



**T.C.
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI**

**GEMİ ADAMLARININ İŞ KAZASI İLE İLGİLİ ULUSAL VE
ULUSLARARASI HUKUKİ SORUNLARININ
KARŞILAŞTIRILMASI**

FURKAN GÜÇLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Prof. Dr. Mahmut KILIÇ

ARALIK – 2024

YOZGAT

T.C.
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

GEMİ ADAMLARININ İŞ KAZASI İLE İLGİLİ ULUSAL VE
ULUSLARARASI HUKUKİ SORUNLARININ
KARŞILAŞTIRILMASI

FURKAN GÜÇLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Prof. Dr. Mahmut KILIÇ

ARALIK – 2024

YOZGAT

	YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ LİSANSÜSTÜ TEZ ONAY FORMU
---	---

T.C.

YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Enstitümüzün İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans/Doktora Programı öğrencisi Furkan GÜÇLÜ ’nün hazırladığı “**Gemi Adamlarının İş Kazası ile İlgili Ulusal ve Uluslararası Hukuki Sorunlarının Karşılaştırılması**” başlıklı tezi ile ilgili tez savunma sınavı, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri gereğince 19/12/2024 günü saat 13:00’da yapılmış, tezin onayına oy birliği/oy çokluğu ile karar verilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Vugar Ali TÜRKSÖY

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Mahmut KILIÇ

(Danışman)

Jüri Üyesi : Dr. Rukiye YALAP

ONAY:

Bu tezin kabulü, Enstitü Yönetim Kurulu’nun/...../..... tarih ve sayılı Enstitü Yönetim Kurulu Kararı ile onaylanmıştır.

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

Prof. Dr.

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

TEZ BEYANI

Tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezin içerdiği yenilik ve sonuçların başka bir yerden alınmadığını, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan eder, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

İmza

Furkan Güçlü

19/12/2024

ÖN SÖZ

Bugünlere gelmemde önemli katkıları olan ailem ve eğitim hayatıma giren, yön veren hocalarıma, bu çalışmayı yapmamda emekleri olan Bozok Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde öğretim üyelerine ayrıca bu çalışmada danışmanlığımı yürüten, sabır ve hoşgörüyüyle yardımcı olan Prof. Dr. Mahmut KILIÇ 'a teşekkür ve minnetlerimi arz ederim.

Furkan Güçlü

19/12/2024



ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GEMİ ADAMLARININ İŞ KAZASI İLE İLGİLİ ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUKİ SORUNLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

FURKAN GÜÇLÜ

YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. MAHMUT KILIÇ

Bu çalışma, gemi adamlarının iş kazalarına yönelik ulusal ve uluslararası hukuki sorunlarını karşılaştırmalı olarak incelemektedir. İş sağlığı ve güvenliği açısından, gemi adamlarının çalışma koşulları hem ulusal mevzuatlar hem de uluslararası sözleşmeler kapsamında düzenlenmiştir. Türk Ticaret Kanunu (TTK), Deniz İş Kanunu (DİK) ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ilgili sözleşmeleri, gemilerin denize ve yola elverişli olmasını, çalışanların güvenliğini ve sosyal haklarını güvence altına almayı amaçlamaktadır.

Araştırmada, gemi adamlarının iş kazaları ve mesleki yaralanmalarına yönelik yasal düzenlemelerdeki eksiklikler ve uygulanabilirlik sorunları ele alınmıştır. Örneğin, DİK kapsamında iş kazası tanımı, işçilerin dinlenme ve izin hakları, iade ve barınma gibi temel konular ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Ancak, uluslararası sözleşmelere kıyasla eksik düzenlemeler ve uygulama sorunları bulunmaktadır. ILO 146 ve 166 No'lu Sözleşmeler, gemi adamlarının çalışma ve izin süreleri ile yurda dönüş haklarını daha ayrıntılı şekilde ele alırken, ulusal mevzuat bu alanlarda sınırlı kalmaktadır.

Amerikan Jones Yasası gibi uluslararası örneklerle karşılaştırıldığında, Türk hukukunda gemi adamlarının iş kazalarına yönelik tazminat ve güvenlik düzenlemeleri daha az kapsamlıdır. Örneğin, Jones Yasası, işverenin kusuru olmasa bile geminin elverişsizliği durumunda iş kazası sorumluluğu getirmekte, ayrıca gemi adamlarının kazalara karşı korunmasını jüri sistemiyle daha geniş bir denetim mekanizmasına bağlamaktadır.

Sonuç olarak, gemi adamlarının iş kazalarına yönelik ulusal ve uluslararası düzenlemeler birbirini tamamlayıcı nitelikte olmalı ve denizcilik sektöründe güvenliği artırıcı adımlar atılmalıdır.

2024, xi + 92 Sayfa

Anahtar Kelimeler: Gemi adamları, İş kazası, Ulusal hukuk, Uluslararası hukuk

ABSTRACT

MASTER THESIS

COMPARISON OF NATIONAL AND INTERNATIONAL LEGAL PROBLEMS OF SEAFARERS RELATED TO WORK ACCIDENT

FURKAN GÜÇLÜ

YOZGAT BOZOK UNIVERSITY

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

DEPARTMENT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

SUPERVISOR: PROF. DR. MAHMUT KILIÇ

This study comparatively examines national and international legal analyzes regarding seafarers' occupational accidents. In terms of occupational health and safety, the working conditions of seafarers are regulated within the framework of both national legislation and international agreements. The Turkish Commercial Code, the Maritime Labor Code and the relevant conventions of the International Labor Organization (ILO) undertake to ensure that ships are seaworthy and roadworthy and to secure the social rights of employees. In the research, deficiencies and applicability problems in the legal regulations regarding occupational accidents and injuries of seafarers were discussed. For example, within the scope of Maritime Labor Code, basic issues such as the definition of work accident, workers' rest and leave rights, food and accommodation are regulated in detail. However, there are incomplete regulations and implementation problems compared to international agreements. While ILO Conventions No. 146 and 166 address seafarers' working and leave periods and their right to return home in more detail, national legislation remains limited in these areas. Compared to international examples such as the American Jones Act, compensation and safety regulations regarding seafarers' work accidents are less comprehensive in Turkish law. For example, the Jones Act imposes liability for occupational accidents in the event of shipboard non-compliance, even if the employer is not at fault, and also provides for the protection of seafarers against liability. As a result, national and international regulations regarding occupational accidents of seafarers should be complementary and steps should be taken to increase safety in the maritime sector.

