ki; gemi sahipleri tacir sıfatına haiz oldular; bu noktada gemilerini sevk ve idare etme noktasında yeterli denizcilik yeteneklerine sahip olmadıkları için geminin yolculukta başında bulunacak bir kişi arayışı ortaya çıktı. Bu noktada kaptan kavramı ortaya çıkmıştır. Ve kaptan, gemide donatanın sahip olduğu yetkileri kullanabilen bir kişi olarak tanımlanmıştır<sup>69</sup>. Bir bakıma kaptanın bu yetkilerini kullanması gemide bulunduğu sürece muteberdir.

- Kaptan, yolculuk sırasında genel olarak kullanılan yolları izlemek zorundadır. Bu durum; kaptanın yolculuğu en güzel şekilde başarmak noktasında donatana karşı

<sup>69</sup> Radionov, N., Resumption of Shipmaster’s Criminal Responsibility For Narcotic Drugs in Ship’s Cargo – Maritime Reality Check.PPP god.49, 2010, s. 290.

yerine getirmesi gereken borcun uzantısıdır. Kanun bu noktada kaptana çok geniş yetkiler tanımıştır. Ancak bu yetkileri kullanırken ve gemiyi deniz sergüzeşinde sevk ve idare ederken tedbirli bir kaptan gibi hareket etmek durumundadır(TTK,1080/1). Ezcümle; kaptan görevini yerine getirirken üzerine düşen özeni göstermek zorundadır. Bu durumun istisnası olarak kanun *“Yolculuğun izleyen rota üzerinde süregelmesini engelleyen beklenmeyen bir durumu vaki olursa; kaptan durumunun gereklerine ve imkanlar çerçevesinde uygulamaya zorunlu olduğu talimata göre; yolculuğa başka bir rota üzerinde devam edebileceği gibi kısa veya uzun bir süre için ara verebilir veya kalkma limanına geri dönebilir.”* hükmünü öngörmüştür(TTK,m.1113/1).

- Kaptan yolculuğun bütün önemli olayları hakkında donatana bilgi vermek ve önemli kararları vermeden önce, olanak varsa, donatandan talimat istemek zorundadır. Kaptan geminin durumunu, yolculukta meydana gelen olayları, temsil yetkisine binaen akdettiği sözleşmeleri, açılmış olan davaları donatana bildirmelidir. Ayrıca önemli işler olarak belirtebilecek; veresiye mal satma, deniz ödücü, gemiyi satma gemi ile ilgili kredi sözleşmeleri yapma gibi hususlarda donatandan talimat almak mecburiyetindedir. Eğer kaptanın yolculuğun devamı için önemli kararlar alması gerekiyorsa, örneğin; müşterek avarya durumu bununla ilgili olarak gemi için yapılması gereken pek mühim tamirlerde donatandan talimat alması elzendir.
- Kaptan yolculuk süresince yükü ve yük ilgililerinin çıkarlarını gözetmekle yükümlüdür. Kaptan yükün gemiye yüklenmesinden varna limanına teslim edilmesi anına kadar yükle ilgililerin kanundan kaynaklı temsilcisi olarak yükü gözetme yükümlülüğü altındadır. Ancak kaptanın bu durumu diğer temsil yetkileriyle çatışabilir. Bu durumda kaptan hangisine öncelik tanıyacak ve nasıl davranacaktır? Kaptanın bu noktada temel vazifesini göz önüne almakta fayda vardır. Kaptan gemiyi ve gemideki insanları ve yükleri sağ salim varna limanına ulaştırmalıdır. Kaptan bu durumda azı çoğa feda etme prensibiyle hareket etmelidir. Öncelikle insan hayatını ön planda tutmalı yükle ilgili noktada, diğer yüklerin selameti için bunlara zarar veren yükü feda etmelidir<sup>70</sup>.
- Gemi kaptanı tamamen emin olmadıkça ve anlamadıkça hiçbir belgeyi imzalamamalıdır. Bunlarla birlikte gemi kaptanları için bazı özel görevlerin de tanımlandığı görülmektedir. Örneğin gemi kaptanı limanlar, bölgesel

<sup>70</sup> Göknül, s. 153.

uygulamalar, kurallar, tavsiyeler, vb kuralsal bilgileri toplayarak gemide muhafaza etmelidir.

- Kaptan yolculuk esnasında tehlikede gördüğü ve kendisinden yardım isteyen gemilerin yardımına koşmalıdır. 4922 sayılı Denizde Can ve Mal Koruma Hakkındaki Kanunu'nun 14. maddesine göre *“Her kaptan, denizde, can tehlikesine uğramış olarak rast geldiği kimselere, düşman bile olsa, kendi gemisini, gemi adamlarını ve yolcusunu ciddi bir tehlikeye atmaksızın elinden gelen yardımı yapmakla görevlidir.”* Yine aynı kanunun 16.madde hükmü uyarınca *“Kendisinden yardım istenen kaptan veya kaptanlar da bu isteğe uyarak bütün hızlarıyla tehlikede bulunan kimselerin yardımına gitmek ödevindedirler.”* Burada kaptana yüklenen yardım etme ödevi; öncelikle kendi gemisini ve gemisinde yer alan insanları düşünmekle sınırlandırılmıştır. Bu halde kaptan kendi gemisi için önemli bir tehlike varsa başkasına yardım etmekle sorumlu kılınamaz. Bu durumun aksi bir hali düşünülemez. Zira kaptanın temel görevi, gemisini sağ salim varna limanına ulaştırmaktır. Başkalarına yardım etmesi de ancak kendi gemisiyle ilgili bir sıkıntılı bir husus olmamasına bağlıdır.

### 1.2.3.3 Kaptanın Yolculuk Bittikten Sonraki Görevleri

Ağırlıklı görüşe göre, kaptan yolculuk bittikten sonra aşağıdakileri yerine getirmelidir.

- Geminin limana girmesi ve yükün boşaltılmasıyla ilgili işlemleri yaptırmalıdır. Kaptanın geminin güvenli bir şekilde limana girmesinde gerekli özeni göstermek mecburiyetindedir. Bugün gemilerin limana girişleri aşamasında ‘‘çatma’’ ile sıklıkla karşılaşmaktadır. Çatma; iki veya daha çok geminin doğrudan veya dolayısıyla çarpmasıdır (TTK,1286/1). TTK çatma durumunda meydana gelebilecek zararların donatan tarafından karşılanacağını öngörmüştür. Donatan 6098 sayılı Borçlar Kanununda adam çalıştırmanın sorumluluğunu düzenleyen 66. maddesinde belirtilen ‘‘Çalışanını seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini veya işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmedikçe’’ kurtuluş beyyinesi getiremediği her durumda donatan sorumluluktan kurtulamayacaktır. Hal böyleyken kaptanın sorumluluğu ortadan kalkacak mıdır? Kaptan genel hükümlere göre, eğer çatma ile ilgili herhangi bir kusur olmadığını veya bu kusurlu hareketi ile zarar arasında illiyet bağı olmadığını kanıtlayarak sorumluluktan kurtulacaktır.

- Sefer esnasında meydana gelen kazalarla ilgili zaman geçirmeden mahkemeden deniz raporu almalıdır. Daha önceki bölümlerde değinildiği üzere kaptan yolculuk sırasında gerçekleşen kazaları ilk varma limanında mahkemeye giderek tespit ettirmelidir.
- Yüğü gönderilene, gerçek hak sahibine teslim etmelidir. Bu, yüğü konşimentonun meşru hamiline teslim etmek olarak anlaşılmalıdır.
- Navlun tahsil edilmedikçe “*yüğü teslim etmemek*” demek olan “*ordinoyu vermemek*” yoluna gitmelidir.<sup>71</sup>

Bugün artık yukarıda sıralanan bütün işlemler geminin varma limanındaki acentesi tarafından yapılmaktadır; donatanın o limandaki temsilcisi demek olan acente donatanı ve kaptanı temsilen o limanda yapılması gereken resmi işlemleri yapmaktan başka yükle ilgili işlemleri de yapar. Ordininonun konşimento hamiline verilmesi gibi önemli işlemlerle ilgili olarak kaptanın acenteye talimat vermesi gerekmektedir<sup>72</sup>.

---

<sup>71</sup> Aybay, s. 566, Çağa, s. 146

<sup>72</sup> Aybay, s. 566

## İKİNCİ BÖLÜM

### KAPTANIN İŞVEREN VEKİLLİĞİ

#### 2.1 Türk Hukukunda İşveren Vekilliği

##### 2.1.1 Genel Olarak

İşletmelerin ve iş hacminin gelişmesine bağlı olarak iş sahibinin, diğer bir ifadeyle işverenin, iş yerini tek başına yönetmesi ve yükümlülüklerini yerine getirmesi neredeyse imkânsız hale gelmiştir. Sanayi devriminden itibaren gerçek kişi işveren kavramının dışına çıkılarak tüzel kişilerinde işveren olması durumu ortaya çıkmıştır. İşverenin tüzel kişi olması durumunda da bu tüzel kişinin yönetim organının tek başına işyeri yönetimini gerçekleştirmesi de her zaman mümkün olamamaktadır. İş hayatındaki bu sıkıntıların giderilmesi ancak işverene yönetim işlerinde yardımcı olacak kimselerin varlığı ile sağlanabilmiştir. Bu amaçla kanun koyucu işletmelerin daha iyi bir şekilde sevk ve idaresinin sağlanması için işveren vekili adı altında bir takım yardımcıları öngörerek bunların işçilere karşı işverenin yetkilerine sahip olacağını hüküm altına almıştır.

Hukumumuzda işveren vekillerine ilişkin genel hüküm niteliğindeki düzenleme İş Kanunu m. 2’de yer almaktadır. Kanun kapsamındaki bazı terimlerin tanımlandığı bu madde işveren vekilini de tanımlamış ve bunların işveren adına hareket eden ve işin, iş yerinin veya işletmenin yönetiminde görev alan kişiler olduğunu ifade etmiştir. Kanun koyucu işveren vekillerini bu şekilde tanımladıktan sonra bunların bu niteliklerinin işçi olmalarından kaynaklanan hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmayacağına hükmetmiş ve işveren vekillerinin bir nevi işçi gibi işverene karşı sorumlu olduklarını ortaya koymuştur.

Anılan kanuni düzenlemelerde işveren vekilleri ile işveren arasındaki temel ilişkinin türü ve hukuki niteliği bakımından bir düzenleme yahut sınırlama öngörülmesi değildir. Bu bakımdan işveren vekili ile işveren arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine, vekâlet sözleşmesine yahut tek taraflı yetki verilmesi ile kurulan bir temsil ilişkisine de dayanabileceği kabul edilmektedir.

Çalışmada Türk hukukunda işveren vekillerine ilişkin kavramsal açıklamalar ve ardından işveren vekilinin hukuki niteliği, işveren vekilinin sorumlulukları gibi hususlar inceleme konusu yapılmıştır. Bunların dışında bu çalışma kapsamında Deniz İş Kanunu kapsamında işveren vekilleri bakımından da özellik arz eden hususlar ve özellikle kaptanın gemi yönetimi ve organizasyonu bakımından konumu ele alınmıştır.

### 2.1.2 İşveren Vekilinin Tanımı

Türk hukukunda işveren vekilinin tanımı 4857 sayılı İş Kanunu'nun<sup>73</sup> 2'nci maddesinin 5'inci fıkrasında yapılmıştır. Bu hükme göre, “işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev alan kimseler” işveren vekili olarak tanımlanmıştır. 1475 sayılı eski iş kanunundan farklı olarak 4857 sayılı İş Kanununda işveren vekilinin tanımında “işletme” kelimesi de eklenmiştir. Böylece, işveren adına hareket etmek kaydıyla, işin veya işyerinin yönetiminde görev alanların yanı sıra işletmenin yönetiminde görev alanlar da işveren vekili olarak tanımlanmıştır.

Kanunda yapılan tanımdan anlaşılacağı üzere bir kimsenin işveren vekili olarak nitelendirilebilmesi için iki unsurun bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunlar, “işveren adına hareket etme ve işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev alma” şeklinde ifade edilmiştir.

Bununla birlikte İşK'nın “Feshin geçerli sebebe dayandırılması” başlıklı ve iş güvencesi hakkında hüküm içeren 18'inci maddesinin 5'inci fıkrasında; “işletmenin bütününe sevk ve idare eden” ve “işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan” işveren vekilleri ifade edilmiştir. Hemen belirtmek gerekir ki anılan hükümde esasen işveren vekili bakımından bir tanımlama yapılmamaktadır. Dolayısıyla burada geçen işyerini veya işletmeyi sevk ve idare etme yahut işçiyi işe alıp işten çıkarma yetkisi işveren açısından zorunlu unsur niteliği taşımamaktadır. Ancak; İşK m. 2/5'te ayrıca ifade edildiği gibi, “işletme” ve “işyeri” kavramları arasındaki farklılık İşK m. 18/5'de de göze çarpmaktadır.

İşveren vekili kavramının daha iyi anlaşılması ve sınırlarının çizilmesi açısından İşK m. 2/4'te geçen işveren, işyeri ve işletmenin tanımının yapılması büyük önem arz etmektedir.

İşK m. 2/1'e göre, “işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren” denilmektedir. Bu hükme göre işveren, bir gerçek veya tüzel kişi olabileceği gibi, tüzel kişiliği bulunmayan bir kurum veya kuruluş da olabilir. Tüzel kişi işveren ise şirket, dernek, vakıf, kooperatif veya sendika gibi bir özel hukuk tüzel kişisi yahut KİT, üniversite, belediye gibi kamu hukuku tüzel kişisi olarak ortaya çıkabilir<sup>74</sup>. İşçi çalıştırıp da tüzel kişiliği bulunmayan işveren olarak ise bakanlıklar ve adi şirket örnek gösterilebilir.

İş hukukunun uygulama alanı olarak ifade edilen<sup>75</sup> işyeri, İşK m.2/1'de “ işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim” olarak tanımlanmıştır. Aynı maddenin 3'üncü fıkrasında ise, işyerinin, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu

<sup>73</sup> R.G., S. 25134, T. 10.06.2003.

<sup>74</sup> Süzek, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 8. B., İstanbul 2012, s. 140.

<sup>75</sup> Süzek, s. 191.

kapsamında bir bütün olduğu ifade edilmiştir. Böylece işyeri dışında çalışmakla birlikte işverenin iş organizasyonu kapsamında yer alan kimselerin de işçi olarak kabul edilmesine elverişli bir düzenleme getirilmiştir<sup>76</sup>. Bu bakımdan ileride ifade edileceği üzere aynı zamanda işçi niteliği taşıyan işveren vekilinin de bu organizasyon kapsamında yer alması kaydıyla işyeri dışında görev yapması da mümkündür.

İşletme ise iş hukuku bakımından, işveren veya yardımcılarının otoritesi altında ortak bir faaliyet gösteren işçi topluluğunu barındıran başka bir işletmeye bağlı olmayan tek bir işyeri veya birden fazla işyerinden oluşan bütünleşik bir organizasyon olarak tanımlanmış ve bu kapsamda işveren temsilcilerinin işçi topluluğu üzerinde yönetim yetkisiyle donatılmış bulunduğu hiyerarşik yapıya haiz bir sosyal grup görünümüne sahip olduğu kabul edilmiştir<sup>77</sup>. Dolayısıyla işletmenin, işyerinin üstünde bir örgütlenme veya grup olarak ifade etmek mümkündür.

### 2.1.3 İşveren Vekilliğinin Unsurları

Yukarıda da ifade edildiği üzere İşK m. 2/4'e göre işveren vekili kavramı, “*işveren adına hareket etme*” ve “*işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev almak*” şeklinde iki unsurdan oluşmaktadır. 1475 sayılı eski İş Kanunundaki ifadeye göre bu unsurlara “*işyeri dahilinde hareket etmek*” de eklenmekteydi. Fakat 4857 sayılı Kanun eski İş Kanunundan farklı olarak “*işyerinde işveren adına hareket eden...*” yerine “*işveren adına hareket eden...*” ifadesini kullandığı için, işyeri dahilinde hareket etmek şartının artık işveren vekili kavramının bir şartı olarak değerlendirilmemektedir.

#### 2.1.3.1 İşveren Adına Hareket Etme

İş K. m. 2/4'te işveren vekilinin işveren adına hareket edeceği hüküm altına alınmıştır. Bu bakımdan işveren adına hareket etmesi işveren vekilinin, işvereni doğrudan temsil yetkisine sahip olan temsilcisi olduğu anlamına gelmektedir<sup>78</sup>. Zira bu husus İşK m. 2/4 hükmünün son cümlesinde “*...işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur*” denilmek suretiyle açıkça ifade edilmiştir<sup>79</sup>.

Doğrudan temsil, bir kimsenin sahip olduğu temsil yetkisine dayanarak başka bir kimse adına ve hesabına hukuki işlem yapması olarak tanımlanmaktadır<sup>80</sup>. Doğrudan

<sup>76</sup> Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin, İş Hukuku, 4. B. Ankara 2011, s. 214.

<sup>77</sup> Aydın, İbrahim, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara 2001, s. 66.

<sup>78</sup> Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 210.

<sup>79</sup> Esener, Turhan, İş Hukuku, 2. B., Ankara 1975, s. 77; Tuncay, A. Can, *İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı*, Temsil ve Vekaletle İlişkin Sorunlar Sempozyumu, İstanbul 1977, s. 50.

<sup>80</sup> Eren, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 19. B., Ankara 2012, s. 427.

temsilde, temsilcinin yaptığı hukuki işlem başka bir işleme gerek kalmaksızın doğrudan doğruya temsil edilen kimsenin hukuk alanında hüküm ve sonuç doğurur<sup>81</sup>. TBK m. 40/1’de genel hüküm olarak düzenlenen bu durum, İşK m. 2/5’te işveren vekilinin özellikle işçilere karşı işlem ve yükümlülükleri bakımından ifade edilmiştir.

İşveren vekilinin temsil yetkisinin kaynağının ne olduğu kanunda açıkça belirtilmiş değildir. İşveren vekilinin temsil yetkisi iş sözleşmesinden, vekâlet sözleşmesinden veya şirket sözleşmesinden doğabileceği gibi kanundan da doğabilir. İşveren vekilinin temsil yetkisinin kanundan doğması halinde kanuni temsil söz konusu olacaktır ve bu durumda temsil yetkisinin kapsamı, sınırları ve koşulları kanunda öngörülen şekilde vücut bulacaktır.

İşveren vekili ile işveren arasındaki temsil yetkisinin kaynağının kanun hükmü olmadığı durumlarda, diğer bir ifadeyle bu yetkinin sözleşmeden doğduğu durumlarda ise bu sözleşme ilişkisinin türü bakımından net bir tespit yapabilmek mümkün gözükmemektedir. Zira işveren vekilinin temsil yetkisi doğrudan iş sözleşmesinden kaynaklanabileceği gibi işçi olarak çalışan bir kimseye sonradan bu yetkinin verilmesi suretiyle bir vekâlet sözleşmesi ile de ortaya çıkabilir. Ancak, İşK m. 2/6’daki “*işveren vekilliği sıfatı işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz*” hükmü dikkate alındığında ise işveren vekilinin kural olarak hizmet sözleşmesi kapsamında çalışan bir işçi statüsünde olduğu<sup>82</sup> ve bununla birlikte kendisine diğer işçilerden farklı olarak bir takım yetkilerin verildiği sonucuna ulaşılabılır. Bunların dışında işyerinde bir işçinin işveren vekili gibi hareket etmesi ve işverenin de bu durumu bilmesine rağmen müdahale etmemesi halinde de işveren tarafından o işçiye ilgili konuda temsil yetkisi verildiği ve işveren vekili olarak görevlendirdiği söylenebilir.

Hâl böyleyken, kanaatimizce geçici olarak veya tek seferlik belirli bir işin görülmesi için işveren tarafından bir kimseye temsil yetkisi verilmesi durumunda bu kimsenin işveren vekili olduğunu söylemek doğru bir yorum tarzı olmayacaktır. Bu husus bir kimseye geçici olarak temsil yetkisi verilmesinin iş organizasyonu ve yönetimi bakımından bütünlük içerisinde kabul edilip edilmemesi bakımından da göz önüne alınmalıdır. Nitekim *TUNÇOMAĞ*’a göre de işveren vekili belirli veya belirsiz süreli olarak işyerinin, işletmenin veya işin yönetimini üzerine almaktadır<sup>83</sup>. Bu bakımdan işveren ile işveren vekili arasındaki temsil ilişkisinin kaynağının tespiti için her bir somut olaydaki gerçek durumun araştırılması gerekmektedir<sup>84</sup>.

İşveren vekilinin işveren adına hareket alanı, diğer bir anlatımla işvereni temsil yetkisinin kapsamı, işveren tarafından kendisine çizilen görev ve yetki dairesi içerisinde

<sup>81</sup> Akıncı, Şahin, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7. B., Konya 2013, s. 127,128.

<sup>82</sup> Tunçomağ, Kenan, İş Hukuku, Cilt 1, 3. Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1984, s. 115.

<sup>83</sup> Tunçomağ, s. 115.

<sup>84</sup> Esener, s. 77.



kalmak kaydıyla muteberdir<sup>85</sup>. İşK m. 18’de de ifade edildiği üzere işveren vekili işyerinin veya işletmenin bütününe yönetme yetkisine sahip olabileceği gibi belirli bir bölümde çalışan işçileri ve işleri yönetme yetkisine ve işçileri işe alma ve işten çıkarma yetkisine de sahip olabilir. Bunların dışında işveren vekili işyeri veya işletme dışındaki üçüncü kişilerle sözleşmeler imzalamada konusunda da yetkilendirilebilir. Nitekim TBK’da hizmet sözleşmesi kapsamında düzenlenmiş olan pazarlamacılık sözleşmesi hükümleri uyarınca bir işverene bağlı olarak çalışan pazarlamacı, işveren adına sözleşmelere aracılık etmeye veya bu sözleşmeleri işveren adına bizzat yetkili bir yardımcı olarak işveren vekili statüsüne haizdir.

İşveren vekilinin temsil yetkisi çerçevesinde gerçekleştirdiği fiiller ve yaptığı hukuki işlemler işvereni doğrudan doğruya bağlamaktadır. Temsil yetkisinin sınırlarının aşılması halinde ise yetkisiz temsile ilişkin hükümler uygulanacak olup bu işlemler ancak işverenin icazeti ile kendisini bağlayıcı hale gelebilecektir<sup>86</sup>.

İşK m. 2/6’da her ne kadar işveren vekilliği sıfatının işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmayacağı hüküm altına alınmış olsa da, işveren vekilinin bu sıfatından doğan temsil yetkisini bu hükmün dışında tutmak gerekmektedir. Zira işveren vekiline verilecek olan yönetme ve temsil yetkisi esasında işvereni ile işveren vekili arasındaki güven ilişkisine dayalı bir hukuki işlemidir. Bu bakımdan işveren, işveren vekiline tek taraflı olarak verdiği bu temsil yetkisini aynı şekilde dilediği zaman tek taraflı olarak geri alabilecek veya kapsamını daraltabilecektir. Ancak bu durum temsil yetkisinin kanundan kaynaklandığı hallerde geçerli olmaz. Zira temsil yetkisinin kanundan kaynaklanması durumunda, kanunda düzenlenmiş bir hukuki ilişkiye veya statüye bağlı olarak ortaya çıkan temsil yetkisinde temsil edilenin rızasına bakılmaksızın bu yetkinin varlığı söz konusu olmaktadır<sup>87</sup>.

İşveren vekilinin işveren adına hareket etmesi veya onu temsil yetkisine sahip olması, işverenin bir takım görev sorumluluklarını da işveren vekiline devretmesi sonucunu doğurur. Bu nedenle verilen temsil yetkisi kapsamında işverenin yetki ve sorumlulukları işveren vekiline geçeceğinden, işverenin işçilere karşı olan yükümlülükleri de işveren vekiline geçmektedir. Örneğin iş sağlığı ve güvenliği bakımından gerekli önlemleri alma yükümlülüğü kendisine verilmiş olan iş sağlığı ve güvenliği uzmanı işverenin bu konudaki yükümlülüklerini devralmış olmaktadır. Benzer şekilde işverenin işçilere karşı eşitlik ilkesine uygun davranma borcu gibi bir takım yükümlülükler de işveren vekiline geçmiş olur.

Öte yandan İşK m. 2/6’ya göre işveren vekilliği sıfatı işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmayacağından, işveren vekili eğer bir iş sözleşmesine

<sup>85</sup> Ekonomi, Münir, İş Hukuku, 1. Cilt, Ferdî İş Hukuku, 3. B., İstanbul 1987, s. 78.

<sup>86</sup> Oğuzman. M., Medeni Hukuka Giriş-Kaynaklar –Temel Kavramlar, 21. B., İstanbul, 2012, s.239

<sup>87</sup> Yarg. 2.H.D., E.1997/13242, K.1998/533

dayanarak çalışmaktaysa, İşK’da işçiler için öngörülen tüm haklardan yararlanır ve işçiler açısından öngörülen tüm yükümlülüklerle tabi olur. Bu bakımdan doktrinde işveren vekilinin “çift görünümlü” bir özellik arz ettiği, bir yönüyle işverene karşı işçi, diğer yönüyle de işçilere karşı işveren konumunda olduğu ifade edilmektedir<sup>88</sup>.

### 2.1.3.2 İş Yerinin, İşletmenin veya İşin Yönetiminde Görev Alma

İş K. m. 2/5’e göre işveren vekili sayılmanın ikinci unsuru da “*işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev almak*” tır. Bu bakımdan kanun koyucu ölçüt olarak yönetimde görev almayı esas aldığından, işverenin iş organizasyonu açısından bir şekilde yönetimde görev almak yeterli olacak, işverene ait bir işletmeyi veya işyerini bütününe yönetmek şartı aranmayacaktır<sup>89</sup>. Dolayısıyla işyerinin tamamını yöneten müdür veya genel müdürler gibi bir bölümünü yöneten ve işveren adına yönetim yetkisini kullanan amir, şef, ustabaşı, posta başı gibi kimseler de işveren vekili sayılmaktadırlar. Dolayısıyla bir işyerinde, işletmede veya bir işin görülmesi bakımından birden fazla işveren vekilinin görev alması da mümkündür<sup>90</sup>.

Doktrinde, işverene ait bir işyerinde, birden fazla kimsenin işveren adına yönetimde görev alması halinde bunlardan yalnızca en yüksek talimat yetkisine sahip olanın işveren vekili, işyerinin yönetiminde kendisine sadece belirli görevler verilmiş olanların ise sadece bu görevlerde yetkili olduğu ifade edilmektedir<sup>91</sup>. Ancak kanaatimizce bu kimsenin işyerinin veya işletmenin bütününe yönetme yetkisine sahip işveren vekili olarak nitelendirilmesi ve diğerlerinin de kendi yönetimine verilen birim veya iş açısından ise işveren vekili sayılması gerekmektedir. Zira bu konuda İşK m. 2/4 hükmü açık olduğundan bu hükümden yola çıkarak işveren adına hareket etme ve yönetimde görev alma şartları birlikte sağlandığından bu kimselerin işveren vekili olduğunun kabulü gerekecektir. Hemen belirtmek gerekir ki; işverenin yetkilerinden olan emir ve talimat verme yetkisinin sadece bir işveren vekiline verilmesi halinde diğerlerinin yönetme yetkisi bir anlamda eksik kalacağından bu kimsenin işveren vekili diğerlerinin ise sadece kendi alanlarıyla sınırlı kalmak kaydıyla yetkili olduğunu kabul etmek gerekir. Bu durumda yönetim görevi yahut yetkisi olarak nitelendirilemeyecek düzeyde yetki sahibi olanların işveren vekili sayılmaması lazım gelir.

Her ne kadar Sendikalar Kanunu<sup>92</sup> bakımından sadece işletmenin bütününe yöneten kimse işveren vekili olarak tanımlanmış ise de (SenK m. 2/1-e) burada işçi statüsünün geniş yorumlanması ve böylece sendikal haklardan yoksun kalmalarını önlemek amaçlandığından İşK anlamında böyle bir ayırım yapmayı gerektirecek bir hüküm ya da gerekçe

<sup>88</sup> Süzek, s. 185.

<sup>89</sup> Süzek, s. 184.

<sup>90</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 211.

<sup>91</sup> Tunççomağ, s. 116.

<sup>92</sup> 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, RG. T. 07.11.2012, S. 28460.

bulunmamaktadır<sup>93</sup>. Nitekim İŞK m 18’de de yine iş güvencesi bakımından SenK’dakine benzer bir sınırlama yapılmıştır. Bununla birlikte birden fazla işveren vekilleri arasında temsil yetkisinin kapsamına göre bir altlık üstlük ilişkisi oluşturulması da mümkündür<sup>94</sup>.

İşveren vekilinin temsil yetkisi ve yönetimde görev alması işçilere yönelik olmalıdır. Bununla birlikte yönetme görevinin mutlaka personel yönetimi anlamında idari konularda olması gerekmez; işveren vekili üretim veya dış ilişkiler yahut satın alma gibi birimlerde de işçilere yönelik yönetme görev ve yetkisine sahip olabilir<sup>95</sup>.

İşveren vekilinin kendi adına değil de işveren adına yönetme görev ve yetkisine sahip olması onu işverenden ayırmaktadır. Üstelik yönetmesinin yanında o işi bizzat yapması da işveren vekilinin bu niteliğini etkilemez yahut ortadan kaldırmaz<sup>96</sup>. Zira daha önce de ifade edildiği üzere çoğunlukla işçiler arasından bir kimse işveren vekili olarak tayin edildiğinden işveren vekili işverene karşı işçi olmasından kaynaklanan hak ve yükümlülükleri taşımaya devam etmektedir.

İşveren vekilinin tanımını yaparken kanun koyucu “...görev alan kimselere işveren vekili denir” şeklinde bir ifade tarzına yer vermiştir. Kanaatimizce burada kullanılan “kimse” ibaresi gerçek kişileri kast etmek üzere bilinçli olarak kullanılmış olup hukuki anlamda “kişi” veya “şahıs” kavramından ayrılmaktadır. Zira doktrinde de işveren vekilinin niteliği gereği yalnızca gerçek kişi olabileceği ifade edilmektedir<sup>97</sup>.

İŞK. tarafından öngörülen işveren vekili, işveren adına hareket eden işin işyerinin işletmenin yönetiminde görev alma yetkisi olan ve bu yetkiyi işletmenin bütününe sevk ve idare koşulu olmadan kullanabilen kişi olarak düzenlenmiştir. Ancak İŞK m. 18’de iş güvencesi düzenlenirken işveren vekillerinden bazılarının bu güvence kapsamında olmadığı ifade edilmiş ve böylece bir ayrıma gidilmiştir. Anılan hükümdeki iş güvencesi ilk defa 1475 sayılı İş Kanununun 4773 sayılı kanunla değişik 13/A maddesi ile hukukumuzda girmiştir. Bu kanunun 13/A maddesi yalnızca işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekillerini iş güvencesi kapsamı dışında bırakırken İŞK m. 18’de bu kapsam genişletilmiştir. İŞK m. 18’in son fıkrasına göre, “işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi olan” işveren vekilleri iş güvencesi kapsamı dışında bırakılmıştır. Yargıtay bir kararında “ İşletmenin bütününe yöneten ve kendisine temsil yetkisi verilen kişinin işveren vekili sayılacağı için iş güvencesinden yararlanamayacağını” belirtmiştir<sup>98</sup>.Yine Yargıtay “işçi

<sup>93</sup> Centel, Tankut, Bireysel İş Hukuku C. 1., İstanbul 1992, s. 66.

<sup>94</sup> Tuncay, s. 51.

<sup>95</sup> Akyiğit, Ercan, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, Ankara 2007, s. 37.

<sup>96</sup> Çenberci, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 6. B., Ankara 1986, s. 143.

<sup>97</sup> Tuncay, s. 53.

<sup>98</sup> Yarg. 9.H.D., T.2008/27930, E.2009/11600 ( E.T.: 27.11.2015)

alma ve çıkartma yetkisi olmayan kişinin işveren vekili olmadığını dolayısıyla iş güvencesinden yararlanamayacağını” belirtmiştir<sup>99</sup>. Kanımızca burada kanun iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan işveren vekillerinin hem işyerinin bütününü sevk ve idare eden hem de işçi alma ve çıkartma yetkilerine sahip olan kişi olarak düşünülmesi lazım gelmektedir. Bu iki koşulu kümülatif bazda değerlendirmekte beis yoktur. Yukarıda da ifade edildiği üzere bu hükümde belirtilen hususlar işveren vekilinin tanımlanmasına hizmet etmediği gibi artı bir işveren vekili türü ortaya çıkarmayı da amaçlamamaktadır. Anılan hükümlerde bu istisnaların belirtilmesinin nedeni, işveren vekillerinin diğer işçilere oranla işverene daha yakın kimseler olmaları ve aralarındaki güven ilişkisinin daha yoğun ve hassas olmasından kaynaklanmaktadır. İş sözleşmesinin feshedilmesi neticesinde zedelenecek bu ilişkinin tekrar kurulması daha zor olacağından işveren vekilinin işe iadesini sağlayacak bir güvenceden yararlanması işveren açısından kabul edilemez bir durum ve risk olarak ifade edilmektedir<sup>100</sup>. Ayrıca kanaatimizce bahsedilen şekilde güven ilişkisine dayanan bir ilişkinin de iş güvencesi gibi bir korumaya gerek duymaksızın mümkün olduğunca sürdürüleceğine inanılması da bu konuda bir etken olarak kabul edilebilir.

#### 2.1.4 İşveren Vekilinin Hukuki Niteliği

İşveren vekilinin hukuki açıdan bir işveren temsilcisi olduğunun kabul edilmesi halinde, temsil yetkisinin tek taraflı bağımsız bir hukuki işlemle verileceği kabul edildiğinden temsilden ibaret olan işveren vekilliğinin gerçekleşmesi için işveren tarafından tek taraflı bir beyanla işveren vekilliğinin gerçekleşeceğini, işveren vekili olarak yetkilendirilen kişinin bir kabul beyanına ihtiyaç olmadığını kabul etmek gerekmektedir<sup>101</sup>. Dolayısıyla bu yetkinin bir sözleşme olmaksızın işveren vekiline verilmesi mümkün olmakla birlikte sözleşme yoluyla örneğin iş sözleşmesi veya vekâlet sözleşmesi kapsamında verilmesi de mümkündür. Zira işveren vekilleri çoğu zaman hizmet sözleşmesiyle doğrudan yetkilendirilmekte yahut mevcut bir hizmet sözleşmesi ile çalışan bir işçiye yetki verilmesi ile görevlendirilmektedirler.

İşveren vekili yetkisinin verilmesi kural olarak işveren vekili olarak görevlendirilecek kişiye yöneltilmekte olup üçüncü kişilere bildirilmesi açısından bir zorunluluk söz konusu değildir<sup>102</sup>.

İşveren ile işveren vekili arasındaki hukuki ilişkinin niteliği bakımından doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştür<sup>103</sup>. Bu konuda kimi yazarlar ve yargı kararları<sup>104</sup> bu ilişkinin

<sup>99</sup> Yarg. 9.H.D., T.2004/28934 E.2004/29711 (E.T.: 27.11.2015)

<sup>100</sup> Göktaş, Seracettin, “İşveren Vekilinin İş Güvencesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/1, s. 71.

<sup>101</sup> Esener, s. 19.

<sup>102</sup> Yılmaz, Halil, Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği, Ankara 2012, s. 60.

<sup>103</sup> Bu konudaki görüşler hakkında bkz. Yılmaz, s. 61-65.

bir vekâlet sözleşmesi olduğunu ileri sürerken kimi yazarlar ise bu ilişkiyi vekâlet sözleşmesi olarak yorumlarken vekâlet sözleşmesinden farklı bir şekilde de tezahür edebileceğini ifade etmektedir. Bazı yazarlara göre ise işveren ile işveren vekili arasındaki temel ilişkinin iş sözleşmesi olması gerektiği ancak yine sadece sözleşmeyle bağlı olmadığı farklı şekillerde de bu ilişkinin ortaya çıkabilecektir. Kanaatimizce de işveren vekili ile işveren arasındaki bu ilişkinin tek bir sözleşme ile sınırlandırılması ve bu kapsamda değerlendirilmesi kimi zaman bazı işveren vekillerini kapsam dışı bırakabileceği gibi kimi zaman da işveren vekilinin hak kaybına uğramasına neden olabilecektir. Ancak bu ilişkinin sürekliliği ve İşK m. 2’de işveren vekilinin işçi statüsüne atıf yapılması bu ilişkinin esasen iş sözleşmesi olarak kurulduğuna veya böyle kurulması gerektiğine işaret etmektedir. Ancak farklı şekillerde de örneğin vekâlet sözleşmesi yahut tek taraflı verilecek bir temsil yetkisi ile işveren vekili atanması önünde de bir engel bulunmamaktadır.

Dolayısıyla işveren ve işveren vekili arasında sözleşme serbestisi çerçevesinde farklı şekillerde bu hukuki ilişkinin kurulması mümkündür. Bu sözleşme kanunda düzenlenmiş bir sözleşme veya atipik yahut karma bir sözleşme olarak da ortaya çıkabilir. Ancak temelde bu ilişkinin tam iki tarafa borç yükleyen, sürekli bir iş görme sözleşmesi olduğu şüphesizdir.

## **2.1.5 İşveren Vekilinin Yükümlülükleri**

### **2.1.5.1 Genel Olarak**

Daha önce de ifade edildiği üzere bir işveren vekilinin hak ve yükümlülükleri kendisine verilen temsil yetkisi kapsamındadır. Ancak şüphesiz ki, işveren ile işveren vekili arasındaki temel ilişkiden kaynaklanan bir takım hak ve yükümlülükler dev söz konusu olabilmektedir.

İşveren vekiline temsil yetkisinin tek taraflı bir irade beyanı ile verildiği hallerde verilen yetkinin gereğinin yerine getirilmemesi halinde işveren vekiline bir sorumluluk yüklenemez<sup>105</sup>. Ancak işveren vekilliğinin vekâlet, iş veya farklı bir sözleşmeden doğması halinde yahut temsil yetkisinin temelinde böyle bir sözleşme bulunması ilgili sözleşmenin türüne ve kapsamına göre işveren vekilinin yükümlülükleri söz konusu olacaktır.

İşveren vekili en başta kendisine verilen yetkiye uygun olarak hareket etmekle ve yetkilerini işveren tarafından öngörülen amaçlar için kullanmakla yükümlüdür. İşveren vekili ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin sebebini oluşturan bu yükümlülüğün ihlali halinde işveren vekili sözleşmeye aykırı davranmış ve temerrüde düşmüş sayılır. Bu yükümlülük

<sup>104</sup> Yarg. 10.HD.,05.3.1979 tarih, 116/1924 sayılı kararında; ‘İşveren ile İşveren arasındaki ilişki kural olarak vekalet akdi ilişkisidir.

<sup>105</sup> Yılmaz, s. 297.

işveren vekiline verilen temsil yetkisinin sebebini oluşturan temel ilişki kapsamında değerlendirilmelidir.

### **2.1.5.2 İşveren Vekilinin İşverene Karşı Yükümlülükleri**

#### **2.1.5.2.1 İşi Bizzat Yerine Getirme Yükümlülüğü**

Esasen İŞK'da işveren vekilinin işi bizzat yerine getirme borcu bulunduğuna ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak işveren vekilinin görevlendirilmesinde, işvereni temsil yetkisine sahip olması noktasında taraflar arasında bir güven ilişkisinin varlığı gerekli olduğundan işveren vekilinin işi bizzat görme yükümlülüğü altında olduğunu kabul etmek gerekir. Öte yandan işveren vekilliğinin vekâlet veya hizmet sözleşmeleri kapsamında değerlendirilmesi halinde işçinin ve vekilin işi bizzat görme borcu söz konusu olduğundan aynı sonuca ulaşılabacaktır.

#### **2.1.5.2.2 İşverenin Talimatlarına Uyma Yükümlülüğü**

Özellikle iş sözleşmesi kapsamında ortaya çıkmış bir işveren vekilliği söz konusuysa bu durumda işveren vekili işçi statüsünü de haiz olacaktır. Kanunun işçilere karşı işveren statüsünde lanse ettiği kişi olarak işverene olan bağlılığının tam manada gerçekleştiği söylenemez<sup>106</sup>. Ancak yine de işverene karşı işçi olarak kabul edilen işveren vekilinin işi, TBK 339 hükmünde belirtildiği üzere<sup>107</sup> işyerini veya işletmeyi yönetme yetkisini ve görevini işverene bağlı olarak ve onun talimatları doğrultusunda yerine getirmesi gerekmektedir. İşverenin talimatlarına uyma yükümlülüğü kapsamında işveren vekili, işveren tarafından verilen ve yönetimle ilgili olmayan diğer talimatlara da uymakla yükümlüdür.

#### **2.1.5.2.2.1 Özen Yükümlülüğü**

İşveren vekili temsil yetkisine dair işlemlerinde ve yönetim yetki ve görevlerinde, iyi bir yönetici olmanın gerektirdiği dikkat ve özeni göstermekle yükümlüdür. Özen yükümlülüğü, her somut olayda farklı şekilde söz konusu olabileceğinden bunun net bir kalıp içerisinde ifade edilmesi mümkün değildir. Ancak işveren vekilinin, işvereni zarara uğratacak her tür davranıştan kaçınması ve bu tür durumlara karşı önlem alması özen yükümlülüğü kapsamında sayılabilir.

<sup>106</sup> Güzel, A., Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara, 1997, s.116

<sup>107</sup> TBK m.399 “ - İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.

#### **2.1.5.2.2.2 Sadakat Yükümlülüğü**

Özellikle işveren vekilinin işyeri veya işletme ya da iş bakımından konumu, yetki ve görevleri dikkate alındığında, bu kimsenin işverenin çalışma hayatına doğrudan etki edebilecek bir konuma sahip olduğu görülmektedir. Bu durum işveren ile işveren vekili arasındaki ilişkinin sıradan bir hukuki ilişki olmaktan ziyade, güvene dayalı ve uzun soluklu bir ilişki olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla güvene dayalı bir ilişki çerçevesinde uzun süreli olarak çalışan, işyerindeki önemli konumu ve etkisi nedeniyle bir takım iş sırlarına vakıf olabilen işveren vekilinin, işverene karşı sadakat yükümlülüğü söz konusudur<sup>108</sup>.