2024, xi + 92 Pages

Keywords: International Law, Sailors, National Law, Work accident

İÇİNDEKİLER

Sayfa

LİSANSÜSTÜ TEZ ONAY FORMU	ii
TEZ BEYANI.....	iii
ÖN SÖZ.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ	xi
1. GİRİŞ	1
1.1. Konunun Tanımı.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi	2
1.4. Sınırlılıklar	2
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. Uluslararası Yük Taşımacılığı.....	3
2.1.1. Deniz Yolu Taşımacılığı.....	3
2.2. Gemi Adamları	6
2.2.1. Gemi Adamlarının Yaşadığı Sorunlar	11
2.2.2. Gemi Adamlarının İş Kazası.....	14
2.3. Gemi Adamlarına İlişkin Ulusal ve Uluslararası Mevzuat	15
2.3.1. Türk Ticaret Kanunu Gemi Adamlarına İlişkin Düzenlemeler	15
2.3.2. Deniz İş Kanunu Gemi Adamlarına İlişkin Düzenlemeler.....	21
2.3.3. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO:International Labour Organization) Sözleşmeleri	34

2.3.3.1. ILO 53 No'lu Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabitlerin Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme.....	34
2.3.3.2. 55 No'lu Gemi adamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme.....	35
2.3.3.3. ILO 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)	37
2.3.3.4. ILO 68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme	38
2.3.3.5. 69 No'lu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme	40
2.3.3.6. 73 No'lu Gemi adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme	40
2.3.3.7. ILO 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme	42
2.3.3.8. ILO 133 No'lu Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (Revize)	48
2.3.3.9. ILO 108 No'lu Gemi adamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşme	51
2.3.3.10. ILO 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi adamları) İlişkin Sözleşme	52
2.3.3.11. 146 No'lu Gemi adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme	54
2.3.3.12. ILO 164 No'lu Gemi adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme	55
2.3.3.13. ILO 166 No'lu Gemi adamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme	59
2.3.4. Amerikan Jones Yasasının Uygulanması	61
3. GEREÇ VE YÖNTEM	66
4. BULGULAR ve TARTIŞMA	67
4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri	67
4.1.1. Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri	70
4.1.2. Gemi Adamlarının İzin ve Tatil Hakları	71
4.1.3. Gemi Adamlarının Yaralanması ve Ölümü	74

4.1.4.Gemi Adamlarının Çalışma Yaşı	75
4.1.5.Gemi Adamlarının İaşesi	75
4.1.6.Gemi Adamlarının Barınma, Yeme ve Dinlenmesi	76
4.2. Deniz İş Kazaları ve Sonuçları	81
5. SONUÇ ve ÖNERİLER	88
6. KAYNAKLAR	90



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil

Sayfa

Şekil 2.1. Deniz Kazası Evreleri14



SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

Bu çalışmada kullanılmış simgeler ve kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Simgeler	Açıklamalar
m	: Metre
m²	: Metrekare
m³	: Metreküp
db	: Desibel
hz	: Hertz
Kısaltmalar	Açıklamalar
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AY	: Türk Anayasası
DİK	: Deniz İş Kanunu
ILO	: International Labaour Organization
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
WHO	: World Health Organization
IMO	: International Maritime Organization

1. GİRİŞ

1.1. Konunun Tanımı

Gemi adamlarının iş kazaları ile ilgili ulusal ve uluslararası hukuki sorunları, hem denizcilik sektörü hem de iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli bir yere sahiptir. İş kazası, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, işyerinde veya işin yürütülmesi sırasında meydana gelen, ölüme yol açan veya bedensel ya da ruhsal engelliliğe sebebiyet veren olaylar olarak tanımlanır. Bu tanım kapsamında, gemi adamlarının maruz kaldığı kazalar ve bu kazalara ilişkin hukuki sorumluluklar detaylı bir şekilde ele alınmaktadır.

2011-2014 yılları arasında SGK verilerine göre su yolu taşımacılığında gerçekleşen iş kazalarının %44'ü gemi güvertesinde meydana gelmiştir (Yılmaz & İlhan, 2018). Bu durum, gemi adamlarının çalışma ortamlarındaki tehlikelerin ciddiyetini ve iş kazalarının sıkça yaşandığını göstermektedir. İş kazalarının nedenleri arasında yetersiz işletim prosedürleri, talimatlar ve denetim eksiklikleri yer alır. Literatürde iş kazalarının %88'inin hatalı davranışlardan kaynaklandığı, %10'unun ise güvensiz ortamlardan kaynaklandığı belirtilmiştir (Heinrich, 1959). Bu bulgular, iş güvenliğinin davranış odaklı uygulamalarla geliştirilmesinin önemini ortaya koymaktadır.

Gemi adamlarının çalışma koşulları ve hakları, uluslararası düzenlemelerle güvence altına alınmıştır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) ve İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, gemi adamlarına çalışma hakları, eşit ücret ve zorla çalıştırma yasağı gibi temel haklar tanımaktadır. Bu düzenlemeler, insan onuruna yakışır bir çalışma ortamının sağlanmasını amaçlar. Gemi adamları, haftalık 77 saat dinlenme hakkına sahip olup, normal çalışma saatleri dışında yapılan fazla çalışmalar için ek ödeme alma hakkına sahiptir (Muslu, 2022).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası da, iş kazalarına karşı işçilerin korunmasını ve zorla çalıştırma yasağını düzenleyen maddeler içermektedir. Anayasa'nın 18. Maddesi'nde, hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı ve angaryanın yasak olduğu açıkça belirtilmiştir. Ayrıca, gemi adamlarının cinsel, ırksal veya başka nedenlerle taciz ve zorbalığa maruz kalmadan çalışmasının işveren tarafından garanti altına alınması gerekmektedir.