Sadakat yükümlülüğü kapsamında işveren vekili işverenle rekabet oluşturacak her türlü davranıştan kaçınmalı, işverene ait sırları saklamalı, işverenin çıkarlarını gözeterek hareket etmeli, işvereni zarara uğratacak her türlü davranıştan kaçınmalıdır. Bu bakımdan işveren vekili, bir vekil gibi işverene hesap ve bilgi vermekle de yükümlüdür (TBK m. 396).

#### **2.1.5.2.2.2.1 İşverenle, Kendisi veya Başkası Adına Hukuki İşlem Yapmama Yükümlülüğü**

İşveren vekilinin faaliyetinin kapsamı, üçüncü kişi ile veya üçüncü kişiye karşı işveren adına hukuki bir işlem yapmaktan ibaret olup, işveren vekilinin işverenle, kendisi veya başkası adına hukuki işlem yapması yasaktır. Böylece işverenin çalışma hayatını önemli ölçüde etkileyecek konumdaki işveren vekilinin yetkilerini kötüye kullanmasının önüne geçilmesi amaçlanmıştır<sup>109</sup>.

#### **2.1.5.2.2.2.2 İşveren Vekilinin İşçilere Karşı Eşit Davranma Yükümlülüğü**

İşveren vekilinin işçilere karşı işveren statüsünde olduğu, işverenin yetkilerin devraldığı daha önce de ifade edilmişti. Dolayısıyla işveren vekili, işverenin işçiler ile arasındaki iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini işçilere karşı yerine getirmekle yükümlüdür. Bu bakımdan işveren ile işveren vekili arasındaki tek fark, işveren vekilinin bu yükümlülükleri işveren adına yerine getirmesidir. İşveren vekilinin bu yükümlülüklere aykırı hareket etmesi halinde ortaya çıkan durum işverenin hukuk alanında doğacaktır.

Eşit davranma yükümlülüğü, işverenin eşit şartlar altındakilere eşit muamele yapma borcunu ifade etmektedir<sup>110</sup>. Bu niteliği itibariyle mutlak bir nitelik arz etmeyen eşit davranma yükümlülüğü, işverenin ayrımcılık yapmasını engellemek amacı gütmektedir. Aynı şekilde işveren vekili de işçilere karşı eşit davranma yükümlülüğü altındadır.

<sup>108</sup> Yılmaz, s. 303.

<sup>109</sup> İnceoğlu, M., Borçlar Hukukunda Doğrudan Temsil, İstanbul ,2009, s.169

<sup>110</sup> Süzek, s. 471 vd.

İşverenin işçilere ayırım yapılması yönünde talimat vermesi halinde verilen bu talimat yasaya aykırı olarak kabul edileceğinden, işveren vekili bu talimatları uygulamak zorunda değildir. Yasaya aykırı bir talimatın uygulanmaması halinde işveren vekiline herhangi bir yaptırım uygulanmayacağı gibi bu sebebe dayanarak işverenin işveren vekilini işten çıkarması da duruma göre geçersiz, kötü niyetli ya da haksız fesih olacaktır<sup>111</sup>.

### 2.1.6 İşveren Vekilinin Sorumlulukları

İşK m. 2/5'te işveren vekilinin temsil yetkisini kullanırken ve görevini yerine getirirken işçilere karşı yaptığı işlemlerden ve yükümlülüklerinden doğrudan işverenin sorumlu olacağı hüküm altına alınmıştır. Bu hükümden çıkan anlam anılan işlem ve yükümlülüklerden dolayı işveren vekilinin hukuken sorumlu tutulamamasıdır. Nitekim bu durum doğrudan temsil ilişkisinin de bir sonucudur<sup>112</sup>.

Bununla birlikte işveren vekilinin eylem ve işlemlerinden işçiler veya üçüncü kişiler zarara uğrayabilirler. Bu tür durumlarda işveren vekilinin sorumluluğu bakımından İşK'nda yeterli düzenleme mevcut olmadığından genel hükümlere başvurmak gerekmektedir. İşveren vekilinin sorumluluğundan bahsedebilmek için, işveren tarafından o konuda görevli ve yetkili kılınmış olması gerekmektedir<sup>113</sup>.

İşveren vekilinin sorumlu tutulabilmesi için o görevi yerine getirmek için gerekli bilgi ve deneyime de sahip olması gerekmektedir. Aksi takdirde bilgi ve deneyim bakımından yeterli olmayan birine görev verilmesinden dolayı işverenin sorumluluğu söz konusu olabilecektir<sup>114</sup>.

İşveren vekilinin temsil yetkisinin dışına çıkarak yaptığı iyiniyet kurallarına aykırı hareketlerinden ve haksız fiillerinden işveren vekili kendisi şahsen sorumludur<sup>115</sup>. Kural olarak işveren vekili ile işçi arasında sözleşmesel bir ilişki bulunmadığından, kendisine karşı kusurlu davranışta bulunan işveren vekiline karşı işçinin TBK'nın haksız fiillere ilişkin hükümlerine göre dava açması mümkündür. Bu durumda işveren, bir yardımcı kişi olan işveren vekilinin kusurlu davranışından TBK m. 116 uyarınca işçiye karşı müteselsil olarak sorumlu olacaktır<sup>116</sup>.

İşveren vekilinin mevzuat, sözleşme hükümleri ve işverenin yönetim hakkı kapsamında kendisine yüklediği görevleri hiç ya da gereği gibi yerine getirmemesi, işverene karşı sorumlu olmasına neden olacaktır. İşveren vekili, işverenle arasındaki hukuki ilişkiden

<sup>111</sup> Yılmaz, s. 304.

<sup>112</sup> Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 212; Süzek, s. 218; 218; Tuncay, s. 184.

<sup>113</sup> Yılmaz, s. 308.

<sup>114</sup> Yılmaz, s. 308.

<sup>115</sup> Esener, s. 136.

<sup>116</sup> Yılmaz, s. 308.



doğan edimini, aralarındaki temel ilişki çerçevesinde yerine getirmek durumundadır. İşveren vekili genellikle iş sözleşmesi kapsamında çalıştığı için işverene karşı yükümlölükleri ve sorumluluğu çoğu zaman sözleşmeden doğan yükümlölüğün ihlál edilmesi şeklinde ortaya çıkar<sup>117</sup>.

## 2.1.7 Deniz İş Kanunu Kapsamında İşveren Vekilliği

### 2.1.7.1 Deniz İş Kanunda İşveren

şüphesiz ki Deniz İş Kanunu kapsamına giren işyerleri ve işverenler açasından da işveren vekili görevlendirmek mümkün olacaktır. Ancak Deniz İş Kanunu kapsamında işveren vekiline geçmeden önce yine bu kanun kapsamında kimlerin işveren olarak nitelendirildiğinin ortaya koyulması gerekmektedir.

854 sayılı Deniz İş Kanunu<sup>118</sup> m. 2/a'da gemi sahibini veya kendisinin olmayan bir gemiyi kendi ad veya hesabına işleten kimseyi işleten olarak tanımlamıştır. Bu tanımdan da anlaşıldığı üzere işveren sıfatının belirlenmesinde önemli olan husus geminin işletilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bakımdan doktrinde geminin sahibinin gemiyi kendisi işletiyor ise işveren sayılacağını, sadece gemi sahibi olmasının ona işveren niteliğini kazandırmaya yeterli olmayacağını savunan yazarlar vardır<sup>119</sup>. Kanaatimizce de ilgili kanun hükmü, “*gemi sahibine... işveren denir*” ifadesiyle son derece açık olarak gemi sahibinin işveren olarak kabul edileceğini tanımlasa da işveren sıfatının esasen geminin işletilmesine bağlı olarak doğacağının kabulü yerinde bir tutum olacaktır. Bu noktada E-TTK 'da gemi işletme müteahhidi olarak adlandırılan, kendisine ait olmayan bir gemiyi kendi adına deniz ticaretinde bizzat veya kaptan marifetiyle kullanan kişilerde mevcuttur<sup>120</sup>. Nitekim Yargıtay da bir kararında gemi sahibini de birlikte sorumlu tutmakla birlikte, gemiyi işleteni işveren olarak nitelendirmiştir<sup>121</sup>.

Bunun yanı sıra Türk Ticaret Kanunu<sup>122</sup> m. 946 hükmü gereğince gemisinin deniz ticaretinde kullanan kişi olarak tanımlanan “*donatan*” da bu niteliği gereğince işveren sayılacaktır.

<sup>117</sup> Yılmaz, s. 311.

<sup>118</sup> RG.

<sup>119</sup> Aydemir, Murteza, Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları, Ankara 1992, s. 25; Yılmaz, s. 29,30.

<sup>120</sup> Ülgener, F., Gemi İşletme Müteahhidi, Gemi Yöneteni ve Zaman Çartereri Kavramları, Deniz Hukuku Dergisi, İstanbul, 2004 , S.1-4, s.10

<sup>121</sup> “...deniz hizmet belgesinde gemi sahibi davalı B... şirketi, işleteni ise davalı M... şirketi olarak belirtilmiştir. Bu maddi delillere göre davalı M... Denizcilik şirketinin gemiyi işleten olduğu ve işveren sıfatının bulunduğu açıktır. Hüküm altına alınacak alacaklardan gemi sahibi diğer şirket ile birlikte sorumlu olması gerekir”. 9. HD, E 2010/48602, K. 2012/43013, T. 17.12.2012. (E.T.; 28.11.2015)

<sup>122</sup> 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu RG....

Gemi kaptanının işveren sayılıp sayılmaması hususu ise doktrin ve uygulamada tartışmalıdır<sup>123</sup>. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 1981 yılında verdiği bir kararıyla kaptanı gemi adamı nitelendirmiştir<sup>124</sup>. Bu karara göre, kaptanın gemi adamı sayılmaması halinde, kaptan ve işveren konumundaki donatan arasındaki uyuşmazlıkların iş mahkemesinden ayrı bir mahkemede görülmesi durumu ortaya çıkacaktır. Kaptan ve donatan ile ilgili hükümler TTK'da düzenlendiği için söz konusu kişilerle ilgili dava ticari dava sayılmalı ve bu davaya asliye ticaret mahkemesi bakmalıdır<sup>125</sup>. Ancak Deniz İş Kanunu 46.madde hükmünde “gemi adamlarıyla işveren ve işveren vekilleri arasındaki davaların İş Mahkemelerinde görüleceğini düzenlemektedir. Kanaatimizce; işçi lehine yorum ilkesinin esas alındığı iş kanunumuz donatana hizmet sözleşmesiyle iş görme borcu altında olan kaptanı da işçi lehine haklardan yararlandırarak koruyacaktır. Aksi bir durum Deniz İş Kanununun temel ilke ve felsefesine aykırı bir neticenin ortaya çıkmasına sebep olacağından kaptan da gemi adamı sayılmıştır. Hemen belirtmek gerekir ki işveren sıfatı geminin işletilmesine bağlı olarak kazanıldığından gemiyi işletenin veya işleten gemi sahibinin aynı zamanda gemi kaptanı olması durumunda şüphesiz ki bu kişi işveren olarak nitelendirilebilecektir<sup>126</sup>.”

## 2.1.7.2 Deniz İş Kanunda İşveren Vekili

### 2.1.7.2.1 Genel Olarak

Deniz İş Kanunu bakımından işveren vekili, bu kanunun 2'inci maddesinde tanımlanmıştır. Anılan maddenin 1'inci fıkrasının (ç) bendine göre “*kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimse*” işveren vekili olarak tanımlanmıştır. Kanunda yapılan bu tanımdan hareketle işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimselerin işveren vekili olarak kabul edildiği ortadadır. Ancak hükmün lafzından, kaptanın yapılan tanımda işveren vekili mi olduğu yoksa işveren tarafında mı yer aldığı tam olarak anlaşılamamaktadır.

### 2.1.7.2.2 İşveren Vekili Olarak Kaptan

Deniz İş Kanunu m. 2/1-c hükmüne göre kaptan, “*gemiye sevk ve idare eden kimseye veya zorunlu sebeplerle görevi başında bulunmaması halinde ona vekâlet eden kimse*” olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan anlaşıldığı üzere kaptan bütün gemiyi sevk ve idare etmek ile görevli kimse olarak tanımlanmıştır. İşveren vekili ile ilgili genel tanım olan İşK m. 2/4'te yapılan tanım ile birlikte değerlendirildiğinde kaptanın gemiyi sevk ve idaresi işveren

<sup>123</sup> Stüzel, Cüneyt, “Deniz İş Kanunu Kapsamında Kaptan ve Kaptanın İş Sözleşmesi”, Prof. Dr. Saim Üstündağ’a Armağan, Ankara 2009, s. 441-443.

<sup>124</sup> YHGK, T., 14.01.1981 E. 1979/263-11 sayılı karar.

<sup>125</sup> Börü, L., Koçyiğit, İ., Ticari Dava, Vedat Kitapçılık, Ankara ,2013, s.9

<sup>126</sup> Aydemir, s. 35.

vekilinin işyerini veya işletmeyi yönetmesine karşılık gelmektedir. Zira her ne kadar Deniz İş Kanunu'nda bir işyeri tanımı yapılmış olmasa da, gemi adamlarının içinde çalıştığı ve donatanın ekonomik organizasyonunu gerçekleştirdiği, bu sebeple sevk ve idaresi son derece önemli olan gemiyi işyeri olarak kabul etmekte bir beis yoktur<sup>127</sup>.

İşveren vekilliğinin işveren adına hareket etme unsuru ile alakalı olarak ise Deniz İş Kanununda kaptan bakımından bir düzenleme mevcut değildir. Ancak bu kanunun 2/A hükmünde gemiyi kendi adına işleten ise işveren olarak tanımlandığından kaptanın gemiyi sevk ve idaresinin gemiyi kendi adına işleten işveren hesabına gerçekleştirdiği aşikârdır. Bu niteliklerinden ötürü kaptan işveren vekili olarak kabul edilmiştir<sup>128</sup>. Öte yandan işverene iş sözleşmesiyle bağlı olarak çalışıyor ise kaptanın *gemi adamı* olduğunu da kabul etmek gerekir<sup>129</sup>.

Özellikle gemi seferdeyken geminin tek hâkimi olan kaptanın, bu yönetme görev ve yetkisi kanundan doğmaktadır<sup>130</sup>. Kaptan, donatanı, taşıyanı ve yükü ilgili diğer kişileri temsil eder ve geminin iyi halde korunmasını ve yolculuğun selametle yerine getirilmesini sağlayıcı her türlü işlem ve tasarrufları yapabilir (TTK m. 1104). Bunun dışında kaptan, Deniz İş Kanunu m. 5'e göre iş sözleşmesi kurmaya yetkilidir. Ancak bu yetkisi bağlama limanında gemi adamı tutma ile sınırlıdır (Deniz İş Kanunu m. 3; TTK m. 1105).

İşveren vekili ile yapılacak bir iş sözleşmesinin tarafı olarak kaptan bu sözleşmeyi işveren ad ve hesabına yaptığından sözleşmeden doğan uyuşmazlıklarda hasım olarak işverenin gösterilmesi gerekmektedir<sup>131</sup>. Öte yandan kaptan kendi adına ve işveren hesabına hareket etmektedir<sup>132</sup>. Bu bakımdan kaptan hem işveren vekili hem de gemi adamı, diğer bir ifadeyle işçi niteliği taşımaktadır<sup>133</sup>.

### 2.1.7.2.3 Kaptan Dışındaki Diğer İşveren Vekilleri

Kaptan dışındaki diğer kişilerin de işveren adına hareket etmeleri halinde bu kişilerin de işveren vekili sayılması gerekmektedir. Nitekim bu husus Deniz İş Kanununun, işveren, işveren vekili, kaptan ve gemi adamının ayrı ayrı tanımlandığı 2'nci maddesinde de hüküm altına alınmıştır. Bu düzenlemeye göre gemiyi sevk ve idare eden kimse kaptan; gemide çalışan kaptan, zabıt ve diğer tayfalar gemi adamı; kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseler de işveren vekili olarak tanımlanmıştır. Anılan hükümde kaptan

<sup>127</sup> Ekmekçi, Ö., Deniz İş Hukuku'nda İş Süreleri ve Fazla Çalışma, Deniz Hukuku Dergisi, İstanbul, 1996, S.3-4, s.7

<sup>128</sup> Yılmaz, s. 30.

<sup>129</sup> Aydemir, s. 35.

<sup>130</sup> Yılmaz, s. 30.

<sup>131</sup> Yılmaz, s. 31.

<sup>132</sup> Yılmaz, s. 31.

<sup>133</sup> Süzek, s. 212; Tuncay, s. 62.

gemi adamları arasında sayılmış olmasına rağmen aynı maddenin diğer bentlerinde (C ve Ç) gemiyi sevk ve idare eden kişi olduğu ve işveren adına ve hesabına harekete yetkili olduğu kabul edilmiştir. Deniz İş Kanunu m. 27'ye göre bir gemide birden fazla kaptan bulunabileceği ve bunlardan birinin birinci kaptan olduğu düzenlenmiştir. İşte birinci kaptan olarak nitelendirilen kaptanın, Kanunun 2/B hükmünde ifade edilen gemi adamı olarak sayılan kaptanların arasına girmediğini kabul etmek gerekmektedir<sup>134</sup>. Böylece gemi adamlarına karşı işveren sorumluluğu yüklenen birinci kaptanın ayrı tutulması zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır<sup>135</sup>.

İşK'na göre kaptanın görev ve sorumlulukları dikkate alınarak yorum yapıldığı takdirde, kaptanın işveren adına ve hesabına hareket etmesi ve işyerinin yönetiminde görev alması bakımından işveren vekili olduğu aşikârdır. Bu noktada, geminin işverene ait bir işletme olmasa da işyeri olarak nitelendirilmesi gerekmektedir<sup>136</sup>.

İşK kapsamındaki iş yerleri gibi Deniz İş Kanunu kapsamındaki işyeri olan gemide de kaptan dışında başkaca işveren vekillerinin görev yapması da mümkündür. Ne İşK'nda ne de Deniz İş Kanununda bu durumu engelleyici bir hüküm mevcut değildir.

### 2.1.7.3 Değerlendirme

İşveren adına hareket eden ve işletmenin, işin veya işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekillerinin iş hayatında büyük öneme sahip olduğu görülmektedir. Özellikle iş kapasitesini genişleten işverenler, gerek işyerlerini yönetmek, gerekse belirli uzmanlık alanlarında istifade etmek üzere işveren vekili görevlendirmektedirler.

İşveren vekilliğinin ortaya çıkabilmesi için işveren adına hareket etme ve işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev alma unsurlarının bir arada bulunması gerekmektedir. İşveren adına hareket etmesi işverenin hem temsil yetkisine sahip olmasını hem de işçilere karşı işverenin sahip olduğu bir takım yetkileri yine işveren adına kullanabilmesini ifade etmektedir. İşveren vekilinin temsil yetkisinin İşK kapsamında doğrudan temsile ilişkisine dayandığı ifade edilebilirse de Deniz İş Kanunu kapsamında kaptanın bağlama limanında ve gemi adamı istihdamında dolaylı temsil esasına dayalı olarak hukuki işlem yaptığı TTK'nın ilgili hükümlerinde açıkça olmasa da ifade edilmektedir. İşveren vekili bu temsil yetkisine dayanarak görevli olduğu alan kapsamında işveren adına üçüncü kişilerle sözleşme imzalayabilir.

İşveren vekilinin işveren vekili sıfatına sahip olmasının, onun işçi olmasından kaynaklanan hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmayacağı İşK'da hüküm altına alınmıştır.

<sup>134</sup> Yılmaz, s. 31.

<sup>135</sup> Yılmaz, s. 32.

<sup>136</sup> Yılmaz, s. 32.

Dolayısıyla işveren vekilinin işçilere karşı işveren; işverene karşı ise işçi şeklinde çift görünümlü bir niteliğe sahip olduğu söylenebilir.

İşveren vekilinin bu niteliğine dayalı olarak işçilere karşı işlemlerinden ve yükümlülüklerinden işverenin sorumlu olacağı yine İşK'da hüküm altına alınan hususlardan bir tanesidir. Bu hüküm işveren vekilinin göreviyle alakalı eylem ve işlemlerinden kendisinin hukuken sorumlu olmadığını, doğrudan temsilin de sonucu olarak bunların doğrudan işveren üzerinde doğduğunu ifade etmektedir. Ancak hemen belirtmek gerekir ki; anılan hüküm haksız fiilleri kapsamamaktadır. İşveren vekili ile işçiler arasında herhangi bir sözleşme ilişkisinin bulunması da zorunlu olmadığından işveren vekilinin işçilere karşı gerçekleştirdiği haksız fiillerden dolayı TBK'nın haksız fiile ilişkin hükümleri kapsamında işveren vekilinin bizzat sorumlu tutulması gerekecektir. Öte yandan işveren vekili işverenin yardımcısı konumunda olduğundan işverenin de, TBK m. 116 uyarınca sorumluluğuna gidilebilecektir.

Deniz iş kanunu bakımından işveren vekilliği de esasen İşK'daki işveren vekili düzenlemesi ile benzerlik arz etmektedir. Hatta bu konuda neredeyse iki kanun arasında bir fark bulunmadığı dahi söylenebilir. Deniz İş kanunu bakımından da kaptan veya işveren adına harekete yetkili olan kimseler işveren vekili olarak kabul edilmiştir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KAPTANIN İŞVEREN VEKİLİ OLARAK HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

#### 3.1 Deniz İş Hukukunda Kaptan

Kaptanın iş hukuku bakımından hukuki statüsünün belirlenmesi konusunda dayanak noktası, öncelikle Deniz İş Kanunu hükümleridir. DİK m. 2 uyarınca gemiyi sevk ve idare eden kimseye veya zorunlu sebeplerle görevi başında bulunamaması halinde ona vekâlet eden kimseye kaptan; bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere gemi adamı; kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseye işveren vekili denir ( DİK.m.2/b, c, ç).

Aynı madde, işvereni, “*gemi sahibi veya kendisinin olmayan gemiyi kendi nam ve hesabına işleten kimse*” olarak tanımlamaktadır (DİK m.2/ a). Söz konusu normlar incelendiğinde kaptanın Deniz İş Hukuku açısından işveren statüsünde bulunması mümkün olduğu gibi; bu statüde bulunmadığı durumlarda gemi adamı ve/veya işveren vekili nitelikleri de söz konusu olacaktır<sup>137</sup>.

#### 3.1.1 Kaptanın İşveren Olması Durumu

DİK m.2/a uyarınca, “*gemi sahibine veya kendisinin olmayan gemiyi kendi nam ve hesabına işleten kimseye işveren denir.*” Bir kimsenin kaptan olması, bir geminin sahibi olamayacağı anlamına gelmemektedir. Eski zamanlarda kabul gören, şimdi sınır ötesi ticaretin yaygınlaşması neticesinde kabul görmeyen anlayışa göre bir kimsenin sahibi olduğu gemiyi, aynı zamanda sevk ve idare etmesi mümkündür. Bu durumda kaptan, işveren olarak tezahür etmektedir.

Günümüzde kaptanlar genellikle ücret karşılığı iş gören bağımlı çalışanlar olarak iş yaşamında var olsalar da; kaptan olan bir kimsenin işveren olamayacağı şeklinde kanunlarda emredici bir hüküm, teamül olmadığı için kaptanın işveren olması mümkündür. Her şeyden önce kaptanlık, belirli kanuni prosedürleri taşıyan ve bu sonucunda edinilen ve denizcilik mesleğinde bir kimseyi bazı yetkilerle donatan bir rütbe niteliğindedir.

Kaptan hem Ticaret Kanununda hem de Deniz İş Kanununda gemi adamları arasında sayılmıştır (TTK m. 934, DİK m.2/b). Bunun nedeni, genelde bu rütbeyi haiz kimselerin bir işverene/donatana bağımlı olarak çalışmalarında aranmalıdır. Tam tersi düşünüldüğünde, kaptanların da kendi ad ve hesaplarına gemi işlettikleri hallerde işveren sayılacaklarına ve

<sup>137</sup> Sevimli, s. 75.

gemi adamı olarak kabul edileceklerinden şüphe edilmemesi gerekir<sup>138</sup>. Deniz işverenin mutlakla geminin maliki olmasına gerek yoktur<sup>139</sup>. Malik haricinde donatma iştiraki olması ve bu kaptanın da iştirakçiler arasında bulunması durumları ile tüzel kişiliği bulunan deniz şirketlerinin yönetim kurulu üyesi olan kaptanın da işveren statüsünde olduğu kabul edilir. Sonuç olarak, Deniz İş Kanunu ile Ticaret Kanunu arasındaki temel fark, işveren kavramının Deniz İş Kanununda daha geniş kapsamlı düzenlenmiş olmasıdır<sup>140</sup>.

### 3.1.2 Kaptanın İşveren Vekili Niteliği

Kaptanın gemide çalışan en yetkili gemi adamı olması, ona işveren vekili niteliği sağlar. Buna göre kaptan, kendisinin işveren olduğu durumlar hariç gemiyi sevk ve idare görevi ya da yetkisi, onu, deniz iş hukuku bakımından amir konumuna getirir. Yani gemiyi işleten kişinin işverenin gemide (işyerinde) en üst düzeydeki akdi ve kanuni temsilcisi kaptan olarak ortaya çıkmaktadır<sup>141</sup>.

Kaptanın işveren vekili niteliği 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş İlişkileri Kanunu'nda da düzenlenmiştir. Bu durum, birden fazla işyeri ve gemisi olmayan yani tek gemisi olan işveren açısından geçerlidir<sup>142</sup>.

Kaptan, işyeri olan gemide işveren adına ve hesabına hareket eder ve yönetimi elinde bulundurur<sup>143</sup>. Bu sebeple, bu iki unsurun gerçekleşmesi de işveren vekili niteliğinin kazanılması için yeterlidir. Sonuç olarak, kaptan ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin içeriğinin işveren vekili niteliğinin kazanılmasında etkili olmadığı söylenebilir.

### 3.1.3 Kaptanın Gemi Adamı Niteliği

Deniz İş Hukuku açısından en tartışmalı konulardan birisi de kaptanın gemi adamı olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği sorunsalıdır. Kaptanın işveren vekili olması veya donatanı temsil yetkisi onun gemi adamı niteliğine halel getirmez<sup>144</sup>. Yargıtay'ın daha önce

<sup>138</sup> Sevimli, s. 75.

<sup>139</sup> Kar, s. 105.

<sup>140</sup> Kar, s. 105.

<sup>141</sup> “ ... 854 sayılı Deniz İş Kanununun 2/Ç maddesinde, gemi kaptanının işveren vekili olduğu belirtildikten sonra, aynı maddenin son fıkrasında, "İşveren vekilinin bu sıfatla gemi adamlarına karşı muamele ve taahhütlerinden doğrudan doğruya işverenin sorumlu olduğu" düzenlenmiştir. Dosya içeriğine göre, işveren vekili konumunda olan gemi kaptanı, davacıya iki maaş ücreti tutarında ikramiye ödenmesi ile ödüllendirmiş ve ödenmesi için işverene yazı göndermiştir. Keza davacının ek görev olarak yaptığı tallyman görevi için uygun görülecek ücretin ödenmesini de işverenden istemiştir. Anılan madde kapsamında, gemi kaptanının yazdığı bu yazılar işvereni bağlar ve gemi adamı için talep etme hakkı sağlar. Ayrıca dava açıldıktan sonra BÇM İş müfettişliği davacının kıdem tazminatı dışında davalı işverende 4.369.875.000.-TL ücret ve diğer alacaklarının olduğunu saptamıştır. Davacının istemi gibi, iki aylık ücreti tutarında ikramiye alacağı kabul edilmeli, tallyman ek görevi içinde, çalıştığı tarihler belirtilerek, hak kazanabileceği ücret emsal araştırması yapılarak saptanmalı ve hüküm altına alınmalıdır.” Yarg. 9. HD. Kr. T. 23.05.2005, E. 2004/29253, Kr. 2005/19074.

<sup>142</sup> Bedük, s. 28.

<sup>143</sup> Sevimli, s. 76.

<sup>144</sup> Kar, s. 112.

verdiği kararlarda, kaptan ile ilgili ihtilafların iş mahkemesinde mi yoksa ticaret mahkemesinde mi görüleceğine ilişkin görev konusunda sorun olarak ortaya çıkmaktadır<sup>145</sup>. Bu sebeple, her şeyden önce kaptanın gemi adamı niteliğinin belirlenmesi ve hem kaptanın işvereni ile olan uyuşmazlıklarının çözüm yerinin, hem de haklarının sınırlarının belirlenmesi gerekir.

Deniz İş Kanunu m. 2’de, kaptan gemide çalışan diğer kimseler gibi (zabit ve tayfalar gibi) gemi adamı olarak kabul edilmiştir. Kaptanın deniz iş kanunu uygulama alanı bakımından gemi adamı sayılıp sayılmayacağı konusunda Yargıtay’ın yıllar boyunca verdiği kararlarda farklı sonuçlara ulaşmış olması da hukuki niteliğinde tespit edilmesi bakımından oldukça önemlidir.

### 3.1.3.1 Birinci Kaptan-İkinci Kaptan Düşüncesi

DİK m.2 de “*bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabit ve tayfalarla diğer kimselere gemi adamı*” denir. (DİK.m.2/2.b); “*gemiye sevk ve idare eden kimseye veya zorunlu sebeplerle görevi başında bulunmaması halinde ona vekalet eden kimseye kaptan*” denir.” (DİK m.2/2.c), “*kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseye işveren vekili*” denir. (DİK m.2/2.ç) hükümleri yer almaktadır.

Yargıtay kararlarında, birinci kaptanı gemi adamı olarak kabul etmemenin gerekçesinde DİK m.2/2.b’de gemi adamları arasında sayılan kaptanın, ikinci kaptan olduğu düşüncesi yatmaktadır. Bu düşüncenin dayanağı ise aynı maddenin kaptanı ve işveren vekilini tanımlayan c ve ç bentlerinde kaptandan bahsedilmesinin, birinci kaptanın gemi adamı olarak kabulü halinde, anlamsız kalacağı fikridir.

Her şeyden önce DİK m.2/b, bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptanın, zabit ve tayfalarla diğer kimselerin gemi adamı olduğunu belirtmektedir. Bu hükümden sadece ikinci kaptanların gemi adamı olduğu anlamını çıkartmak güçtür; çünkü zabit zaten ikinci kaptan anlamına gelmektedir; maddede geçen kaptanın ise birinci kaptan (süvari) olduğu açıktır. Kaldı ki DİK m.2/c deki tanımlamayı esas alıp; aynı maddenin gemi adamını tanımlayan b bendini yok saymak hukuk prensipleriyle de bağdaşmaz<sup>146</sup>.

Kaptanın gemi adamı olarak kabulü halinde bu durumun DİK m.2/c,ç’yi zımnen ilga edeceği düşüncesi ortaya çıkabilir. Kanımızca Yargıtay burada lafzi yorum yaparak,Deniz İş Kanunu’nun 27.madde hükmünü de “Gemide birden fazla kaptan bulunabileceğini ve bunlardan birinin birinci kaptan olduğunu” dayanak göstererek, birinci kaptanın gemi adamlarına karşı işveren gibi sorumlu olduğunu bu sebeple gemi adamı sayılmaması gerektiği

<sup>145</sup> Sevimli, s. 77.

<sup>146</sup> Sevimli, s. 78.



savını ortaya koymuştur. Oysaki, kanunu sistematığı içerisinde ele alıp gai yorum yaptığımızda söz konusu hükümlerin esasen kaptanın gemi adamı statüsünü değiştirmek için düzenlenmediği onun gemiyi sevk ve idare etme noktasında hayati bir göreve haiz olduğu ve bu görevi nedeni ile Deniz Hukukunda çok önemli bir yere sahip olduğunu belirtmek için düzenlendiği anlaşılacaktır.

Yargıtay'ın gerekçe gösterdiği diğer önemli madde olan DİK m. 27, istisnalar başlığını taşımakta ve birden fazla kaptanın bulunduğu gemilerde birinci kaptanın DİK, iş sürelerine ilişkin hükümlerine tabi olmadığı hükmünü içermektedir. Ne var ki söz konusu hükümden birinci kaptanın deniz iş kanunu kapsamı dışında olduğu ve dolayısıyla gemi adamı sayılamayacağı sonucunu çıkarmak güçtür. Bilakis, DİK m.27/1 hükmü ile DİK m. 2/c hükmü ile birlikte yorumladığımız zaman birinci kaptanın sadece iş sürelerine ilişkin hükümlerle ilgili Deniz İş Kanunu kapsamında sayılmayacağı, diğer durumlarda gemi adamı vasfına haiz olarak Deniz İş Kanunu kapsamı içinde yer alacağını söylememiz lazım gelmektedir<sup>147</sup>.

### 3.1.3.2 Kaptanın İşveren Vekili Sifatının Gemi Adamı Niteliğine Etkisi

Kaptan, tıpkı zabıt, tayfa ve diğer yardımcı personeli gibi gemi adamları arasında mütalaa edilir. Ancak kaptanın işveren vekili niteliği ve donatanı temsil yetkisinin onun gemi adamlığı niteliğine gölge düşürdüğünü iddia eden kararlar vardır. Özellikle bu konuda Yargıtay kararlarının bir bölümünde, birinci kaptanın DİK m.2/ç de işveren vekili olarak tanımlanmasının onun gemi adamı olarak kabulüne engel olduğuna ilişkin kararlar mevcuttur<sup>148</sup>. Bu görüş yukarıda işveren vekili başlığı altında yapılan açıklamalarla taban tabana zıt bir görünüm vermektedir. Unutulmamalıdır ki, bir kimsenin işveren vekili sayılması için işveren ile arasındaki hukuki ilişki önemli olmadığı gibi kaptan ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin hizmet akdi ilişkisi olduğu, baskın bir şekilde kabul görmektedir.

Kaptan, gemi adamı ve işveren vekilliği sıfatının birleştiği çifte tipli bir kişilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak daha önce de ifade edildiği üzere, kaptan ve kaptan adına ve hesabına hareket eden kişilerin işveren vekili olarak kabul edilmeleri<sup>149</sup> (DİK m.2 /ç)

<sup>147</sup> Sevimli, s. 79.

<sup>148</sup> Kar, s. 111.

<sup>149</sup> "...854 sayılı Deniz İş Kanununun 2/Ç maddesinde, gemi kaptanının işveren vekili olduğu belirtildikten sonra, aynı maddenin son fıkrasında, "İşveren vekilinin bu sıfatla gemi adamlarına karşı muamele ve taahhütlerinden doğrudan doğruya işverenin sorumlu olduğu" düzenlenmiştir. Dosya içeriğine göre, işveren vekili konumunda olan gemi kaptanı, davacıya iki maaş ücreti tutarında ikramiye ödenmesi ile ödüllendirmiş ve ödenmesi için işverene yazı göndermiştir. Keza davacının ek görev olarak yaptığı tallyman görevi için uygun görülecek ücretin ödenmesini de işverenden istemiştir. Anılan madde kapsamında, gemi kaptanının yazdığı bu yazılar işvereni bağlar ve gemi adamı için talep etme hakkı sağlar. Ayrıca dava açıldıktan sonra BÇM İş müfettişliği davacının kıdem tazminatı dışında davalı işverende 4.369.875.000.-TL ücret ve diğer alacaklarının olduğunu saptamıştır. Davacının istemi gibi, iki aylık ücreti tutarında ikramiye alacağı kabul edilmeli, tallyman ek görevi içinde, çalıştığı tarihler belirtilerek, hak kazanabileceği ücret emsal araştırması yapılarak saptanmalı

sebebiyle, kaptanın gemi adamı sayılmayacağı belirtilmiştir<sup>150</sup>. Ancak kaptanın gemi adamı sıfatının yanı sıra işveren vekili olması, Deniz İş Kanunu'ndan doğan işçi sıfatından kaynaklanan haklarına herhangi bir engel teşkil etmeyecektir. Aksi bir kabul kanunun amacına aykırı düşer<sup>151</sup>.

### 3.1.3.3 Kaptanın Gemiye Sevk ve İdare Eden Kimse Olması ve Gemi Adamı Niteliği

Yargıtay HGK<sup>152</sup> kararının aksine, kaptanın gemiyi sevk ve idaresini eden kimse olması onun gemi adamı niteliğine hanel getirmez. Deniz İş Kanununun işveren, kaptan ve işveren vekili kenar başlığını taşıyan 2. maddesinin ayrı ayrı bentlerinde, işveren gemi adamları, kaptan ve işveren vekili belirtilmiştir. Bu belirtmeye göre, gemi adamı olarak, gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimseler gösterilmiş ve kaptan olarak, gemiyi sevk ve idare eden kimse veya zorunlu sebeplerle görev başında bulunmaması halinde ona vekalet eden kişi ve işveren vekili olarak da kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili kimse olarak tanımlanmıştır<sup>153</sup>. Maddenin B bendinde kaptan gemi adamları arasında sayılmış olmasına rağmen aynı maddenin C ve Ç bentlerinde de kaptanın gemiyi sevk ve idare eden ve işveren adına ve hesabına harekete yetkili ve işveren gibi sorumlu olduğu kabul edilmiştir. Birinci kaptan-İkinci kaptan yaklaşımını anlatmış olduğumuz bölümde belirttiğimiz üzere, Yargıtay gemiyi sevk ve idare eden ve gemi adamlarına karşı işverenin sorumluluğunu yüklenen birinci kaptanın gemi adamı olarak sayılmasının izahı mümkün olmadığından, Deniz İş Kanunu'nun kaptanla ilgili hükümlerinin hep birlikte yorumlanması halinde birinci kaptanın Deniz İş Kanunu açısından gemi adamı sayılmayacağı kabulü zorunlu olduğunu belirterek, Türk Ticaret Kanunu'nun kaptan ile ilgili hükümleri konuyu düzenleyen özel hükümlerin varlığı karşısında bir kimsenin Deniz İş Kanunu bakımından gemi adamı sayılıp sayılmayacağı tespitinde etkili olamaz.” ifadesiyle<sup>154</sup> TTK' nın kaptana geniş yetkiler veren düzenlemelerinin o kişinin gemi adamı statüsünü etkilemeyeceğini söylemiştir.

Oysaki ,kaptanın gemiyi sevk ve idare eden kimse olarak sefer sırasında geminin tek hâkimi olması işveren ile arasındaki hizmet ilişkisini ve gemi adamı niteliğini

---

*ve hüküm altına, alınmalıdır. Yazılı şekilde bu alacakların reddi hatalıdır...* “ Yarg. 9. HD. Kr. T. 23.05.2005, E. 2004/29253, Kr. 2005/19074, [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) adresinden 10.12.2015 tarihinde alınmıştır.

<sup>150</sup> Yargıtay 9. HD., 12.10.1969, E. 37, K. 7460 sayılı kararında bu görüşünü “Bir işveren vekili bu bent hükmüne göre kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili kimsedir...” işveren vekilinin (işverenin) adının adına ve hesabına hareket ettiğini ileri sürmek gibi bir düşünceye yer verilmiş olunur ki bu hususun tacviz edileyeceği göz götürmez” şeklinde ortaya koymuştur.

<sup>151</sup> Kar, s. 112.

<sup>152</sup> Yargıtay HGK, E. 970/9-112, K. 520, T. 15.05.1974.

<sup>153</sup> Baştuğ, A. İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili ve İş Hukuku Açısından Sonuçları, Kamu İş Dergisi, C.7 S.3, 2004, s. 9.

<sup>154</sup> Yarg. HGK. Kr. T. 15.05.1974, E. 1970/9-112, Kr. 1974/520, [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) adresinden 15.11.2015 tarihinde alınmıştır.

etkilememektedir. Nitekim işverenin adına hareket edip işyerinde görev almak, işveren vekili sıfatının kazanılmasında “kümülatif” nitelikli koşullardır. İşveren vekilinin işyerinde çalışması onun bu sıfatını etkilemeyecek daha da pekiştirecektir.

Deniz İş Kanunu'nun yanında TTK da kaptanı gemi adamı saymaktadır. (TTK m.934). Kanımızca bu iki kanun, kaptanı gemi adamı olarak kabul etmeyen 1974 tarihli Hukuk Genel Kurulu kararının “*Türk Ticaret Kanunu'nun kaptanla ilgili hükümleri konuyu düzenleyen özel hükümlerin varlığı karşısında bir kimsenin Deniz İş kanunu bakımından gemi adamı sayılıp sayılmayacağına tespitinde etkili olmaz.*” aksine birbiriyle bağlantılı kanunlardır.

DİK m. 3 hükmü de bu hususu doğrular niteliktedir. Bu hüküm uyarınca Türk Ticaret Kanunu'nun deniz ticaretinden bahseden beşinci kitabındaki kaptan ile işveren arasındaki ilişkilere ait hükümleri saklı tutulmuştur. Kanun burada kaptanın diğer kanunlardaki statüsüne saygı göstermiş ve mahiyeti elverdiği ölçüde kaptanın menfaatine olan hükümlerin uygulanacağı belirtmiştir.

TTK m. 934 hükmü kaptanın işveren karşısındaki konumunu belirleyen onun deniz iş kanunu kapsamındaki statüsünü değerlendiren nitelikte bir hükümdür. Dolayısıyla her ne kadar Deniz İş Kanunu karşısında daha özel bir kanun olsa da, Yargıtay'ın yaptığı türden bir soyutlamanın DİK m.3 hükmünü yok saymak anlamına geleceği kabul etmemiz lazım gelmektedir.