İş kazası ve meslek hastalıkları durumunda asıl işveren ve alt işverenin müteselsil sorumluluğu bulunmaktadır. Deniz İş Kanunu'nun 48. Maddesi, işverenlerin gemi adamlarına daha elverişli haklar ve menfaatler sağlamasının önemini vurgulamaktadır (Aydınlı, 2013). Bu hüküm, işverenlerin gemi adamlarının haklarını korumak ve onların iş güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğunu belirtir.

Yabancı bayraklı gemilerde çalışan gemi adamları, farklı hukuki sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu gemilerde çalışanlar, iş mahkemelerine değil, Asliye Ticaret Mahkemeleri veya Asliye Hukuk Mahkemeleri'ne başvurmak zorunda kalabilmektedir. Bu durum, gemi adamları arasında eşitsizliklere neden olabilmekte ve denizcilik sözleşmeleri gereği bu ayrımların ortadan kaldırılması gerektiği belirtilmektedir (Konca, 2015).

Sonuç olarak, gemi adamlarının iş kazalarına karşı korunması, ulusal ve uluslararası düzenlemelerle sağlanmakta ancak uygulamada bazı sorunlar devam etmektedir. Gemi adamlarının güvenli çalışma koşullarına sahip olmaları ve iş kazalarına karşı korunmaları için daha etkili denetim ve düzenlemelere ihtiyaç vardır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Gemi adamlarının uluslararası olarak çalışmalarından dolayı tabii olacakları hukuk sistemi ve uygulanacak mevzuat literatürde yeterli olarak açıklanmamıştır. Bu sebeple herhangi bir gemi kazasında oluşabilecek hak kayıplarının önüne geçilmesi ve hak kaybına uğranılmasına engel olunması adına önemli bir araştırma olacaktır.

Bu araştırmanın amacı, gemi adamlarının iş kazası boyutunda iş sağlığı ve güvenliği hakkında maruz kaldıkları hukuki haksızlıkları ulusal ve uluslararası hukuk açısından ortaya koymaktır.

1.3. Araştırmanın Önemi

1.Uluslararası deniz taşımacılığında Türk gemicilerinin maruz kalabileceği haksızlıklara karşı kaynak oluşturacak ve Türk gemi adamlarının herhangi bir hak kaybına uğratılmamasına yardımcı olacak bir araştırmadır.

2.Gemi adamının iş kazasına maruz kalması halinde kendisi ve bakmak yükümlü oldukları kişilerinin maddi olarak zor duruma düşürülmesinin engellenmesine yardımcı olacaktır.

3.Devletin vatandaşına hazineden fazladan para harcamasına engel olmasını sağlayacaktır.

4.Ekonomik boyutu yanında devletin vatandaşının hak ihlalinin önüne geçmesine, hukuk devleti ve sosyal devlet sorumluluğunun yerine getirilmesini sağlayacaktır.

1.4. Sınırlılıklar

Bu çalışma, askeri amaçlı gemiler hariç gemilerde çalışan gemi adamlarının iş sağlığı ve güvenliği iş kazası boyutunda uluslararası ve ulusal mevzuat ve yargı kararları ile sınırlıdır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Uluslararası Yük Taşımacılığı

Uluslararası yük taşımacılığı, ülkeler arasında her türlü eşyanın taşınması olarak kısaca tanımlayabiliriz. Ticari amaçlı belli bir ücret alınarak yapılan taşıma işlemlerinin birden çok yöntemi vardır. Yöntemler deniz, kara, hava yolları kullanılarak geliştirilmektedir. Uluslararası taşımacılıkta, en çok tercih edilen vasıta yerkürenin çoğunluğunun denizlerle kaplı olmasından dolayı deniz yolu taşımacılığıdır.

Uluslararası Yük taşımacılığında kullanılan yöntemlerden örnek verilecek olursa Konteyner taşımacılığı, Birden fazla konteynerin bağlanarak çeşitli vasıtalarla taşınmasını sağlayan kombine ulaşım ağ ekipmanları arasında en çok tercih edilen araçtır. Piggy Back Taşımacılığı, Araç ve yükün birlikte başka vasıtaya bindirilip taşınmasıdır. Rolling Motorway, Çekicilerin tırlarla beraber raylar üzerinde taşınmasıdır. Unaccompanied Piggy Back, yük ve aracın ayrı ayrı aynı vasıta ile taşınmasıdır. Pocket Wagon, Yarı römorkların taşınmasını sağlayan sistemler bütünüdür. Swing Tray Well Wagon, Demir yolu taşımacılığında kullanılan vagonların birleştirilmesini sağlayan sistemdir. Swap Body Sistemi, kasa tipi konteyner ile taşıma sistemleridir. Roll-on-Roll-off taşımacılığı, vasıtayla birlikte gemiyle yükün taşınmasıdır.

Gelişmekte olan kombine ulaşım ağı organizasyonları açısından Türkiye ve küresel dünya açısından önemli olan rotalar belirtilecek olursa, TEN-T, TRACECA, VIKING, Demir ve Deniz İpek Yolu olarak belirtilebilir. Ulaşım ağlarının ortak özellikleri Avrupa Birliği ülkelerini, kendilerinden daha uzak ülkelere taşıma yapabilmek için oluşturulmuştur. İpek Yolu ağ Çin merkezli bir proje olmasından dolayı asıl amacı bakımından Asya'dan Avrupa Birliği ülkelerine ticari amaçlı sevkiyatı sağlamaktır. Ağ dışındaki ülkeler bakımından Hava, liman ve demir yolu terminalleri aracılığıyla ağ katılması sağlanmaktadır. (Fulser,2015)

2.1.1. Deniz Yolu Taşımacılığı

Deniz yolu taşımacılığı, su üzerinde eşya taşınması olarak kısaca tanımlanabilecek olsa da uluslararası ticaretin gelişmesini sağlamıştır. Ticari yük taşımacılığında en çok tercih edilen ticari yük taşımacılığıdır. Uluslararası ticaretin gelişmesi üzerine daha çok önem kazanmıştır.

Açıklandığı üzere ticaretin gelişmesine paralel olarak, deniz yolu taşımacılığı da gelişmiştir.

Gelişmelere bağlı olarak, deniz yolu taşımacılığında da uluslararası kombine yük taşıma yöntemleri kullanılmaktadır. Tankerle taşıma bunların başında gelir bunun sebebi ise denizlerde yapılan taşımaların büyük bir kısmında enerji taşımacılığının yer almasıdır. Enerji ve kimyasal maddelerinin taşınması tehlikeli yük taşımacılığı içerisinde yer almaktadır. Bu sebeple tehlikeli yük taşınmasında kullanılan yöntemleri açıklamakta, gemi adamlarının iş güvenliği açısından denizlerdeki işyeri güvenliğinin konusu olmasından mütevellit açıklamakta yarar vardır;

Tehlikeli yük taşımacılığında kullanılan yük elleçlemesini incelersek şayet, Sıvı yük taşıyan gemilerde genel olarak dökme yük tipi gemiler kullanılmaktadır; gelişen teknoloji sayesinde denizlerdeki güvenliğin sağlanması ve denizcilerin korunması açısından tanker gemileri petrol taşınması ayrıca kimyasal maddelerin taşınması için üretilmiştir.

Petrol Tanker gemileri, sürekli elleçleme sayesinde hızlı ve kısa sürede yükleme tamamlanmaktadır. Özel olarak üretilmiş boru hattı sayesinde yükleme işlemi yapılmaktadır. Sıcak ve soğuk sistemler sayesinde tankerlerin güvenliği ve denizlere petrol sızması engellenmektedir. Kimyasal Tanker gemileri, petrol gemilerindeki tankerlerden boyutları küçük olmasından dolayı iç sulara ve fabrikalara daha rahat giriş çıkış yapılmasını sağlar ayrıca delinme, temizlik konusun da daha güvenilir haldedir.(Zorba, 2009) Diğer elleçleme yöntemlerine göre gemiler tasniflenmiştir. Kırkambar gemileri, Dökme yük gemileri olarak genel bir sınıflandırma yapılabilir.

Geminin literatürde farklı tanımlamaları yapılsa da hukuki olarak ticari bir gemi olması için; Türk Ticaret Kanunu (TTK) Madde 931- “(1) Tahsis edildiği amaç, suda hareket etmesini gerektiren, yüzme özelliği bulunan ve pek küçük olmayan her araç, kendiliğinden hareket etmesi imkânı bulunmasa da bu Kanun bakımından “gemi” “sayılır.

TTK Madde 931- (2) Suda ekonomik menfaat sağlama amacına tahsis edilen veya fiilen böyle bir amaç için kullanılan her gemi, kimin tarafından ve kimin adına veya hesabına kullanılırsa kullanılsın “ticaret gemisi” sayılır.”

Amir hükmü gereğince ticari gemi olabilmesi için ticari bir amaçla seyri sefer yapması gerekmektedir.

TTK Madde 932- (1) 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.

(2) 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.

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

(4) Denizde can ve mal koruma ile ilgili mevzuat hükümleri saklıdır.

Hükümleri gereğince geminin seyri sefere çıkması için yola elverişli ve yüke elverişli olması gerekmektedir. Elverişli olmayan gemiler için aşağıdaki TTK hükümleri uygulanır.

Madde 933- (1) Denize elverişsiz hâle gelmiş olan bir gemi bu Kanunun uygulanması bakımından;

a) Tamiri hiç veya bulunduğu yerde mümkün değilse ve tamir edilebileceği bir limana götürülemezse, “tamir kabul etmez gemi”,

b) Tamir giderleri geminin, eski ve yeni farkı gözetilmeksizin, önceki değerinin dörtte üçünü aşacaksa, “tamire değmez gemi”, sayılır.

(2) Önceki değer, denize elverişsizlik bir yolculuk sırasında meydana gelmişse, geminin yolculuğa çıkarken sahip olduğu değerden; diğer hâllerde ise, gemi denize elverişsiz hâle gelmeden önce sahip olduğu veya gereği gibi donatılmış olması hâlinde sahip olacağı değerden ibarettir.

(6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu , 2011)

Yukarıdaki belirtilen hükümlere göre, gemilerin yola elverişsiz olması halinde tamir edilip edilmeyeceği ve edilmediği durumlarda sahip olacakları hukuki statü belirtilmiştir.

Ticari gemilerin TTK ve diğer ilgili mevzuata göre geminin yola elverişli olması ve yüke elverişli olması şatlarını oluşturan yeterli gemi adamının olması, yeterli teknik özelliklere

sahip olması ve tamir edilmiş olması gerekmektedir. Şayet bu hükümlere uyulmadığı halde sefere yolculuğuna çıkılması halinde cezai müeyyidelerle karşılaşılması kaçınılmazdır. Denizde Can Emniyeti Uluslararası Sözleşmesine göre, 1974 (SOLAS 74) düzenlenen kriterlerine uygun olmayan gemiler tedbir olarak limanlara girişleri ve çıkışları yasaklanabilmektedir. SOLAS 74 olarak adlandırılan sözleşmeyle bağlantılı olarak ve International Maritime Organization (IMO) tarafından hazırlanan sözleşmelere uyulmaması halinde gerek TTK gerek uluslararası mevzuat bakımından yük ve geminin elverişsiz olmasından mütevellit geminin seyri seferi durdurulabilir veya menedilebilir. Gemilerin taraf devletlerin limanlarından giriş ve çıkışları geçici koruma tedbiri olarak engellenebilir. Farklı yaptırımlar da uygulanabilir.