### **3.1.4 Donatanın Gemi Adamının Haksız Fiillerinden Sorumluluğu**

Söz konusu başlık altında çalışma konusu bakımından değerlendirilecek konu, kaptanın haksız fiillerinden dolayı hangi hükümlere göre sorumlu olacağı mevzuudur. Bu durumda karşımıza iki başlık çıkar. Kaptanın gemiyi sevk eden ve idare eden kimse olmasından dolayı, gemi adamı olarak kabul edilmemesi halinde, işverenin/donatanın, gemi adamının işlem ve eylemlerinden sorumluluğunu düzenleyen normlar açısından farklı bir rejime tabi olacağı ve bunun söz konusu eylemlerden zarar gören üçüncü şahısların aleyhine bir durum yaratacağı ileri sürülmektedir<sup>155</sup>. Bunun sebebi, kaptan eğer gemi adamı olarak kabul edilirse TTK m. 1062'de yer alan gemi adamlarının kusurlarından doğan sorumluluk hükümlerine göre zarardan donatan sorumlu olacaktır. Ancak kaptanın gemi adamı olarak kabul edilmemesi halinde donatan üçüncü kişilere karşı ancak genel hüküm niteliğinde olan TBK m. 66 hükmü gereği adam çalıştırmanın sorumluluğu, sözleşme ilişkisi içinde bulunduğu kişilere karşı sözleşmeden dolayı bir zarar gelmesi durumunda TBK m.116 hükmü gereği ifa yardımcısının sorumluluğu hükümlerine göre artık sorumlu olacaktır.

<sup>155</sup> Sevimli, s. 82.

Türk Ticaret Kanunu hükümlerinin uygulama alanı açısından gemi adamı kavramı 934. maddede gösterilmiştir ve burada ‘Kaptan’ dâhildir. Her kanun kavramları kendisinin uygulanmakta olduğu alanı düzenleyecek şekilde tanımlamaktadır. Bu bakımdan, Deniz İş Kanunu’nun gemi adamları ile ilgili hükümlerinin, Türk Ticaret Kanununun konuyu düzenleyen hükümlerini ve bu hükümlerin içeriğini etkilemez<sup>156</sup>.

### 3.1.5 Kaptanın Gemi Adamı Olarak Kabul Edilmemesinin Sonuçları

Kaptanı salt işveren vekili sıfatından dolayı gemi adamı olarak kabul etmemek, onun Deniz İş Kanunu’ndan doğan haklarından mahrum kalması anlamına gelir. Bu durum ise oldukça hakkaniyetsiz bir sonuç ortaya çıkarmaktadır. Kaptanın gemi adamı olarak kabul edilmesi sonucunda; kaptan, Deniz İş Kanunu’nun gemi adamları için öngördüğü, resim ve harçtan bağışıklık (DİK m.9), sözleşmenin feshine ilişkin imkânlar (DİK.m.14/2, m.16/b, 18), kıdem tazminatı (DİK m.20), yurt dışında ve içinde iade (DİK m.21, 22, 23, 24), işverenin ücretsiz iâşe ve ikamet sağlaması (DİK m.33, 34, 35), yıllık ücret izin (DİK m.40), hafta tatili ve genel tatil (DİK m.41, 42, 43) gibi birtakım haklardan yararlanacaktır. Aksi takdirde, sırf işveren vekilliği sıfatından dolayı bu haklardan mahrum kalması hakkaniyete uygun olmadığı gibi, kanunun da amacına aykırıdır<sup>157</sup>.

Kaptan ile donatan arasında bir hizmet sözleşmesi olduğu kabul edilmektedir. Bu sebeple, her hizmet sözleşmesinde olduğu gibi kaptan ile donatan arasında bağımlılık unsuru da söz konusu olur<sup>158</sup>. Ancak kaptanın hizmet sözleşmesi bakımında bağımlılığı, diğer hizmet sözleşmelerdeki durumdan farklıdır. Bu sebeple denilebilir ki; kaptan yaptığı teknik iş sebebiyle kısmî bir bağımsızlığa sahiptir<sup>159</sup>. Ancak bu durum kaptanın, donatana genel anlamda bağımlı ve donatanın emir ve talimatlarına uymak ile yükümlü olmadığı anlama gelmez. Kaptan ile işveren/donatan arasındaki hukuki ilişkinin hizmet akdi olduğu, doktrinde yaygın olarak kabul görmektedir<sup>160</sup>.

<sup>156</sup> Kender R., Deniz İş Hukukunda İşveren, İşveren Vekili, Kaptan ve Gemi Adamları Kavramı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi 1984 yılı Konferansları, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1985, s. 155.

<sup>157</sup> Dündar, E. Uluslararası Düzenlemeler ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Deniz İş Hukukunda Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, 2009, s. 7; Kar, s. 112; Sevimli, s. 81.

<sup>158</sup> Tekil, s. 189.

<sup>159</sup> Tekil, s. 189.

<sup>160</sup> Bkz. Tekil, s. 189; Sevimli, s. 81; Kender, s. 153; Okay, s. 332; Kar, s. 112. Bu konuda bkz. Yarg. 11. HD. Kr. T. 12.10.2009, E. 2008/5879, Kr. 2009/10480 “...Her ne kadar 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun 2/B maddesine göre kaptanlar gemi adamı sayılmış ve 46. maddesinde gemi adamlarıyla bunların işverenleri arasında bu kanundan veya hizmet akdinden doğan davalar hakkında 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüşse de Deniz İş Kanunu’nun 1/1. maddesinde bu yasanın Türk Bayrağı’ni taşıyan gemi işadamları hakkında uygulanacağı belirtilmiştir. Bu durumda mahkemece, yabancı bayrak taşıdığı konusunda ihtilaf bulunmayan gemide çalışan davacı kaptanın hizmet akdinden kaynaklanan davasının, 4857 sayılı İş Kanunu ve 854 sayı Deniz İş Kanunu kapsamında bulunmadığı değerlendirilerek davaya bakılması

Ayrıca kaptan, hizmet sözleşmesi açısından bağımlılığı haricinde, ücret karşılığında belirli bir işin görülmesini üstlenmektedir. Tıpkı diğer gemi adamları için geçerli olan ücret ve iş görme unsurlarının kaptan için de geçerli olduğu unutulmamalıdır.

## 3.2 Bireysel İş Hukukunda Kaptan

### 3.2.1 İşveren Vekili Olarak Kaptan

Deniz İş Kanunu m. 2/1’de yapılan tanımlamadan yola çıkılması durumunda, kaptanın işveren vekilliği niteliği tartışmasızdır. Çünkü söz konusu düzenlemede işveren vekili şu şekilde tanımlanmıştır: “*Kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseye işveren vekili denir.*” (DİK m. 2/1 Ç) Bu tanım, işveren vekilliğinin unsurları açısından değerlendirildiğinde, kaptanın hem işvereni temsil yetkisinin olduğu, hem de işyerinin yönetiminde görev aldığı görülmektedir<sup>161</sup>. (DİK m.2/1-c). Kaptanın bu niteliğine sahip olması, şüphesiz ki; diğer gemi adamlarından farklı olarak beraberinde birtakım hak ve yükümlülükler getirecektir. Söz konusu başlık altında, bu hak ve yükümlülükler incelenmiştir.

### 3.2.2 İşvereni Temsil Yetkisi Bakımından

Kaptan donatan tarafından gemiyi sevk ve idare etmesi için çalıştırılır. Kaptanın temsil yetkisinin çeşitli görünümleri vardır. Bu görünümler; donatanı temsil, taşıyanı temsil ve yükle ilgili teslim olarak sınıflandırılır<sup>162</sup>. Kaptan işverenin hem akdi dem de kanuni temsilcisidir<sup>163, 164</sup>.

---

*gerekirken, yazılı şekilde iş mahkemesinin görevli olduğundan bahisle dava dilekçesinin görev yönünden reddi bozmayı gerektirmiştir...*” (E.T.: 28.12.2015)

<sup>161</sup> Sevimli, s. 84; Laçiner, s. 32.

<sup>162</sup> Tekil, s. 191,192.

<sup>163</sup> “*Dosya içeriğine göre davacı gemiadamı ile davalı şirket arasında davalının işleticisi olduğu, ancak sahibi yabancı kişi olan ve Malta devlet bayrağı taşıyan gemide gemiadamı olarak çalışmak üzere iş sözleşmesi imzalanmıştır. Davalının çalıştığı geminin Finlandiya Devleti Kaskinen limanında yük boşaltımı yapacağı sırada Uluslararası Taşıma İşçileri Federasyonu (ITF) tarafından görevlendirilen iş müfettişinin denetimi sonrası gemide çalışan gemiadamlarının ücretlerinin ve çalışma koşullarının uluslararası sözleşmelere uygun olmaması nedeni ile bu koşulların düzeltilmesi için geminin hareketine izin vermedikleri ve alıkoymalarını belirttikleri, bunun üzerine işverenin talimatı ile kaptan ve ITF temsilcileri arasında toplu iş sözleşmesi ile her gemiadamı için bireysel iş sözleşmesi imzalandığı, davalının ilk işe girerken davacı ile yaptığı sözleşmede fazla mesai ve diğer haklar dahil 1.150,00 TL ücret kararlaştırılmışken, ITF tarafından imzalanan sözleşme ile davalı gemiadamına fazla mesai ve tatil günleri hariç 1.218,00 USD ücret ödenmesi gerektiğinin kararlaştırıldığı, normal günler için 9 USD FM saat ücreti, Cumartesi, Pazar ve diğer tatil günleri çalışmaları için ise 16,20 USD ödenmesi öngörüldüğü ve bu sözleşmeler kapsamında davacıya ücretin ödendiği, geminin limanda ayrılması üzerine ise davacı işveren tarafından bu sözleşmeye göre ödenen fark ücretin geri ödenmesinin istendiği, ancak davacının ödemediği ve başka bir devlet limanında 20.11.2007 tarihinde iş sözleşmesinin sonlandırıldığı anlaşılmaktadır. Somut uyuşmazlıkta davalının çalıştığı gemi Malta devlet bayrağı taşıdığından, elverişli bayrak olması nedeni ile bu gemi Uluslararası Taşıma İşçileri Federasyonu’nun denetimine tabidir. Davacının işlettiği bu gemi Finlandiya ülke sınırları içindeki limanda bulunurken, federasyonun denetimi sonrası gemide çalışan gemiadamlarının ücret ve çalışma şartlarının uluslararası sözleşmelere uygun olmaması nedeni ile gemiye elkonulmuş ve gemi kaptanı ile gemiadamlarını temsilen toplu iş sözleşmesi yanında bireysel iş sözleşmeleri imzalanmıştır. Bu sözleşmeler kapsamında da davalı işçiye davacı işveren tarafından yeni belirlenen ücret ve*

Kaptanın temsil yetkisi bağlama limanında olup olmamasına göre farklılık arz etmektedir. Gemi bağlama limandayken kaptanın donatanı temsil yetkisi oldukça sınırlıdır. Ancak Türk Ticaret Kanunu'nda bu noktaya “Gemi henüz bağlama limanında bulunduğu sırada kaptanın yapmış olduğu hukuki işlemler donatanı bağlamaz.” (TTK m. 1103/1) hükmü getirilmiştir. Ancak daha sonra bu duruma iki istisna getirilmiştir. Bunlardan ilki; kaptanın kendisine ayrıca verilmiş özel bir yetkiye dayanarak hareket etmiş olmasıdır. Bir diğeri ise borcun, diğeri bir özel borçlandırıcı sebepten doğmuş olması halidir. Burada özel borçlandırıcı sebep olarak, sebepsiz zenginleşmeden veya vekâletsiz iş görmeden doğan borç örnek olarak verilebilir<sup>165</sup>.

Kaptana tanınan bir diğeri istisna ise, kaptanın gemi bağlama limanında dahi olsa gemi adamı tutmaya yetkili olmasıdır (TTK m.1103/2). Kanaatimizce TTK'nın gemi adam lâfzını getirmesi son derece yerindedir. Zira E-TTK yorumlandığında kaptanın sadece tayfa niteliğinde olan gemi adamlarını tutmaya yetkili olduğu sonucu çıkmaktaydı. Tayfa kavramı, gemi adamlarının sadece bir bölümünü ifade eder. Gemi adamları yönetmeliği uyarınca gemi adamı; kaptan, zabıt, yardımcı gemi zabiti ve yardımcı hizmet personeli olarak tanımlanmaktadır (GA Yönetmeliği m. 4). Lâfzî yorum üzerinden kanun hükmü sert bir şekilde yorumlandığında, kaptanın örneğin yardımcı personeli tutabilmesi için özel olarak yetkilendirilmesi veya donatanın sonradan izin tutulan personele icazet etmesi gerekmektedir<sup>166</sup>.

E-TTK döneminde tayfa tutma yetkisi olarak belirtilen bu durum şu an bütün gemi adamı personelini de kapsamaktadır. Ayrıca Deniz İş Kanunu m. 5'te gemi adamı ile hizmet akdi yapma yetkisini sadece işverene değil, aynı zamanda işveren vekiline de tanımaktadır. Bu bakımdan denilebilir ki; “*hizmet akdi işveren veya işveren vekili ile gemi adamı arasında yapılır. Ancak işveren vekilinin üçüncü kişilerle hizmet sözleşmesi yapma sınırı, işverenin rızasının aksine işyerinin yönetiminde görev alacak kimse ile hizmet akdi yapmasıdır*”<sup>167</sup>.

Kaptan bağlama limanında gemi adamı tutma, gemi adamlarına emir ve talimat verme, disiplin cezası verme veya işlerine son verme gibi işlemler yapabilir<sup>168</sup>. Bu işlemleri işveren

---

*hakları ödenmiştir. Geminin elverişli bayrak olması nedeni ile federasyonun davalı gemiadamını temsil etme yetkisi bulunmaktadır. Kısaca davalı gemiadamı adına federasyon tarafından davacı işvereni temsilen gemi kaptanı ile yapılan sözleşmeler geçerlidir ve işvereni bağladığından bir sebebe dayanmaktadır. İşveren davalı işçiye ödediği ücretleri geri isteyemez. Ortada sebepsiz ve hataen yapılan bir ödeme bulunmamaktadır. Davanın reddi yerine hatalı gerekçe ile kabulü hatalıdır.”* Yarg. 9. HD. Kr. T. 02.06.2014, E. 2012/10899, Kr. 2014/17601 [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) adresinden 01.12.2015 tarihinde alınmıştır.

<sup>164</sup> “Türk Ticaret Kanunu'ndan doğal temsil ilişkisinin ortaya çıkardığı yetkilerin, özellikle gemi adamları ile kaptan arasındaki ilişkiye dair olan hükümler göz önüne alındığında, Deniz İş Hukuku alanına yansımaları kaçınılmazdır”; Bkz. Sevimli, s. 84.

<sup>165</sup> Tekil, s. 191.

<sup>166</sup> İşveren, s. 101; Okay, s. 350; Sevimli, s. 85.

<sup>167</sup> Sevimli, s. 89.

<sup>168</sup> Bedük, s. 27; Kar, s. 115.

adına ve kendisine tanınan temsil yetkisi sınırları içerisinde yapabilir. TTK m. 1103/2 hükmü gereği, kaptanın bağlama limanında gemi adamı tutabilmesinin birtakım sonuçları olacaktır. Bu kapsamda denilebilir ki; kendisine gemi adamı tutma yetkisi verilen kaptana, hizmet sözleşmesine ilişkin adam çalıştırmanın doğal sonucu niteliğindeki birtakım işlemleri yapma yetkisi de tanınmalıdır. Örneğin kaptan gemi adamlarına ücret ödeyebilecektir ve gerektiğinde bu kişilerin hizmet akitlerini feshedebilecektir. Ayrıca kaptanın sözü edilen türden yetkileri Deniz İş Kanunu bağlamında, işveren vekilliği statüsü dolayısıyla zaten vardır. Deniz İş Kanunu'nun "Ücret" başlıklı 29. maddesi, ödemenin işveren vekili tarafından da yapılabileceğini belirtmekten öte, bu işlemi bir ödev olarak işverenin yanı sıra işveren vekiline de yükler niteliktedir. (DİK. m.29/1). Yine aynı kanunun 14, 15 ve 16. maddeleri incelendiğinde işveren vekillerinin de gemi adamlarının hizmet akitlerini feshetmeye yetkili kılındıkları görülecektir (DİK m.14-16)<sup>169</sup>.

Kaptanın bu yetkileri, donatan/işveren tarafından, sınırlanabilir. Ancak sınırlama yetkisi de sınırsız değildir. Söz konusu sınırı; geminin ve yolculuğun güvenliği, teknik konular ve kaptanın kamu düzeninden kaynaklanan yetkileri oluşturur<sup>170</sup>.

### 3.2.3 Yönetim ve Yetki Bakımından

İşveren vekilinin, işyerinin yönetiminde görev alması açısından bakıldığında, kaptanın diğer işveren vekillerinden ne gibi farkı olacaktır? Kanaatimizce işveren olarak nitelendirebileceğimiz donatan gemi bağlama limanındayken rahatlıkla işyeri olan gemiyi ziyaret edebilecek iş organizasyonun ne şekilde gerçekleştiğini görebilecek ve bu organizasyona müdahale edebilecektir. Ancak gemi limandan ayrılıp deniz sergüzeştine atıldığı vakit işverenin karadaki kadar gemiyi yönetme kabiliyeti olmayacaktır. Her ne kadar eski zamanlardan bu yana iletişim araçları gelişmiş olsa da gemi seferdeyken her dakika kaptan ile donatanın iletişim halinde olacağı düşünülemez. Bu yüzden kaptanın, karadaki işveren vekillerine oranla oldukça geniş yetkilere haiz olduğu görülecektir. Bunun bir diğer nedeni de, kaptanın Deniz İş Hukukundaki işveren vekili statüsünden kaynaklanan emir ve talimat verme yetkisinin yanı sıra, TTK da düzenlenen temsil yetkisi ve kamu hukuku kaynaklı yetkilerinin de bulunmasıdır.

Kaptanın, gemideki en yüksek disiplin amiri olduğu mülga TTK'da belirtilmesine rağmen 6102 sayılı TTK' da böyle bir düzenleme yapılmamıştır. Mülga TTK m.1467/1'e göre, gemideki en yüksek emir mercii konumundaki kaptanın emirlerine gemideki herkes uymak zorundadır. Gerçekten de, mülga TTK m.1468 uyarınca "Gemi adamları, kaptan,

<sup>169</sup> Sevimli, s. 87, 88.

<sup>170</sup> Okay, s. 348; Sevimli, s. 87.

*tarafından verilen hizmet emirlerini hiçbir itiraz ileri sürmeksizin ve harfiyen yerine getirmek... mecburiyetindedirler.”*

Gemi adamının kaptanın emir ve talimatlarına uymaması halinde, hizmet akdinin işveren veya işveren vekili tarafından derhal ve tazminatsız olarak feshedilmesi hakkı doğar. Haklı sebeple fesih sebebi olarak kaptanın verdiği emirlere uymama durumu DİK m. 14/1-ç’de düzenlenmiştir. Kaptanın verdiği emirlere uymanın, DİK m. 14/1-ç’de düzenlenen ve işveren veya işveren vekiline/kaptana hizmet akdini derhal fesih hakkı tanıyan, gemi adamının işveren veya işveren vekiline karşı denizcilik kural ve teamüllerine aykırı davranışı durumunu oluşturacaktır<sup>171</sup>.

### **3.2.4 Deniz İş Hukukunda Kaptanın İşveren Vekili Olarak Yükümlülükleri ve Sorumlulukları**

Kaptana ilişkin Türk Ticaret Kanunu’nda kanuna aykırı şekilde bayrak çekme (TTK m. 947), tasdikname veya şahadetname almadan ve gemide bulundurmadan bayrak çekme (TTK m. 948), harp gemileri ile istihkâmlar önünde ve limanda bayrak çekmemek (TTK m. 949) ve gemi adının ve bağlama limanın adının yazılması (TK m. 950) suçları düzenlenmiştir. Ancak kaptanın bu suçlardan dolayı ceza alabilmesi için bu suçları kasten işlemesi gerekir.

Bir diğer cezai düzenleme, 4922 sayılı Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanun m. 20’de; a) Yolculuğuna izin verilmemiş, b) Denize elverişlilik belgesi almamış, c) Denize elverişlilik belgesi idare tarafından iptal edilmiş d) Belgesinin süresi geçmiş ve idarece uzatılmamış olmasına rağmen sefere çıkan ticaret gemisinin donatanına ve kaptanına idari para cezaları düzenlenmiştir.

Son olarak ise, Deniz İş Kanununda bu yönde hüküm bulunmama ile birlikte, İş Kanununda, işveren vekilinin cezai sorumluluğu hakkında yer alan (İş. K. m. 2/5), “*bu kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır*” hükmü ile işveren vekili olan kaptanın cezaî sorumluluğu doğar. Doktrinde, Deniz İş Kanunu’nda böyle bir hükmün bulunmamasının, Deniz İş Hukukunda işveren vekilinin cezai sorumluluğunun olmadığı anlamına gelmediği, çünkü Deniz İş Kanununun ceza hükümlerinde ( DİK m.50-m.53) tüm cezaların işveren veya işveren vekili için öngörüldüğü ileri sürülmüştür<sup>172</sup>.

Aşağıda Deniz İş Kanunu kapsamında işveren niteliği haiz kaptanın yükümlü olduğu işlemler ve cezai yaptırımlarından bahsedilmiştir.

<sup>171</sup> Ergin, B., Deniz İş Hukukunda Gemi Adamının Hizmet Akdini Haklı Nedenle Feshi Sebepleri, İş Hukuku Dergisi, 1991, C.1, S.14, s. 573.

<sup>172</sup> Sevimli, s. 91.