2.2. Gemi Adamları

Gemide hangi görevde çalıştığı fark etmeksizin çalışan işçilere gemi adamı diyebiliriz.

Çeşitli organizasyonların hazırlamış olduğu ve kanunlardaki tanımlanmalarını açıklayacak olursak; Deniz İş Kanunu Md.2 “Bir hizmet aktine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere “gemiadamı” denir” şeklinde tanımlanmıştır. International Labour Organization (ILO) tarafından hazırlanan 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşmesi Md.1/1 ”Bu Sözleşme bakımından "gemi adamı" deyimini, savaş gemisi hariç, Sözleşmenin yürürlükte olduğu bir ülkede kayıtlı olan ve devamlı deniz taşımacılığına ayrılmış bir gemide, herhangi bir unvanla çalıştırılan herkesi kapsar.” şeklinde hüküm altına alınmıştır. TTK Md.934. “(1) “Gemi adamları”; kaptan, gemi zabıtları, tayfalar ve gemide çalıştırılan diğer kişilerdir.” tanımlaması yapılmıştır. Açıklanan hükümlerde gemi adamları hakkında benzer tanımlamalar yapıldığı ortaya çıkmıştır. Gemi adamı olabilmenin şartı Gemi adamları ve Kılavuz Kaptanları Yönetmeliğinde düzenlenmiştir.

Md. 42- (1) Gemiadamı olabilmek için; Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak ya da Türkiye Cumhuriyetinde veya Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde denizcilik ile ilgili eğitim-öğrenim gören ve/veya mezun olan Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı olmak ya da 25/9/1981 tarihli ve 2527 sayılı Türk Soylu

Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun kapsamındaki Türk soylu yabancı olmak,

a) Bu Yönetmelikte belirtilen gemiadamı yeterlik dereceleri için ön koşul olan yaş, öğrenim derecesi, deniz hizmet süresi ve diğer gerekleri sağlamış olmak,

b) Sağlık durumunun deniz hizmetine elverişli olduğunu bu Yönetmeliğin ilgili hükümlerine göre belgelemek,

ç) 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda yer alan örgüt faaliyeti çerçevesinde işlenen uyuşturucu ve uyarıcı madde imal ve ticareti suçu veya suçtan kaynaklanan malvarlığı değerini aklama suçu veyahut göçmen kaçakçılığı veya insan ticareti, haksız ekonomik çıkar sağlamak amacıyla kurulmuş bir örgütün faaliyeti çerçevesinde cebir ve tehdit uygulanarak işlenen suçlar ile İkinci Kitap Dördüncü Kısım Dört, Beş, Altı ve Yedinci Bölümünde tanımlanan suçlardan veya istimal ve istihlak kaçakçılığı hariç kaçakçılık suçlarından hükümlü bulunmamak,

d) 35237 sayılı Kanunun 188 inci, 190 ıncı ve 191 inci maddelerindeki suçlardan dolayı hakkında verilmiş bir mahkûmiyet veya güvenlik tedbiri kararı bulunmamak, gerekir.

(2) Uzakyol kaptanı ve kaptan yeterliğine sahip olmak için, birinci fıkrada yer alan hükümlere ilave olarak, taksirli suçlar ve ertelenmiş mahkûmiyet kararları hariç olmak üzere, hükmün açıklanmasının geri bırakılması sınırından fazla süreli hapis cezası veya affa uğramış olsalar dahi, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, hileli iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyeti kırıcı suçtan veya resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, Devlet sırlarını açığa vurma, terörün finansmanı suçlarından dolayı hürriyeti bağlayıcı ceza ile hüküm giymemiş olmak gerekir.

Bu şartların yanında gemi adamı olmak isteyen kişi gemi adamlığı sınavına girmek zorundadır. Yukarıdaki mezkûr yönetmeliğin;

Madde 43 – (1) Gemiadamı olabilmek için gerekli koşulları taşıyan kişilere gemiadamı yeterlik belgesi, gemiadamı uzmanlık belgeleri ve belge kanıtlarını da içeren gemiadamı cüzdanı verilir.

Madde 44 – (1) İçerikleri ve süreleri Yönerge ile belirlenen denizcilikle ilgili eğitimleri; İdare tarafından yetkilendirilmiş eğitim kurumlarında gören gemiadamlarına İdare tarafından o eğitimlerin eğitim belgeleri verilir.

Madde 45 – (1) Türkiye’de veya Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde İdarenin öngördüğü denizcilik eğitimi gören yabancı uyruklulara, eğitimlerine uygun olarak

bu Yönetmeliğin ilgili maddelerine göre yeterlik belgesi sınavlarına girme hakkı ve gördükleri eğitime uygun olarak da eğitim belgeleri verilir.

Madde 46 – (1) Türk vatandaşı veya yabancı uyruklu olup yabancı ülke idarelerinden alınmış yeterlik belgelerine sahip olan gemiadamlarının yeterlikleri;

a) Yeterlik alınan ülkenin, IMO'nun yayınladığı Sözleşme kurallarına tam uyum sağlayan ülkeler listesinde olması,

b) Yeterlik alınan ülke ile Sözleşmenin 1/10 kuralı uyarınca belgelerin tanınmasına ilişkin ikili anlaşma ya da protokol yapılmış olması,

c) Söz konusu yeterlik belgesinin, Sözleşmenin, 1/2 ve 1/9 kuralları ile Kod Bölümünün A-1/2 Kısmı uyarınca düzenlenmesi ayrıca deniz hizmeti, eğitim-öğretim ve yeterlik ile ilgili kalite standartlarına uygun olması,

ç) Yabancı ülkeden alınan yeterlik belgesine esas eğitim ve belgelendirmenin doğrulanması, şartları göz önüne alınarak, Sözleşmenin 1/10 Kural ve Kod Bölümünün A-1/10 kısmına göre İdare tarafından uygun görülmesi halinde İdare tarafından onaylanır. hükümlerine uygun şartlarını sağlayan kişilere gemi adamı belgesi ve cüzdanı verilir. Elektronik sicilde kaydı tutulur. (Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği,2018)