### 3.2.4.1 Hizmet Akdi Yapma Yükümlülüğü

Deniz İş Kanunu m. 5'e göre, "hizmet akdi işveren veya işveren vekiliyle gemi adamı arasında yazılı olarak iki nüsha yapılır ve taraflardan her birine birer nüsha verilir." Buna göre, gemi adamı ile işveren veya işveren vekili sıfatıyla kaptanın yapacağı hizmet sözleşmesi için yazılı şekil getirilmiştir. Ayrıca Deniz İş Kanunu m. 6'da, sözleşmenin sadece yazılı olarak yapılması ile yetinilmemiş, birtakım ek unsurlar getirilmiştir<sup>173</sup>. Bu sebeple, Deniz İş Hukukunda gemi adamı ile işveren veya işveren vekili arasındaki hizmet sözleşmesi açısından mevsuf yazılı şekil şartının olduğunu söylemek gerekir. Tarafların aralarından yapmış oldukları adi yazılı şekilde ve Deniz İş Kanunu m. 6'da yer alan şartları içermeyen sözleşme geçersizdir. Çünkü söz konusu şartlar emredici niteliktedir<sup>174</sup>.

Deniz İş Kanunda öngörülen yazılı akit yapma yükümlülüğünün hukuki sonuçları dışında, bu yükümlülüğe aykırı davranışın DİK m. 50/a'da cezai sorumluluğu da düzenlenmiştir. Yazılı akit usulüne aykırı gemi adamı ile uygun şekilde yapılmadığı takdirde, işveren vekili veya kaptanı hakkında idari para cezasına hükmedilir.

### 3.2.4.2 Çalışma Belgesi Verme Yükümlülüğü

Deniz İş Kanunu m. 12'de işinden ayrılan gemi adamına işveren veya işveren vekili tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Ayrıca bu belgeye gemi adamı isterse, kendisinin durumu ve davranışlarıyla, çalışmasının ne yolda olduğu da yazılır. İşveren veya işveren vekilinin belgedeki imzası, gemi adamı dilerse bağlama limanındaki liman reisliği tarafından onaylanır. Kamu hizmeti gören idarelere yahut kamu yararına yardımcı derneklere bağlı gemilerden çıkan gemi adamının aldığı belgeler hakkında liman reisliği tarafından onay hükmü uygulanmaz.

İşveren veya işveren vekili, gemi adamının istediği belgeyi vermemekte direnirse veyahut belgeye gemi adamı için doğru olmayan yazılar yazarsa, gemi adamının yahut yeni işine girdiği işverenin isteği üzerine, bağlama limanındaki liman reisliğince yapılacak inceleme sonucunu gösteren bir belge gemi adamına veya yeni işverene verilir. Liman reisliği tarafından yapılacak inceleme bir haftada bitirilir. Kamu hizmeti gören idarelere bağlı

<sup>173</sup> Deniz İş Kanunu m. 6: "bu kanuna göre yapılacak yazılı akitlerde aşağıdaki hususların bulunması gerekir: 1. İşverenin adı ve soyadı ile ikametgah adresi, 2. Gemiadamının adı, soyadı, doğum tarihi ve yeri, sicil numarası ve ikametgah adresi, 3. Gemiadamının çalışacağı geminin ismi, sicil numarası, grostonilatosu ve kaydedildiği sicil dairesi (Gemiadamının aynı işverenin muhtelif gemilerinde çalışması ihtimali mevcutsa, bu hizmet aktinde ayrıca belirtilir.) 4. Aktin yapıldığı yer ve tarih, 5. Gemiadamının göreceği iş, 6. Gemiadamının hizmete başlayacağı tarih ve yer, 7. Hizmet aktinin belli bir süre için yapılmış olup olmadığı, belli bir süre için yapılmış ise süresi veya sefer üzerine ise hangi sefer olduğu, 8. Kararlaştırılan ücret esasları ile miktarı, 9. Ücretin ödeme zamanı ve yeri ile zorunlu tutulan işverenler için gemiadamının ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının ödeneceği banka özel hesap numarası, (1) 10. Avans şartları, 11. Diğer iş şartları, 12. Tirimciler ve ateşçiler ile yapılacak hizmet akitlerinde 25/5/1959 gün ve 7292 sayılı kanunla onanan sözleşmenin özeti".

<sup>174</sup> Yazılı şekil şartının geçerlilik şartı olmadığı hakkında görüş için bkz. Özbek, s. 32.

gemilerden çıkan gemi adamına belge verilmek istenmez veyahut belgeye doğru olmayan yazılar yazılırsa, gerekli incelemenin yapılması için bu gemilerin bağlı oldukları makamlara başvurulur. Belgenin vaktinde verilmemesi veyahut belgede doğru olmayan yazılar bulunmasından zarar gören gemi adamı veyahut gemi adamını işe alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir. Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.

DİK m. 12 uyarınca, işinden ayrılan gemi adamına çalışma belgesi vermeyen, beş işçiye kadar (beş işçi dahil) işçi çalıştıran işveren veya vekili binbeşyüz Türk Lirası, daha fazla işçi çalıştıranlara üçbin Türk Lirası idarî para cezası verilir. (DİK m. 50/ c)

### 3.2.4.3 Engelli ve Eski Hükümlü Gemi Adamı Çalıştırma Yükümlülüğü

Deniz İş Kanunu kapsamına giren işveren veya işveren vekilleri, işyerlerinde İş Kanununun ve bununla ilgili tüzüğün bu konuda koyduğu hükümler, esaslar, ölçüler ve şartlara göre engelli ve eski hükümlü gemi adamı çalıştırmak zorundadır (DİK m.13)<sup>175</sup>.

DİK m. 13 gereğince, engelli ve eski hükümlü gemi adamı çalıştırma ile ilgili kanun ve tüzük hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli veya eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için ikibin Türk Lirası idarî para cezası verilir. (DİK. m.50/ç).

### 3.2.4.4 Gemi Adamının Hizmet Akdinin Feshine İlişkin Yükümlülükler

Deniz İş Kanunu m. 14’de belirli şartların oluşması halinde, gemi adamının belirli veya belirsiz ya da sefer üzerine yapılan hizmet akdi önelsiz bir şekilde işveren veya işveren vekili tarafından feshedilebilir. Haklı sebeple fesih hakkı dürüstlük kuralı gereği tarafların artık sözleşmeyi devam ettirmelerinin beklenemeyeceği durumlarda sözleşmeyi tek taraflı olarak sona erdirme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran haktır<sup>176</sup>. DİK m. 14’de düzenlenen işveren veya işveren vekili tarafından önelsiz fesih şartları şunlardır: a) Gemi adamının herhangi bir limanda geminin hareketinden önce gemiye dönerek hizmete girmemesi veya gemiye hiç dönmemesi<sup>177</sup>, b) Gemi adamının gemide hizmet görmesinin tutukluluk, hapis veya gemide çalışmaktan menolunması gibi sebeplerle imkânsız bir hal alması<sup>178</sup>, c) Gemi adamının işveren veya işveren vekiline karşı, kanuna, hizmet akitlerine sair iş ve çalışma

<sup>175</sup> 25/4/2013 tarihli ve 6462 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle, bu madde başlığında yer alan “Sakat” ibaresi “Engelli” aynı maddenin birinci fıkrasında yer alan “sakat” ibaresi “engelli” şeklinde değiştirilmiştir.

<sup>176</sup> Süzek, s. 687.

<sup>177</sup> Haklı bir nedenin varlığı anında işe gelmesi hizmete girmemesi veya gemiye dönmemesi artık haklı sebeple önelsiz fesih hakkı vermez. Bkz. Akyiğit, s. 341.

<sup>178</sup> İfa anında gemi adamının hizmet vermesinin imkansız olması durumunda işveren veya işveren vekili hizmet akdini feshedebilir, sebebin ortadan kalkmasına gerek yoktur. Bkz. Akyiğit, s. 342; Bedük, s. 273.

şartlarına aykırı hareket etmesi<sup>179</sup>, ç) Gemi adamının işveren veya işveren vekiline karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi<sup>180</sup>. Deniz iş ilişkilerinde hizmet akdinin feshi sebepleri deniz iş teamülleri ve uygulamaları gereği oldukça çeşitlidir. DİK m. 14’de sadece işveren veya işveren vekili için sayılan sebepler ile sadece işçi açısından sayılan sebepler sınırlı nitelikte (tahdidi) niteliktedir<sup>181</sup>.

DİK m. 14’de hem işverene (veya işveren vekiline) hem de gemi adamına tanınan (yani çift taraflı) önelsiz fesih hakkı söz konusudur. Bunlar; geminin herhangi bir sebeple 30 günden fazla bir süre seferden kaldırılması<sup>182</sup> veya gemi adamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığa yakalanması<sup>183</sup> veya engelli hâle gelmesi halleridir. Her iki taraf için sayılan önelsiz haklı sebepler tahdidi nitelikte değildir<sup>184</sup>. Ancak işveren, işveren vekili veya gemi adamına tanınan akdi feshetmek yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öbür tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve herhalde fiilin vukuundan itibaren bir sene sonra kullanılamaz. Burada nispi süre altı gün, mutlak süre ise bir yıldır. Altı aylık süre oldukça kısa bir süredir. Bu süreler hak düşürücü nitelikte olup, hakim tarafından resen dikkate alınır<sup>185</sup>. Sürenin başlangıcında olay günü ve hafta tatili dikkate alınmaz<sup>186</sup>.

İşveren vekili olan kaptanın bir diğer yükümlülüğü de, gemi adamının hizmet akdinin feshine ilişkin DİK m. 18 hükmüdür. Bu hükme göre, hizmet sözleşmesinin feshinin (gerek önelli gerekse önelsiz) nedenleri ile birlikte gemi adamına yazılı olarak bildirilmesi gerekir<sup>187</sup>.

### 3.2.4.5 Gemi Adamlarının Ücretlerine İlişkin Yükümlülükler

İşveren veya işveren vekili, DİK m. 20 gereğince gemi adamının kıdem tazminatını, DİK m. 28 gereğince gemi adamının fazla çalışma ücretini, DİK m. 29 gereğince gemi adamının ücretini zamanında ve tam olarak ödememesi, DİK m. 33’de sözü geçen iâşe veya nakden ödeme zorunluluğuna uymaması, DİK m. 37’de sözü geçen asgari ücretten aşağı ücret

<sup>179</sup> Gemi adamlarının yükümlülüklerinin kapsamı, yasa, bireysel ve toplu iş sözleşmesi, denizcilik teamülleri ve işverenin talimatları ile somutlaşacaktır. Kar, s. 219.

<sup>180</sup> İşverenin ailesine saygı göstermek, onun güvenini kötüye kullanmamak gibi. Bkz. Kar, s. 221.

<sup>181</sup> Kar, s. 216.

<sup>182</sup> Sürekli işlerde 4857 sayılı İş kanunu md. 10/1 uyarınca, nitelikleri yönünden otuz işgününden çok süren işlerdir. Süreksiz bir iş için yapılmış iş sözleşmesi söz konusuysa o zaman sözleşme ancak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md. 435 uyarınca feshedilebilecektir. Haklı neden teriminin anlamı 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md. 435/2’de tanımlanmıştır. Buna göre; “Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.”

<sup>183</sup> Yargıtay 9. H.D. 2006/36943 E, 2007/25398 K., 19.07.2007 T. Kararı “Uzun süre istirahatlı olduğu bunun üzerine işverence Deniz İş Kanununun 14/3/1 maddesi uyarınca bildirimsiz fesihte ihbar tazminatına karar verilmez” .(E.T.: 29.11.2015)

<sup>184</sup> Bu kapsamda sayılmayan hallerin haklı sebep olup olmadığı mahkemelere bırakılmıştır. Bkz. Kar, s. 216.

<sup>185</sup> Kar, s. 214.

<sup>186</sup> Yargıtay 9. HD, E. 2002/6386; K. 2002/21499; T. 18.11.2002.

<sup>187</sup> Moral, D./ Kişi, H., Deniz Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi, Denizcilik Fakültesi Dergisi, C.2, 2010, s. 24.

ödemesi gibi hallerde cezai olarak sorumlu olur. Bu durumda olan işveren veya vekili niteliğindeki kaptan, her gemi adamına karşılık, ödemediği meblağ veya temin ile mükellef olduğu işçinin tekabül ettiği bedelin, bin Türk Lirasından aşağı olmamak üzere iki katı tutarında idarî para cezası verilir. Ancak gemi adamının iade zorunluluğuna uymayan ve iş sürelerine uymayan, işveren veya işveren vekili hakkında bin Türk Lirası idarî para cezası verilir.

Gemi adamının ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına yatırmayan işveren, işveren vekili hakkında, bu durumda olan her gemi adamı için bin iki yüz Türk Lirası idari para cezası verilir. Ayrıca işveren veya işveren vekili niteliğindeki kaptan için hapis cezası da öngörülmüştür<sup>188</sup>. Deniz İş Kanunundan doğan suçlara müteallik davalar, geminin bağlama limanındaki, sulh ceza mahkemelerinde görülür.

### 3.3 Gemi Adamı Olarak Kaptan

#### 3.3.1 Kaptanın Hizmet Sözleşmesi

Kaptan ile işveren arasındaki hizmet sözleşmesi tıpkı diğer gemi adamları ile yapılacak olan hizmet sözleşmeleri gibidir. Daha önce de ifade edildiği gibi kaptanın hizmet sözleşmesi yazılı olmak (DİK m.5) ve diğer zorunlu şartları içermek zorundadır (DİK m.6). Yine kaptan için de diğer gemi adamları gibi DİK m.10'da düzenlenen şartlara uygun olmak üzere deneme süresi kararlaştırılabilir.

Kaptan, hizmet sözleşmesi kapsamında çalışmakla birlikte gemideki en yüksek disiplin amiri niteliğindedir ve ayrıca donatanın, taşıyanın ve yükülgülerin kanuni temsilcisi ve işveren vekilidir. Kaptan ile hizmet sözleşmesi yapan yani sözleşmenin karşı tarafı işveren, işveren vekili olabileceği gibi, donatma iştirakinin olduğu durumlarda gemi müdürü de olabilir<sup>189</sup>.

Kaptan ile Deniz İş Kanunu kapsamında hizmet sözleşmesi üç türlü yapılabilir. Bunlar belirli süreli, belirsiz süreli veya sefer içindir<sup>190</sup>. Deniz İş Kanunundaki belirli süre için hizmet sözleşmesini, Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununda düzenlenen belirli süreli hizmet

<sup>188</sup> DİK 20 nci madde hükümlerine aykırı harekette bulunarak kıdem tazminatının öngörülen esaslar dışında veya saptanan miktar veya tavan aşılarak ödenmesi için emir veya talimat veren veya bu yolda hareket eden özel veya kamu kurumu veya kuruluşlarının yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, müessese müdürü, muhasebe müdürü gibi yetkili sorumluları hakkında, fiil daha ağır cezayı gerektiren bir suç teşkil etmediği takdirde altı aydan iki seneye kadar hapis ve adli para cezasına hükmolunur. Kanuna aykırı olarak fazla ödenen miktarın da ayrıca Hazine lehine re'sen tahsiline karar verilir.

<sup>189</sup> "Belirtmek gerekir ki, donatma iştirakine bir gemi müdürü tayin olunduğu durumlarda (TTK m.954), kaptanı tayin yetkisi TTK m.955/III uyarınca onun tarafından kullanılacaktır ve gemi müdürünün kaptanı tayinden önce donatma iştirakinin kararını almamış olması, kurulan hizmet akdinin geçerliliğini etkilemeyecektir"; Sevimli, s. 97.

<sup>190</sup> Sefer esasına dayalı hizmet sözleşmesinden kasıt geminin çıkabileceği belli bir sefer süresince çalışmak üzere gemi adamı ile donatan arasındaki ilişkidir. Bkz. Özbek, s. 32.

akdinden farklı kılan nokta, akdin süresinin gemi seyir halinde iken sona ermesi durumunda, geminin ilk limana varmasına ve güvenlik altına alınmasına kadar akdin devam edeceği hükmüdür<sup>191</sup> (DİK m.7/1).

Hizmet sözleşmesi sonucunda kaptana belirli bir ücret ödenir. Ücretsiz hizmet sözleşmesi olmaz<sup>192</sup>. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak gemi adamına işi karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından ödenen bir meblağdır<sup>193</sup>. Çalıştırılan gemi adamına ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı gemi adamı sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya işveren vekillerini zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı'ndan sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir.

Çalıştırdığı gemi adamlarının ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya işveren vekilleri, gemi adamlarının ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. Gemi adamlarının ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer usul ve esaslar anılan bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın, gemi adamına hizmet akdinde gösterilen yer ve devrelerde tam olarak ödenmesi, işverenler ile işveren vekillerinin birinci fıkra uyarınca zorunlu tutulduğu durumlarda ise özel olarak açılan banka hesabına yatırılması mecburidir. Ücret ödeme devresi bir aydan fazla olamaz. Hizmet akdinin sona ermesi veya bozulması halinde işveren veya işveren vekili gemi adamının ücretini derhal ve tam olarak ödemek zorundadır. Haklı bir sebep olmaksızın işini yapmayan gemi adamı, keyfiyet gemi jurnaline kaydedilmek ve jurnal yoksa bir tutanakla belgelenmek şartıyla bu müddete ait ücretten mahrum edilir. Bu yüzden uğradığı zararın telafisi için işverenin tazminat istemek hakkı saklıdır.

<sup>191</sup> Bedük, s. 128; Koyuncu, İ. S., Deniz İş Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesini Sona Erdiren Haller, Deniz Hukuku Dergisi, 2003, S.1-4, s. 80; Sevimli, s. 98.

<sup>192</sup> Süzek, s. 357.

<sup>193</sup> Yargıtay 7. HD, E. 2013/6693, K. 2013/14476, T. 12.9.2013 kararında, "Deniz İş Kanunu'nun 5. maddesinde hizmet akdinin işveren veya işveren vekiliyle gemiadamı arasında yazılı olarak yapılacağı, aynı kanunun 6. Maddesinde ise taraflar arasında kararlaştırılan ücret esası ile miktarının yapılacak yazılı akitlerde bulunması gerektiği bildirilmiştir". (E.T.: 30.11.2015)

### 3.3.2 Kaptanın Çalışma Süresi ve Fazla Çalışma

#### 3.3.2.1 Kaptanın Deniz İş Kanunda Düzenlenen Çalışma Sürelerine Tabi Olmaması

Deniz İş Kanunu m. 26'a göre, Genel bakımdan iş süresi, günde sekiz ve haftada kırk sekiz saattir<sup>194</sup>. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır. İş süresi, gemi adamının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir. İşveren veya işveren vekili, gemi adamının vardiyalarını yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bu çizelgeyi gemi adamlarının görebilecekleri bir yere asmak zorundadır. Ancak DİK m. 27'e göre, birden fazla kaptanın bulunduğu gemilerde birinci kaptan veya kendisine vekâlet eden kimse (kılavuz kaptanlar dâhil) birden fazla makinistin bulunduğu gemilerde baş makinist, doktor ve sağlık memurları, hemşire ve hastabakıcılar, asli görevleri can, mal ve gemi kurtarma olan kurtarma gemilerinde çalışan gemi adamları, gemide kendi nam ve hesabına çalışanlar çalışma süreleri hakkındaki bu esaslara tabi değildirler.

Yukarda bahsedilen bilgiler ışığında, kaptana diğer gemi adamlarının çalışma sürelerine ilişkin hükümler uygulanmayacaktır. DİK m. 27'de sayılan istisnalardan olan süvari, birinci kaptan hakkında Deniz İş Kanununda düzenlenen çalışma sürelerine ilişkin hükümler uygulanmaz. Bunun sebebi, kaptanın diğer gemi adamlarından daha geniş görev ve sorumluluk üstlenmesidir. Çünkü kaptan vardiya tutmamakta ve çalışması daha çok astlarının, geminin sevk ve idaresi konusunda denetlenmesi şeklinde gerçekleşmektedir<sup>195</sup>.

#### 3.3.2.2 Fazla Çalışma ve Kaptan

Deniz İş Kanunu m. 28/1 gereğince, belirlenen iş sürelerinin aşılması suretiyle yapılan çalışmalar, fazla saatlerde çalışma sayılır. Ayrıca DİK m. 28/2'e göre, yapılacak fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı %25 oranında arttırılmak suretiyle bulunacak miktardan az olamaz.

Ancak fazla çalışma hükümlerinden, iş sürelerine tabi olmayanların (DİK m.27) yararlanıp, yararlanmayacakları tartışmalıdır. Bir görüşe göre, iş sürelerine tabi olmadan çalışanları, yaptıkları işler de göz önünde bulundurularak, günlük iş süreleri saptanmalı ve bunun üzerinde yapılan çalışma fazla çalışma olarak değerlendirilmelidir. Bu konuda Yargıtay, kurtarma gemilerinde yapılan fazla çalışma ile ilgili verdiği bir kararda bu gemilerde çalışan gemi adamlarına fazla çalışma ücreti ödenmesi gerektiğini belirtmiştir<sup>196</sup>. Ancak aynı konuda başmakinist hakkında verilen bir diğer kararda ise, baş makinistin temsilci

<sup>194</sup> Gemi adamlarının haftalık çalışma süresi toplam 48 saati geçemez. Bkz. Bedük, s. 169.