Gemi adamlarının yeterliliklerinin ölçülmesi ve uygun pozisyonda çalışması gemi adamları ve deniz emniyeti ve gemi güvenliği açısından önemlidir. İstanbul boğazında meydana gelen gemi kazalarında kılavuz kaptan bulunup bulunmaması baz alınarak yapılan araştırmada 29 kazanın 9'unda kılavuz kaptanın yer aldığı 20 tane gemide ise kılavuz kaptanın bulunmadığı tespit edilmiştir. Kılavuz kaptanın baz alınarak araştırmada diğer insan hatalarına yer verilmemekle birlikte kılavuz kaptanın deniz kazalarının önlenmesinde önemli yer aldığı kanısı bulunmaktadır. Kılavuz kaptanın sorumluluğu sınırlı olmakla birlikte Geminin sorumluluğu asıl kaptanda olmasıyla beraber diğer mürettebatın yeterli bilgi ve beceriye sahip olması da gerekmektedir. (Salihoğlu,2017)

Gemi Adamlarının Donatılması Yönergesine göre gemi adamlarının yeterlilik derecelerine göre sıralanışı belirtilecek olursa ilgili yönergenin Md.5 hükmünde düzenlenmiştir.

Madde 5-Gemiadamları Yeterlik Belgeleri gruplarına göre alt yeterlikten üst yeterlik derecelerine doğru sıralanışı aşağıda gösterilmiştir.

A) Tayfalar

1) Güverte Sınıfı

Grup-1 : STCW II/4'e veya II/5'e uygun eğitim almış ve seyir vardiyası tutma yeterliliğine haiz Güverte Tayfası (Gv. Lostromosu, Usta Gemici ve Gemici)

Grup-2 : STCW II/4'e uygun eğitim almamış ve seyir vardiyası tutma yeterliliğine haiz olmayan Güverte Tayfası (Gemici)

2) Makine Sınıfı

Grup-1 : STCW III/4'e veya III/5'e uygun eğitim almış ve makine vardiyası tutma yeterliliğine haiz Makine Tayfası (Mk. Lostromosu, Usta Makine Tayfası ve Yağcı)

Grup-2 : STCW III/4'e uygun eğitim almamış ve makine vardiyası tutma yeterliliğine haiz olmayan Makine Tayfası (Yağcı)

B) Kaptan, Başmühendis/Başmakineci ve Zabitler 1-Kaptan ve güverte zabitleri

a-500 GT 'den küçük ve yakın kıyısal sefer yapan gemilerde çalışacak kaptan ve güverte zabitleri 1)Sınırlı Vardiya Zabiti

2)Sınırlı Kaptan

b-3000 GT 'den küçük gemilerde tüm sularda çalışacak kaptan ve güverte zabitleri

1)Vardiya Zabiti

2)Birinci Zabit

3)Kaptan

c-3000 GT ve üstü gemilerde tüm sularda çalışacak kaptan ve güverte zabitleri

1)Uzakyol Vardiya Zabiti

2)Uzakyol Birinci Zabit 3)Uzakyol Kaptanı

2-Başmühendis/Başmakineci ve Makine Zabitleri

a-750 kW'den küçük ana makine ile yürütülen ve yakın kıyısal sefer yapan gemilerde çalışacak başmühendis/başmakineci ve vardiya mühendisi/makine zabitleri

1) Sınırlı Makine Zabiti

2) Sınırlı Başmakineci

b-3000 kW'den küçük ana makine ile yürütülen gemilerde tüm sularda çalışacak başmühendis/başmakineci ve makine zabıtları

1)Makine Zabiti

2)İkinci Makineci

3)Başmakineci

c-3000 kW ve daha büyük ana makine ile yürütülen gemilerde tüm sularda çalışacak başmühendis/başmakineci ve vardiya mühendisi/makine zabıtları

1)Uzakyol Vardiya Mühendisi/Makinisti 2)Uzakyol İkinci Mühendisi/Makinisti

3)Uzakyol Başmühendisi/Başmakineci

C) Yat Sınıfı

1) Yat Kaptanı (499 GT e kadar)

2) Yat Kaptanı (500 GT'den 2999GT'ye kadar)

3) Yat Kaptanı (3000GT ve üzeri)

D) Balıkçı Sınıfı

1) Balıkçı Gemisi Güverte Tayfası

2) Balıkçı Gemisi Kaptanı

3) Açık Deniz Balıkçı Gemisi Kaptanı

E) Telsiz Zabıtları

1- SOLAS Sözleşmesi kapsamı dışında olan deniz araçlarında ve GMDSS düzenlemeleri dışında kalan Telsiz istasyonlarında çalışacak operatörler;

a) Kısa Mesafe Telsiz Operatörü Belgesi,

b) Uzun Mesafe Telsiz Operatörü belgesi,

2- SOLAS Sözleşmesi kapsamında olan deniz araçlarında ve GMDSS düzenlemeleri bulunan Telsiz istasyonlarında çalışacak operatörler;

a) GMDSS Sınırlı Telsiz Operatörü Belgesi (ROC),

b) GMDSS Genel Telsiz Operatörü Belgesi (GOC),

c) GMDSS İkinci Sınıf Telsiz Elektronik Zabiti Belgesi(REO2),

d) GMDSS Birinci Sınıf Telsiz Elektronik Zabiti Belgesi(REO1),

yeterlik belgesi bulunan Kaptan, güverte sınıfı zabıtlar ile Yakın Kıyusal Sefer Bölgesi'nde güverte sınıfı tayfalar kendi görevlerinin yanı sıra yukarıdaki telsiz zabıtlarının görevlerini de yapabilir.

F) Diğer Çalışanlar

Gemilerin kullanım amacına katkıda bulunan elektrikçi, elektronikçi, elektronik ve elektrik zabıtları, makine mühendisi ve teknisyenleri, bilgi işlem makineleri programcısı ve operatörü, bilim gemilerinde çalışan bilim adamları, gemi kâtibı, gemi kâtip yardımcısı ve kamara memuru, aşçı, kamarot ve benzeri personelin donatımı bu yönerge kapsamında değerlendirilmemiştir. Bu konuda Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası mevzuat ile ulusal mevzuatın gereklerinin yerine getirilmesinden donatan sorumludur.

G-Sağlık Zabıtları

Yüz (100) veya daha fazla kişi taşıyan ve 3 günden uzun sürecek uluslararası sefer yapan gemilerde tıbbi tedavi için bir doktor bulundurulur.(Gemi Adamlarının Donatılması Yönergesi,2017)

Gemi adamları işe alım sürecinde insan kaynaklarının gemi adamlarının yeterliliklerini belirlemesi ve işe başladıktan sonra uygun pozisyonlara atanmasının sağlanması için veri biliminden yararlanması gerekmektedir. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte .NET sunduğu imkanlardan yararlanması nitelik olarak yeterli gemi adamının gemi içinde verimli bir şekilde görevlendirilmesinde yararlı olacaktır. Gemi işletme firmasının işveren olarak iş sağlığı ve güvenliği, deniz emniyetini sağlama görevini yeterli olarak yerine getirmesinde, NET veri tabanının kullanılması büyük bir fayda sağlanır. Gemi adamının donatılmasına dair yönergesine ilişkin uzman gemi adamlarının istihdam edilmesi açısından kanuni zorundalıkların yeri getirilmesinde yardımcı bir kaynaktır.

2.2.1. Gemi Adamlarının Yaşadığı Sorunlar

Yapılan araştırmalara göre gemi adamlarının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin almış oldukları eğitim ve devam eden süreçte eğitimlerin devam edilmemesinden mütevellit gemi adamlarının iş güvenliğine ilişkin bilinci düşürülmektedir. Gemi adamlarının yaşadığı sorunların ana nedenlerini bilinci düzeyinin düşük olması yatmaktadır. Yaşanan sorunlar bazı risklere dönüşmektedir. Bu risklerin çoğunluğu iş kazasına ilişkindir.

Gemi adamlarının gemide çalışırken, yaşayabilecekleri tehlikeler sıralanırsa; kötü alışkanlıklar (sigara, alkol, uyuşturucu vb.), işe bağlı olarak yorgunluk, stres, kişisel koruyucu donanımlarını kullanmama veya yanlış kullanma, makine vb. donanımları ve iş alanının yetersiz denetlenmesi, personeli yanlış görevde değerlendirme, gerekli eğitimlerin verilmemesi başlıca çeşitli riskleri oluşturabilecek tehlikelere örnek olarak verilebilir.(Yılmaz & İlhan, 2018)

Gemi adamlarının psikososyal olarak tehlikeyle karşılaşmaları mevcut sorunlar içerisinde yer almaktadır. Bunlardan başlıcaları sıralanırsa; Karadan uzaklık, stres, yalnızlık ve ailelerinden uzakta çalışma psikososyal risklerden tükenmişlik sendromuna sebebiyet vermektedir.(Zorba, 2016)

Gemi adamlarının makine ikmal alanlarında yüksek sıcaklıkta çalışmasından mütevellit karşılaştığı en büyük tehlikelerden biri de yangın tehlikesidir. Olası patlamalara karşı Geminin gerekli yangın ekipmanlarını bulundurması haftalık olarak yangın ve gemiyi terk tatbikatının yapılması ve gemi adamlarının zorunlu olarak yapmaları gereken yangın sırasındaki görevleri icabı aldıkları role cetvelinin hazırlanması, gemi adamlarının görevlerini bilmeleri gerekmektedir.6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği iş yerinde gerekli önlemlerin alınması işverence zorunludur. SOLAS 74 gereği yangın sırasında bulunması gereken ekipmanlar, IMO tarafından gemi de bulunması gereken zorunlu eşya olarak kabul edilmiştir.(Şahin, 2017)

Gemi adamlarının çalışma ortamlarının kapalı olan yerlerde çalışmalarında yeterli oksijen almaları gerekmektedir. Yeterli oksijen alınmaması halinde bayılma vb. sağlık sorunlarıyla ilerleyen evrelerde farklı akciğer hastalıklara sebebiyet verebilmektedir. Kapalı alanlarda çalışılması durumunda gaz kacaklarına sebebiyet verebilecek teçhizatların kontrol edilmesi gerekmektedir. Yapılan araştırmalarda gemi adamlarının zehirlenmeye, açıklanan sebepler üzerine maruz kalmaları mevcuttur (Viran & Barlas, 2018).

Gemi adamlarının gemi ye her iniş ve binişinde iskele ve gemi arasındaki mesafe de gereken önlemlerinin alınması gerekmektedir. Yapılan araştırmalar gemiye iniş ve binişlerde başta balıkçı tekneleri olmak üzere tehlike arz ettiği sonucuna varılmıştır. Çeşitli riskler meydana getirmektedir. L tipi matris uygulanarak varılan sonuçlarda orta derece riskli kabul edilmektedir (Aytepe vd. 2021).