<sup>195</sup> "Kaptanın bizzat gemiyi sevk etmesi istisnai bir durumdur. Bu nedenlerle, çalışma sürelerine ilişkin hükümlerin kaptana uygulanmaması eşyanın tabiatından kaynaklanmaktadır"; Sevimli, s. 100.

<sup>196</sup> Yargıtay 9. HD, 10583/2429, T. 22.3.1966.

sıfatı nedeniyle ve yerine getirmekte olduğu görevin özelliği itibariyle belirli olan ücreti yanında fazla çalışma parası talep edemeyeceği hüküm altına alınmıştır<sup>197</sup>.

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

### **3.3.2.3 Kaptanın Hizmet Akdinden Kaynaklanan Diğer Hakları**

#### **3.3.2.3.1 İaşe ve İkametgâh**

Deniz İş Kanunu m. 33 uyarınca, kaptanın gemi adamı niteliğinden dolayı gemilerde kurulacak iaşe servisinden yararlanacaktır. Ayrıca kaptana, işe giriş gününden başlayarak işten çıkış gününe kadar rütbesine uygun olarak ve yalnız kendisi eşyalarına ait olmak üzere gemi içinde ikamet yeri bedelsiz olarak sağlanacaktır (DİK m.34).

#### **3.3.2.3.2 Hafta Tatili ve Genel Tatil**

DİK m.41 uyarınca, liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde gemi adamlarının haftada altı günden fazla çalıştırılması yasaktır. Bunlardan hafta tatili günü çalıştırılanlara, haftanın diğer bir gününde nöbetleşe izin verilir. Ayrıca, Deniz İş Kanunu'nun uygulandığı gemilerde, haftanın tatilden önceki günlerinde sürekli olarak çalışmış bulunan gemi adamlarına çalışılmayan hafta tatili günü için işveren veya işveren vekili tarafından bir iş karşılığı olmaksızın ve ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenir (DİK m.42/I). Bundan başka, kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamlarına işveren veya işveren vekili tarafından geminin seferde bulunduğu müddete rastlayan hafta tatili günleri için yukarıdaki şartlar aranmaksızın ve bir iş karşılığı olmaksızın ayrıca bir gündelik tutarında hafta tatili ücreti ödenir (DİK m.42/V).

Görülebileceği üzere sefer sırasında hafta tatili ücretinin hak edilmesi haftanın tatilden önceki günlerinde sürekli olarak çalışmış bulunma şartı aranmamaktadır, geminin seferde

<sup>197</sup> Sevimli, s. 97.

bulunmadığı durumlarda ise liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde çalışan gemi adamları için öngörülen kurala tabi olmaları gerekecektir.

Deniz İş Kanunu kapsamına giren gemilerde çalışan gemi adamlarına, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde, bir iş karşılığı olmaksızın bir günlük ücreti tutarında tatil ücreti, ücret ödeme şekline bakılmaksızın ayrıca ödenecektir (DİK m.43).

Kaptanın bu haklardan yararlanması konusunda iş sürelerine tabi olmayan statüsünün duraksamaya yol açmaması gerekir. Kaptan da hafta tatili ve genel tatil haklarından yararlanacaktır<sup>198</sup>.

### 3.3.2.3.3 Yıllık Ücretli İzin

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

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

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

### 3.3.3 Kaptanın Hizmet Akdinin Sona Ermesi ve Sonuçları

Kaptan ile işveren arasındaki hizmet sözleşmesi, aralarındaki ilişkinin niteliğinden dolayı diğer hizmet sözleşmesinden farklılık arz etmektedir<sup>199</sup>. Bu sebeple, kaptanın hizmet sözleşmesinin sona erme sebepleri de diğer hizmet sözleşmelerinden belirli ölçüde farklıdır. Gemi adamlarının hizmet sözleşmesinin sona erme sebepleri, Deniz İş Kanununda ve Türk Ticaret Kanununda düzenlenmiştir. Ancak Türk Ticaret Kanununda hizmet sözleşmesinin sona erme sebepleri düzenlenmediği için tamamlayıcı parçası niteliğinde olan Türk Borçlar

<sup>198</sup> Koyuncu, s. 82.

<sup>199</sup> Koyuncu, s. 79.



Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanır<sup>200</sup>. Buna göre, hizmet sözleşmesini genel olarak sona erdiren sebepler, tarafların anlaşması (ikale), ölüm, sürenin sona ermesi, onelli veya önelsiz fesih, ifaya engel hastalığın ortaya çıkmasıdır<sup>201</sup>. Ancak bunun dışında deniz hukukuna özgü seferin sona ermesi, Deniz İş Kanunu m. 14/IV'de sayılan haller gibi sona erme sebepleri de vardır.

### 3.3.3.1 Tarafların Anlaşması

Sözleşme özgürlüğünün doğal sonucu olarak herkes yapmış oldukları sözleşmeyi anlaşarak sona erdirebilirler. Bunun sonucunda hizmet sözleşmesinin tarafları, aralarında anlaşarak sözleşmeyi her zaman sona erdirebilirler. Bu kapsamda kaptanın hizmet sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli yapılmış olması önemli değildir. Anlaşma yolu ile hizmet sözleşmesinin sona ermesi halinde kural olarak hizmet sözleşmesi derhal sona erer<sup>202</sup>. Dolayısıyla, ihbar oneli veya ihbar tazminatı ya da kıdem tazminatı bu durumda söz konusu olmayacaktır<sup>203</sup>.

### 3.3.3.2 Ölüm

Gemi kaptanın ölümü hizmet sözleşmesini kendiliğinden sona erdirir. Bu konuda Deniz İş Kanununda hüküm yoktur. Ancak TBK m. 440'da hizmet sözleşmesine ilişkin genel bir hüküm vardır. Bu hüküm kıyas yolu ile kaptana da uygulanır. TBK m. 440 gereğince, hizmet sözleşmesi, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer. Ancak işverenin ölümü durumunda kaptanın hizmet akdinin devam edeceğinin kabulü gerekir. İşverenin ölümü halinde ise sözleşme, işverenin şahsı göz önünde tutularak yapıldığı durumlarda sona erme nedenidir<sup>204</sup>. Kaptan ile işvereni arasında bu tür bir ilişki bulunması olanağı ise yok denecek kadar azdır<sup>205</sup>.

Kaptanın ölümü durumunda, işe başladığı tarihten hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence kanuni mirasçılara 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir (DİK m.20).

TTK 'da kaptanın ölümüyle ilgili özel hüküm ihdas edilmiştir. Kaptanın ölümü durumunda donatan, kaptanın hizmete alındıktan öldüğü güne kadar olan ücretini ve kararlaştırılmış diğer bütün menfaatlerini ödemekle sorumlu tutulmuştur (E-TTK m.1014/I). Kaptanın çalıştığı süre ile ilgili alamadığı ücret hakkı saklı olduğu için zaten bu miktar

<sup>200</sup> Bedük, s. 240; Kar, s. 206.

<sup>201</sup> Tekil, s. 194.

<sup>202</sup> Koyuncu, s. 83.

<sup>203</sup> Sevimli, s. 104.

<sup>204</sup> Sevimli, s. 104.

<sup>205</sup> Koyuncu, s. 84.

terekeye dahil olacaktır. Başka bir ifade ile bu hüküm bulunmasa bile donatan/işveren ölen kaptanın ücretini, ödemekle yükümlüdür. Bundan başka, kaptan, yolculuk başladıktan sonra ölürse, donatan cenaze masraflarını da ödeyecektir (E-TTK m.1014/I). Cenaze masrafı için yapılacak bu ödemenin, Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından verilecek olan meblağ (SSK m.65/bent: c) ile karşılanamayan bölüm ile ilgili olduğunun kabulü yerinde olacaktır. Kaptan, gemiyi müdafaa ederken ölürse, donatan münasip bir ikramiye vermekle de yükümlüdür (TTK m.1014/II, m.1015/II, m.1193/I).

### 3.3.3.3 Kendiliğinden Sona Erme (İnfisah)

Deniz İş Kanunu m. 14'te düzenlenen sona erme sebepleri Deniz Hukukuna özgü sebeplerdir. Buna göre, Deniz İş Kanunu uygulama alanındaki hizmet akitleri bazı durumlarda kendiliğinden sona erecektir. DİK.m. 14/IV gereğince,

- “Geminin kayba uğraması,
- *Terk edilmesi*
- *veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut*
- *Türk Bayrağından ayrılması hallerinde ... hizmet akdi kendiliğinden bozulur”*

Bu şekilde geminin/işyerinin işverenin elinden çıktığı durumlarda kaptanın hizmet akdinin de kendiliğinden sona ereceği konusunda şüphe olmaması gerekir. Söz konusu düzenlemede sayılan haller tahdidi niteliktedir<sup>206</sup>. Bunun sonucu olarak, bu sebepler haricinde, başka sebepler kaptan ile işveren arasındaki ilişkiyi kendiliğinden sona erdirmez.

Hizmet akdi, bu şekilde sona eren kaptana, işe başladığı tarihten hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir<sup>207</sup> (Dem İş K.m.20/II).

Söz konusu sebeplerin ortaya çıkması halinde, hizmet sözleşmesi kendiliğinden sona erdirdiği için ayrıca fesih bildiriminde bulunmaya gerek yoktur<sup>208</sup>. Hizmet akdinin kendiliğinden sona ermesi durumunda işveren, hizmet akdinde başka hüküm yoksa, kaptanı geminin bağlama limanına iade etmek ve iadeye ilişkin ve duruma uygun yol, iase ve sair zaruri masraflarını karşılamak veya ödemek durumundadır (DİK m.21/I, m.23/I). Hizmet akdinde iade yeri olarak bağlama limanı dışında bir yer kararlaştırılabilir. Kaptanın bu haktan yararlanabilmesi, yurt dışındaki fesihlerde deniz işi ile ilgili olsun olmasın başka bir işverenle hizmet akdi yapmamış olmasına (DİK m.25/I) ve tüm durumlarda hizmet akdinin feshedilmesinden itibaren bir hafta içinde yurda iadesini talep etmesi şartına bağlıdır.

<sup>206</sup> Bu hallere geminin özel mülkiyet niteliğini kaybettiği, devletçe müsadere edilmesi ile tamir edilemez gemi ve tamire değer gemi hallerini de eklemek gerekir. Bkz. Okay, s. 332.

<sup>207</sup> Koyuncu, s.85

<sup>208</sup> Özbek, s. 45.

### 3.3.3.4 Hizmet Sözleşmesinin Süresinin Bitmesi

Genellikle deniz işletmelerinin hizmet sözleşmelerini belirli olarak yaptıkları görülmektedir<sup>209</sup>. Kaptanın hizmet akdi belirli süre için yapıldığı durumlarda, bu sürenin bitimi ile akit sona erecektir. Ancak süre bitim tarihi geminin seyir halinde olduğu bir zamana denk gelir ise, akit geminin ilk limana varmasına ve güvenlik altına alınmasına kadar devam edecektir (DİK m.7/I).

DİK m.8/I uyarınca, kaptan ile işveren arasındaki belirli süreli sözleşmede Borçlar Kanunu'ndaki düzenlemeye (TBK m. 430<sup>210</sup>) benzer şekilde süre sonunda gemi adamı/kaptan, işverenin veya işveren vekilinin muvafakati ile işe devam ederse, hizmet, aynı süre için uzatılmış sayılır.

### 3.3.3.5 Sefer Sona Ermesi

Her gemi adamı gibi, kaptanın hizmet akdi de belirli bir sefer için yapılabilir (DİK m.7/I). Bu durumda hizmet akdi geminin sefer sonunda vardığı limanda yükünü boşaltması ile sona erecektir (DİK m.7/ II). Belirli süre için akittekine benzer şekilde, belirli bir sefer için yapılmış olan akdin sonunda işveren veya işveren vekilinin muvafakati ile kaptan işe devam eder ve gemi de yeni bir sefere çıkarsa akit, bu sefer süresince uzatılmış sayılacaktır (DİK m.8/II).

### 3.3.3.6 Fesih

Hizmet sözleşmesi fesih bildirimini ile sona erdirilebilir. Fesih bildirimini, belirsiz süreli bir hizmet sözleşmesini belirli bir sürenin sonunda ortadan kaldıran, işçi veya işverenin karşı tarafa yöneltmesi zorunlu olan ve diğer tarafın kabulüne de ihtiyaç göstermeyen tek taraflı irade beyanıdır<sup>211</sup>.

Gemi adamı ya da işveren fesih bildirimini hakkını kullanmak suretiyle belirsiz süreli hizmet sözleşmesini sona erdirebilir. Kural olarak gemi adamı ile işveren veya işveren vekili arasında yapılan hizmet sözleşmesi gemi adamının işe alınmasından itibaren altı ay geçmedikçe feshedilemez. Bu durum sözleşmenin her iki tarafı açısından geçerlidir. Önemli olan husus; sözleşmenin haklı nedenle feshedilmesi halinde gemi adamının altı ay çalışması şartının aranmamasıdır<sup>212</sup>.

<sup>209</sup> Moral/ Kişi, s. 27.

<sup>210</sup> TBK m. 430: “Belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer. Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir.”

<sup>211</sup> Songu, S.. “Deniz İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. C.1 S.3, s. 844.

<sup>212</sup> Songu, s. 846.

Süresi belirsiz hizmet sözleşmelerinde kanunda belirtilmiş feshi ihbar süreleri özellikle gemi adamları açısından önemli bir teminat sağlayacak mahiyettedir<sup>213</sup>.

Hizmet sözleşmesi; işi altı ay sürmüştür olan gemi adamı açısından bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra; işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüştür olan gemi adamları için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra; işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüştür olan gemi adamı için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra; işi üç yıldan fazla sürmüştür olan gemi adamı için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra bozulmuş olur (DİK m. 16).

Hizmet sözleşmesinin feshinde; fesih keyfiyeti, gemi seyir halinde ise, kararlaştırılmış limanda ve kararlaştırılmış liman değiştirildiği takdirde ilk uğrayacağı limanda geminin emniyet altına alınmasına kadar uzatılmış sayılır. Böylelikle, bildirim süreleri geminin kararlaştırılan limana ya da bu liman değiştirilmişse ilk uğranılan limana varıştan sonra işlemeye başlamayacak, söz konusu süreler bildirimden itibaren işleyecek; fakat geminin söz konusu limanlardan birisine varmasına kadar gemi adamı gemide çalışmaya devam edecek ve fesih hükmü sonuçlarını ancak limana varışla doğuracaktır<sup>214</sup>.

Kaptanın hizmet sözleşmesinin sona ermesi ile ilgili önemli bir düzenleme TTK 'da yer almaktadır. Hükme göre; aksi kararlaştırılmış olursa bile donatan kaptana her zaman yol verebilir. Bu maddenin konuluş amacı kaptanla donatanın arasındaki ilişkinin güven ilişkisine dayanmasıdır. Ayrıca Deniz İş Kanununa tabi olan bir gemide çalışan kaptanın belli bir hukuki hadiseden doğan hakları, Deniz İş Kanunuyla Türk Ticaret Kanunu'nun hangisinin hükümleri kaptanın daha lehine ise, kaptana o hüküm uygulanır. Böyle bir durumda iki kanunun kaptanla ilgili düzenlemeleri ihtiva eden maddeleri karşılaştırılıp lehe olan hüküm tespit edilmelidir<sup>215</sup>.

Bildirim süresi işlediği sırada hizmet sözleşmesinin durumunu bildirim süresine ait ücretin peşin ödenmesi ve yeni bir iş arayabilmek için izin verilmesi yönünden incelemekte fayda vardır.

### 3.3.3.6.1 Bildirim Süresine İlişkin Ücretin Peşin Ödenmesi

Deniz İş Kanunu'nda yer bulması gereken önemli bir kurum olan "Peşin ödeme" müessesine kanunda yer verilmediği görülmektedir. Eğer gemi limana yanaştıktan sonra gemi adamının sözleşmesi feshi ihbar yoluyla feshedilirse ve verilen ihbar süresi yeni seferin başlamasından önce bitmezse, gemi adamının bu yeni sefere götürülmesi zorunluluğu ortaya

<sup>213</sup> Moral/ Kişi, s. 30.

<sup>214</sup> Songu, s. 848.

<sup>215</sup> Moral/ Kişi, s. 31.

çıkacaktır<sup>216</sup>. Böyle bir durumda işverenden geminin seferini, gemi adamının ihbar önelinin bitimine kadar durdurmasını beklemek olanaksız olduğu gibi, aralarındaki hizmet sözleşmesinin kısa bir süre sonra sona ereceğini bilen gemi adamının uzun süreli bir sefere çıkmasını beklemek de pek mümkün değildir. Bu nedenlerden ötürü, Deniz İş Kanunu'nda hem işveren hem de gemi adamına yönelik olarak peşin ödeme imkânı tanınması oldukça yararlı olacaktır<sup>217</sup>.

### 3.3.3.6.2 Yeni İş Arayabilmek İçin İzin Verilmesi

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda yeni iş arama iznine ilişkin bir hüküm mevcut olmasa bile, TBK hükümlerinden yararlanılarak gemi adamının işverenden yeni iş arama izni talep etmesi mümkündür. Gemide gerçekleşen bir iş olduğu için gemi adamının zaman, yer ve şekil açısından iş arama imkanı fazla değildir; bu nedenle, birbirine yakın limanlar arasında yapılan seferler söz konusu ise gemi adamına izin vermek onun açısından yararlı olacaktır<sup>218</sup>.

### 3.3.3.6.3 Bildirim Süresine Uyulmaması ve Hukuki Sonuçları

Deniz İş Kanunu'nun 16. maddesinin birinci fıkrasının D bendinde, bildirim şartlarına uymayan tarafın, gemi adamının çalışma süresi için öngörölmüş ihbar önellerini karşılayan ücret tutarında ihbar tazminatı ödeyeceği hüküm altına alınmıştır. İşveren, bazı sebepler dolayısıyla gemi adamına bildirimde bulunmaksızın hizmet sözleşmesini sonlandırabilir.

### 3.3.3.6.4 İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Hizmet Sözleşmesinin Feshedilebileceği Durumlar (DİK m. 14/1)

İşveren veya işveren vekili tarafından işçinin (gemi adamının) hizmet sözleşmesini bildirimsiz olarak feshedilebileceği durumlar:

Gemi adamının herhangi bir limanda geminin hareketinden önce gemiye dönerek hizmete girmemesi veya gemiye hiç dönmemesi, gemi adamının gemide hizmet görmesinin tutukluluk, hapis veya gemide çalışmaktan men olması gibi sebeplerle imkânsız bir hal alması, gemi adamının işveren veya işveren vekiline karşı, kanuna, hizmet akitlerine, sair iş ve çalışma şartlarına aykırı hareket etmesi, gemi adamının işveren veya işveren vekiline karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesidir<sup>219</sup>.

<sup>216</sup> Songu, s. 850.

<sup>217</sup> Moral/ Kişi, s. 32.

<sup>218</sup> Songu, s. 851.

<sup>219</sup> Moral/ Kişi, s.33

### **3.3.3.6.5 Gemi Adamı Tarafından Hizmet Sözleşmesinin Feshedilebileceği Durumlar (DİK m. 14/2)**

Gemi adamı tarafından hizmet sözleşmesinin bildirimsiz olarak feshedilebileceği durumlar: Ücretin kanun hükümleri veya hizmet akdi gereğince ödenmemesi, işveren veya işveren vekilinin gemi adamına karşı kanuna, hizmet akitlerine veya sair iş şartlarına aykırı hareket etmesi, işveren veya işveren vekilinin gemi adamına karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesidir<sup>220</sup>.

### **3.3.3.6.6 İşveren, İşveren Vekili ve Gemi Adamı Tarafından Hizmet Sözleşmesinin Feshedilebileceği Durumlar**

(DİK m. 14/3) İşveren, işveren vekili ve gemi adamı tarafından sözleşmenin bildirimsiz feshedilebileceği durumlar ise; geminin herhangi bir sebeple otuz günden fazla bir süre seferden kaldırılması, gemi adamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığa veya sakatlığa uğramasıdır. Daha önce de ifade edildiği gibi; geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hallerinde hizmet sözleşmesi kendiliğinden bozulur (infisah)<sup>221</sup>.

## **3.4 Toplu İş Hukukunda Kaptan**

İş Hukukundaki işçi kavramının deniz iş hukukundaki görünümü gemi adamıdır. Denizde yapılan işin farklı içerikler ihtiva etmesi, bu nedenle genel düzenlemelerden ziyade özel bir kanun olan deniz iş kanununu ortaya çıkarmış ve bu kanunda (DİK m.1/1) gemi adamlarının da işçi oldukları ortaya konmuştur<sup>222</sup>

Anayasanın işçilere tanıdığı haklardan (AY m.48, m.49, m.51, m.53, m.54) bakımından temel kanun niteliğindedir. Anayasa, herkesin çalışma ve sözleşme hürriyetine sahip olduğunu belirterek devletin bunun için gerekli tedbirleri alması gerektiğini belirterek, işçilere dinlenme, sendika kurma, sendikal faaliyette bulunma toplu iş sözleşmesi ve bununla bağlantılı olarak grev yapma hakkını tanımıştır. Gemi adamları da, anayasada öngörüldüğü üzere Sendikalar Kanunu (2821 sK.) ve Toplu İş görüşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (2822 s. K. ) açısından işçilere tanınan haklardan yararlanacaktır<sup>223</sup>

### **3.4.1 Örgütlenme Özgürlüğü Bakımından Kaptan**

Kaptan da bir gemi adamı olması itibarı ile Anayasanın (AY m.51) , ÜÇÖ sözleşmelerinin (98 s. Sözleşme) ve Sendikalar Kanununun işçilere tanıdığı örgütlenme

<sup>220</sup> Moral/ Kişi, s.33

<sup>221</sup> Songu, s. 852.

<sup>222</sup> Sevimli s.120

<sup>223</sup> Özbek, O., s.306

haklarından yararlanacaktır. Ancak işveren vekili sıfatı, Sendikalar Kanunu açısından kaptanın konumunun açıklığa kavuşturulmasını gerektirmektedir.

Sendikalar Kanunu uygulama alanı açısından bakıldığında işveren adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olan kimseler işveren vekili olarak kabul edilmişlerdir (Sen. K. m.2/VI). Bu kanun işletmenin sadece bütününe sevk ve idare eden kişileri işveren vekili olarak nitelendirmiş ve bu kanun kapsamında işveren olacağını (Sen K. m.2/VII) dolayısıyla işveren sendikalarına üye olabileceklerini düzenlemiştir (Sen. K. m.20/II).

Görüleceği üzere işveren vekilinin yönetim yetkisini kullanacağı alan noktasında, Sendikalar Kanunu iş kanunundan ayrılmaktadır. Sendikalar kanunu işveren vekilini dar yorumlayarak yalnızca işletmenin bütününe yöneten kişilerin işveren vekili sayılacağını hükme bağlamıştır. İş Kanunu ise böyle bir sınırlamaya gitmeksizin işin ve işyerinin yönetiminde yer alan herkesi işveren vekili addetmiştir. Kanaatimizce, kanun burada mümkün olduğu kadar işçinin iş sendikalarına üye olmasını sağlayarak, bu kişilerin anayasanın ve kanunun işçilere tanıdığı hak ve yetkilerden yararlanmasını amaçlamıştır.

Burada deniz ticareti açısından şu soru yöneltilebilir? İşletmeye ait tek bir gemi olduğunda bu gemiyi sevk ve idaren kaptanın işveren vekili olarak işletmenin bütününe sevk ve idare edeceği açıktır. Ancak işletmeye ait birden çok gemi olduğu zaman bu gemilerin kaptanları Sendikalar Kanunu hükümlerine göre işveren vekili sayılacaklar mıdır? Birden fazla gemisi bulunan bir deniz işletmesi düşünüldüğünde, her bir geminin ayrı birer işyeri sayılacağını daha önceki bölümlerde belirtmiştik. Bu durumda söz konusu gemilerin kaptanları işletmenin bütününe sevk ve idare etmedikleri için Sendikalar kanunu bakımından işveren vekili niteliğinde değildirler ve gemi adamı/işçi sendikalarına üye olabileceklerdir.

Bununla birlikte Yargıtay ise bazı olaylarda kaptanın sendikaya üye olamayacağı yönünde kararlar vermiştir<sup>224</sup>.

<sup>224</sup> “...Üyelik aidatı, sendikaya üye olabilecek durumda olup ta üye olanlardan kesilen bir kesintidir. Yasa ile üyeliği yasaklanmış kimse aslında üye kaydedilmemesi icap eder. Hatta aksi davranış Yasa'nın 59. maddesinde cezai yaptırıma bağlanmıştır. Böylece davadaki uyumsuzlukta kaptanların sendikaya üye, olup olmayacaklarının tartışılması önem kazanmaktadır. Yasa 21. maddesinde sendikaya üye olamayacak işçileri 5 bent halinde saymış bunlar arasında 40. maddede belirlemesi yapılan kurum ve kuruluşlarda çalışan müfettiş, kontrolörler ile müdürler ve buna eşit ve bunların üst yönetici almaktan da öte Deniz İş Kanununun 26/Ç maddesine göre işveren vekilidir. Hatta 2821 sayılı Kanun'un 2. maddesindeki belirleyici kurula göre de işveren vekilleri bu Kanun bakımından işveren sayılmaktadır. Bu tanımlamalar ve belirlemelerden kolayca gemi kaptanlarının yasanın sendikaya üye olamayacaklar arasında yer aldığı sonucuna varılabilir. Öyleyse üye olamayacaklardan üyelik aidatı kesilmesi ve bunun sendikaya ödenmesi düşünülemez.” Yarg. 9. HD Kr. T. 21.05.1987., E. 2004/4321, Kr. 2005/4115, [www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr) adresinden 05.12.2015 tarihinde alınmıştır.

### 3.4.2 Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Hakkı Bakımından Kaptan

Kaptanın, gemi adamı/işçi niteliğinden ötürü, Anayasanın (AY m.53, m.54) ve Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt kanununun tüm işçilere tanıdığı toplu iş sözleşmesi ve grev hakkından yararlanacağı açıktır.

Kaptanın, toplu iş sözleşmesi yapma noktasında çifte görünümlü kişi olduğu göz ardı edilmemelidir. Sendikalar Kanunu uyarınca; işletmenin bütünü sevk ve idare eden kaptan işveren vekili olarak nitelendirilmiştir. Bu bağlamda işverenin temsilci olarak kaptan; toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katıldığı takdirde; işveren sayılacak; bu yüzden toplu iş sözleşmesi ile işçilere sağlanan haklardan yararlanamayacak ve toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt kanunu açısından bir işveren gibi değerlendirilerek onun sahip olduğu hak ve yükümlülüklerle tabi olacaktır<sup>225</sup>.

Sendikaya üye olabilmek için ön koşul işçi olmaktır. Deniz Hukukunda işyeri olarak kabul edilen gemide eğer donatanın tek bir gemisi varsa bu sayede ticari faaliyetinin gerçekleştiriyorsa, bu gemiyi sevk ve idare eden kaptan Sendikalar Kanunu uyarınca işçi sayılamayacaktır. Peki bu durum şehir hatlarında çalışan kaptanlar için uygulanabilecek midir? Yargıtay, “Anılan sefer bölgesinde çalışan gemi kaptanların yolcuların ve yüklerin gemiye alınmasından sefer bitinceye kadar tüm işlerin görülmesinde, fevkalade yetkiler de olmak üzere, TTK’nın kaptana tanımış olduğu yetkileri doğrudan kullanır. Şehir hatlarında çalışan gemi kaptanları ise, akaryakıt alma, gemi adamları üzerinde disiplin yetkisi ,sefer yapacağı tarifelerde değişiklik ve benzeri işler, İşletme Müdürlüğü adına enspektörlük birimince yönetilmektedir. Bu bakımdan; şehir hatları gemisinde görevli kaptan, geminin bütünü sevk ve idare eden kişi olmayıp gemide çok sınırlı yetkileri olan kişi konumundadır. Şehir hatlarında çalışan kaptan gemiyi sevk ve idare eden değil, gemiyi yürüten kişi konumundadır. “ diyerek şehir hatlarında çalışan kaptanın işçi niteliği sebebiyle sendikaya üye olacağını kabul etmiştir<sup>226</sup>.

Sendikalar Kanunu veya Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu uyarınca işveren sayılmayan kaptanların, diğer gemi adamları gibi kanuni bir greve katılmalarında bir beis yoktur. Bununla birlikte başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz ulaştırma araçlarında grev yapılamayacaktır (TİSGLK, m.62/III).

<sup>225</sup> Tuncay, A., Toplu İş Hukuku, Sendikalar, Toplu İş Sözleşmeleri, Toplu İş Uyuşmazlıkları, İstanbul,1999,s.188

<sup>226</sup> Yarg. 10.H.D. ,7.5.1976 tarih,1976/2224-3720 K.



## SONUÇ

Türk Ticaret Kanunu'nda kaptana ilişkin düzenlemelerde, kaptanın gemideki en yüksek otorite, yani geminin yönetim ve organizasyonundaki asıl kişi olması sebebiyle, bağlama limanından varma limanına kadar donatanın, taşıyanın ve yükle ilgililerin gemideki temsilcisi olduğunu ve bu temsil yetkisinin alelade bir temsil yetkisi olmadığını, kaptana gerektiğinde sadece donatan tarafından yapılması öngörülen işlemleri yapabilme ayrıcalığı tanıyan bu ayrıcalıklarla doğru orantılı olarak ona yolculuğun güvenli bir şekilde gerçekleştirilmesi, sevk ve idare ettiği geminin iyi bir şekilde yönetilmesi noktasında önemli görev ve sorumluluklar öngören bir yetki olduğunu belirtilmiştir.

TTK açısından böylesine önemli yetkilerle donatılan kaptanın iş hukuku açısından statüsünün tespitini yapılacağı zaman, kaptana TTK 'da tanınmış olan bu yetkilerin onun iş hukuku açısından hangi statüde değerlendirileceği konusunu ne şekilde etkileyeceğini kaptanı iş hukuku perspektifinden incelemeyen belirtmek eksik bir değerlendirme olacaktır. Deniz İş Kanunu kaptanı bir hizmet akdiyle gemide çalışan kişi olarak tanımlamıştır. Bu kanuna göre Kaptan bir gemi adamıdır. Doktrinde; kaptanın donatan/deniz işvereni ile arasındaki ilişkinin hizmet akdi olduğu kabul edilmektedir. Kaptanı bu doğrultuda, işverenle gerçekleştirdikleri hizmet akdine binaen işverenin talimatları çerçevesinde ona bağımlı olarak iş gören ve karşılığında ücret alan bir işçi olarak belirtmek mümkündür. Her ne kadar kaptanın son derece geniş yetki görev ve sorumlulukları, kaptan için bağımlı çalışma unsurunun gerçekleşmediğini düşündürecek nitelikte olup bu nedenle kaptanın gemi adamı olmadığı şeklinde bir kanaate sürükleyecek olsa da, bağımlılığın sübjektif bir kavram olduğunu ve kaptan ile işveren/donatan arasındaki bağımlı çalışma olgusunun, diğer gemi adamlarına oranla sıkı olmayan bağlarla gerçekleşse de, varlığını koruduğu gerçeğini düşünerek hareket etmek lazım gelmektedir.

Kaptanın işveren vekilliği durumu Türk kanunları ve diğer ülke düzenlemeleri de göz önüne alındığında (İngiltere, Almanya) gemideki sefer esnasında işverene çok yakın yetkilere sahip olan kaptanı, iş yerinin yönetim ve organizasyonunda önemli kararlar alma yetkisine sahip olmayan, sadece işverenin talimatlarını yerine getiren işçi statüsünde kabul etmek isabetsiz bir yaklaşım olacaktır. Zira kaptanın işveren vekili sayılması onun işçi statüsüne bir etki etmeyecektir. İşveren vekili çifte görünümlü kişidir. Gemide yer alan diğer işçilere karşı işverenin vekili statüsünde hareket ederek kanunun ve işverenin çizdiği sınırlar çerçevesinde işvereni/donatanı temsil eder. İşverene karşı da tıpkı diğer işçiler gibi hizmet sözleşmesinin gereği olarak görev ve sorumluluklarını yerine getirecektir.

İş Hukukunun ortaya çıkış gayesini ve şu anki çalışma prensiplerini göz önüne aldığımızda hukukumuzda ağırlıklı olarak yer verilen ‘zayıfın korunması’ ilkesinin işçi lehine yorum olarak iş hukukunda vücut bulduğunu görmekteyiz. Bu nedenle Ticaret Hukukunda çok önemli yetkilerle donatılmış kaptanın bir işçi/gemi adamı olarak iş hukukunda düzenlenmiş olmasının yerinde olmadığı düşünebilir. Deniz İş Kanununun kaptanı gemi adamı olarak nitelendirmesi onu iş kanununda yer alan güvencelerden yararlandırmak içindir. Nitekim donatan/işveren kadar ekonomik anlamda güçlü olması beklenemeyecek olan kaptanın gemiyi en iyi şekilde sevk ve idare etmesi için bir takım güvencelere sahip olması şarttır Kaptanın gemi adamı olması onun Anayasa (AY m.48, m.49, m.51, m.53, m.54) ve Deniz İş Kanununun, gemi adamlarına sağladığı haklardan yararlanmasını sağlayacaktır. İşveren vekili olan kaptan, Toplu İş Hukukuna ilişkin kanunların (Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ) işverenler için öngördükleri rejime tabidir.

## KAYNAKÇA

- Akıncı, Ş., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7. B., Konya, 2013
- Akyiğit, E., Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, Ankara, 2007.
- Aragorn, J., *Master's Handbook On Ship's Business*, Cornell Maritime Press.,Cambridge,2012
- Attard, D., *The Imlı Manual On İnternational Maritime Law* ,Oxford Press, London, 2014.
- Aydemir, M., Aydınlı, İ., Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara, 2001.
- Baştuğ, A., İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili ve İş Hukuku Açısından Sonuçları, *Kamu İş Dergisi*, C. 7 S. 3, 2004.
- Bedük, M. N., *Deniz İş Sözleşmesi*, İstanbul, 2012.
- Börü, L., Koçyiğit, İ., *Ticari Dava*, Vedat Kitapçılık, Ankara ,2013
- Cartner, John A.C., Richard, P. F., Tara, L. Leiter, *The İnternational Law of The Shipmaster*, Informa Law, London, 2009.
- Cenkci E., Çetinkaya,M., *Ticari Vekilin Kambiyo Taahhüdünde Bulunmaya Yetkisi*, Terazi Hukuk, 2013.
- Centel, T., *Bireysel İş Hukuku C. 1.*, İstanbul, 1992.
- Çağa, T., *Deniz Ticareti Hukuku*, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1995.
- Çenberci, M., *İş Kanunu Şerhi*, 6. B., Ankara, 1986.
- Çiçek, B., *Türk Borçlar Hukukunda İradi Temsil Yetkisinin Sona Ermesi* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.
- ÇSGB, *İş Kanunları ve Türk Borçlar Kanununa Göre Sözleşme Türleri*, Ankara, 2012
- Dündar, E., *Uluslararası Düzenlemeler ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Deniz İş Hukukunda Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2000.
- Ekmekçi, Ö., *Deniz İş Hukuku'nda İş Süreleri ve Fazla Çalışma*, *Deniz Hukuku Dergisi*, İstanbul, 1996, S.3-4
- Ekonomi, M., *İş Hukuku*, 1. Cilt, *Ferdî İş Hukuku*, 3. B., İstanbul, 1987.
- Eren, F., *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 14. B., Ankara, 2012.
- Eren, F., *Mülkiyet Hukuku*, 3.Baskı, Ankara, 2014.
- Ergin, B., *Deniz İş Hukukunda Gemi Adamının Hizmet Akdini Haklı Nedenle Feshi Sebepleri*, *İş Hukuku Dergisi*, 1991, C.1, S.14
- Ersözlü, C. M., *Kaptanın Özel Hukuktan Kaynaklanan Görev ve Yetkileri ile Hukuki Sorumluluğu*, Beta Y., İstanbul, 2000.
- Esener, T., *İş Hukuku*, 2. B., Ankara, 1975.

- İzveren, A., Franko N., Çalık A., Deniz Ticaret Hukuku. Adalet Matbaacılık, Ankara, 1994.
- G. Aybay, Denizciler, İşletmeciler ve Yöneticiler için Deniz Hukuku, Aybay Yayıncılık ve Kültür Hizmetleri Ltd. Şirketi: İstanbul, 1998.
- Göknil, M. N., Deniz Ticareti Hukuku, Ulus Matbaası, Ankara, 1935,
- Göktaş, S., “İşveren Vekilinin İş Güvencesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/1.
- Güzel, A., Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara, 1997
- Hepgülerler, E., Deniz Yolu ile Gerçekleştirilen Konteyner Taşımacılığının Yükleme İstif Boşaltma ve Teslim Aşamalarında Görev Alanların Hukuki Sorumluluğu, Seçkin Yayınları, Ankara, 2011
- Hirsch, Ernst E., Deniz Ticareti ve Sigorta Hukuku, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Talebe Cemiyeti Yayınları, No.7, İstanbul, 1942.
- Hopkins, F.N., Business And Law For The Shipmaster Brown, Son & Ferguson, Ltd., Glasgow, 1998.
- İnceoğlu, M., Borçlar Hukukunda Doğrudan Temsil, İstanbul ,2009
- Kar, B., Deniz İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara, 2014.
- Kender, R., Çetingil, E., Yazıcıoğlu, E., Deniz Ticareti Hukuku Temel Bilgiler Cilt 1, Oniki Levha Y., İstanbul, 2014.
- Kender, R., Deniz İş Hukukunda İşveren, İşveren Vekili, Kaptan ve Gemi Adamları Kavramı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi 1984 yılı Konferansları, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1985,
- Kılıçoğlu, A., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Turhan Kitabevi, 19.bası, Ankara, 2015.
- Koyuncu, İ. S., Deniz İş Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesini Sona Erdiren Haller, Deniz Hukuku Dergisi, 2003, S.1-4.
- Laçiner, V., Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Maclachlan, M., The Shipmaster ‘s Business Companion, The Nautical İnstitute, London, 2004.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., İş Hukuku, 4. B. Ankara. 2011.
- Moral, D., Kişi, H., Deniz Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi, Denizcilik Fakültesi Dergisi, C.2, 2010.
- Nas, S., Gemi Operasyonlarının Yönetiminde Kaptanın Bireysel Karar Verme Süreci Analizi ve Bütünleşik Bir Model Uygulaması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Oğuzman, M., Medeni Hukuka Giriş-Kaynaklar –Temel Kavramlar, 21. B., İstanbul, 2012

- Okay, M., Deniz Ticareti Hukuku, Kutulmuş Matbaası, İstanbul, 1970.
- Özbek, O., Deniz İş Kanunu Yorum ve Uygulaması, Temel Yayınları, İstanbul, 1984.
- Özdemir, B. E., Deniz İş Hukukunda Sözleşmenin Sona Ermesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.
- Radionov, N., Resumption of Shipmaster's Criminal Responsibility For Narcotic Drugs in Ship's Cargo – Maritime Reality Check, 2010.
- Sevimli, K. A., İş Hukukunda Kaptan, 1999.
- Sözer, B., Deniz Ticareti Hukuku Ders Kitabı Cilt 1, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014.
- Sümer, H. H., İş Hukuku, Mimoza Yayınları, Konya, 2008.
- Süzek, S., İş Hukuku, Yenilenmiş 8. B., İstanbul, 2012.
- Süzel, C., “Deniz İş Kanunu Kapsamında Kaptan ve Kaptanın İş Sözleşmesi”, Prof. Dr. Saim Üstündağ’a Armağan, Ankara, 2009.
- Tekil F., Deniz Hukuku, Alkim Yayınları, İstanbul, 1986.
- Toremar, M., The Legal Position of The Ship Master, Göteborg University, 2000.
- Tuncay, A. C., İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı”, Temsil ve Vekâlete İlişkin Sorunlar Sempozyumu, İstanbul 1977.
- Tuncay, A. C., Toplu İş Hukuku, Sendikalar, Toplu İş Sözleşmeleri, Toplu İş Uyuşmazlıkları, İstanbul, 1999
- Tunçomağ, K., İş Hukuku, C. 1, 3. Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1984.
- Tüysüz, M., Deniz Ticaret Hukukunda Staryanın Başlaması, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XVI, Ankara, 2012
- Ulucan, D., Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler (Sendikal Eğitim El Kitabı), İstanbul, 1986.
- Uşan, F., İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2006
- Ülgener, F., Gemi İşletme Müteahhidi, Gemi Yöneteni ve Zaman Çartereri Kavramları, Deniz Hukuku Dergisi, İstanbul, 2004 , S.1-4
- Yazıcıoğlu, E., Deniz Ticareti Hukuku Temel Bilgiler Cilt 1, Oniki Levha Y., İstanbul, 2014.
- Yılmaz, H., Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği, Ankara, 2012.

### **İnternet Kaynakları**

[www.kazancı.com.tr](http://www.kazancı.com.tr)

[www.lectlaw.com/def2/m090.htm](http://www.lectlaw.com/def2/m090.htm), erişim tarihi: 12.11.2015

[www.sinerjimevzuat.com.tr](http://www.sinerjimevzuat.com.tr)

[www.sozluk.adalet.gov.tr](http://www.sozluk.adalet.gov.tr), erişim tarihi: 28.11.2015

## ÖZGEÇMİŞ

**Adı ve SOYADI** : Yunus ALHAN

**Doğum Tarihi ve Yeri** : 01.09.1989 - Kütahya

### **Eğitim Durumu**

**Mezun Olduğu Lise** : Kütahya Anadolu Öğretmen Lisesi, 2007

**Lisans Diploması** : Ankara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Ankara, 2011

**Yüksek Lisans** : Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk  
Ana Bilim Dalı, Antalya, 2016

**Tez Konusu** : Gemi Kaptanının İşveren Vekilliği

**Yabancı Dil** : İngilizce

### **İş Deneyimi**

**Çalıştığı Kurumlar** : Akdeniz Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Deniz Hukuku  
Ana Bilim Dalı (10.02.2014-Devam Ediyor)

**E-Posta** : yunusalhan@akdeniz.edu.tr.