Gemi adamlarının en önemli sorunlarından biri olan yurda iadelerinde covid-19 pandemi döneminde gemi adamlarının yurda dönüşlerinin uzaması ve gemi adamlarının zorla

alıştırılmasına sebebiyet vermiştir. Hava trafiğinin de askıya alınmasından mütevellit karadaki gemi adamlarında görevli oldukları gemiye binmeleri sorun teşkil etmiştir ve gecikmiş ya da gerçekleşememiştir. Ayrıca Kruvazen gemilerinin de seyahatlerinin engellenmesinden dolayı gemi işletmeleri sorun yaşamıştır. Bu sebeple kruvazen gemilerinde çalışan gemi adamları ücretlerini alamamıştır. Ayrıca gemi işletmeleri gemi adamlarının çalışmaya başlaması için gereken eğitimleri verememiştir. Bu durum gerekli gemi adamlarının pandemi zamanında yoğunluğu artan tedarik zincirinin önemli bir kesimini üstlenen yk gemilerinde çalışan gemi adamlarının gemi iş yerindeki görev değişimlerinin teslim edilmesini engellemiştir. Gemi adamları iş sözleşmelerinde belirtilen süreden fazla çalışmak zorunda kalmıştır bu sebeple gemi işletmeleri gerekli gözetim yükümlülüğünü yerine getirememiştir. İş güvenliği bakımından tehlikeli durumlar oluşturması kaçınılmazdır. İnsan Hakları ihlallerine sebebiyet vermiştir.(Muslu, 2022)

Gemilerin kullanımı gereği belirli bir frekansta ses oluşmaktadır. Fakat bu sesin insan sağlığı için belirlenen değerler üzerinde olması gürültü kirliliği buna bağlı olarak gemi adamlarına çeşitli rahatsızlıklara sebebiyet verebilmektedir. Kapalı ortamda çalışmalarından mütevellit sesin yayılması, dalgası ve frekansından dolayı gemi adamları rahatsız olabilmektedir. İş hayatını etkileyebilmektedir. 85db üzerinde kişisel koruyucu donanım haricinde maruz kalınması tespit edilen durumlar mevcuttur. Gemi işleten kişilerin gerekli ölçümleri yaparak, gemi adamlarını maruziyetten korumalı veya uzaklaştırmalıdır.

İşveren yükümlülüğü olarak, çalışan gemi adamlarının iş sağlığı ve güvenliğini korumakla mükelleftir.(Vedat, 2020)

Gemi adamlarının görevlerinin icap ettiği şekilde koruyucu donanıma sahip olması gerekmektedir. Yapılan araştırmalardan risklere örnek olarak arama ve kurtarma gemilerinde çalışan gemi adamlarının kişisel koruyucu donanımların yetersizliğine ilişkin olarak çeşitli riskler meydana gelebilmektedir. Güvertede görevli gemi adamına kaymaz ayakkabı verilmesi kayma riskinin ortadan kaldırılmasını sağlayacaktır. Kurtarma operasyonları bakımından bottaki gemi adamlarına kaymaz ayakkabı yanında can yeleği ve emniyet halatı verilmesi gerekmektedir. Kişisel Koruyucu donanımların yanın da gemi deki malzemelerin düşmesi ve halatların kopmasına dair gerekli önlemler alınmalıdır. Yapılan çalışmada sonucunda gemi adamların risklere maruz kalma oranı ve şiddeti azımsanmayacak derece de yüksektir.(Lafçı & ztekin, 2020)

2.2.2. Gemi Adamlarının İş Kazası

Denizler de oluşabilecek her türlü kazaya gemi adamının maruz kalması halinde iş kazasına dönüşebilmektedir. Deniz kazaların yanında deniz de yaşanan doğal ve 3. kişiler tarafından gemi adamına yöneltilen eylemler, gemi adamlarının iş kazası olarak sonuçlanmaktadır.

Deniz kazası, Deniz Kazalarını ve Olaylarını Araştırma ve İnceleme Yönetmeliği Md.4 göre, geminin faaliyeti ve operasyonu ile ilişkili olarak meydana gelen, kişinin ölmesi, yaralanması, gemi de kaybolması, geminin batması, kaybolması, kayıp sayılması, kaza sonucu geminin terkedilmesi, geminin hasarlanması, karaya oturması, manevradan aciz duruma düşmesi, deniz cismiyle ve başka bir gemi ile çatması ve çatışması, hasardan dolayı çevre kirliliğine sebebiyet vermesi, olarak tanımlanabilir.(Deniz Kaza Olay İnceleme Yönetmeliği)

Deniz Kaza Olay İnceleme Yönetmeliği Md.4/1-j göre, “Ciddi yaralanma: Kaza anından itibaren 7 gün içinde başlayan ve 72 saatten daha fazla süren bir zaman dilimi içinde kazazedenin normal hareket imkân ve kabiliyetini kısıtlayan iş göremezlik haline neden olan yaralanmayı” olarak ifade edilmiştir. Deniz Kazasının oluşmasındaki evreler şekil ile gösterilecek olursa (Akanpınar,2020).



Şekil 2.1. Deniz Kazası Evreleri

Gemilerin seyrüseferleri sırasında gerçekleşebilecek kazalarının yanında gemilerin bakımları sırasında da kaza meydana gelebilmektedir. Geminin kapalı alanlarında gerçekleşen kazalar incelenirse, bazı dökme yüklerin sebep olduğu patlayıcı toksik tozlar temizlik ve elleçleme yapılırken patlayarak gemide kazayı meydana getirebilmektedir. Gemi boru hattında bulunan gazlar ve tehlikeli sıvılar bakım sırasında yeterli iş güvenliği oluşmadığında patlamaya sebebiyet verebilmektedir. (Viran &Barlas, 2018)

Gemi adamlarının yanı sıra gemilerde çalışan olarak sualtı adamlarının karşılaştıkları iş kazaları incelenirse, deniz trafiğinden dolayı sualtı çalışanlarının sesleri algılaması zorlaşmaktadır. Sualtı çalışanlarının iletişimin kesilmesinden mütevellit bayılma durumu gerçekleşebilmektedir.(Malay,2015)

Gemi adamları ve liman çalışanlarının ortak çalıştığı alanlarda oluşabilecek kazalar incelenirse, ambar kapaklarının açılması ve kapatılması, yükleme ve boşaltma işlemleri sırasında yüksekten düşme tehlikesi mevcuttur. Römorkörlerin yanaşmasında halatların kopması sonucu iş kazası oluşturabilecek çeşitli yaralanma riskleri ortaya çıkmaktadır.(Alkan ve Ünal,2015)

2.3. Gemi Adamlarına İlişkin Ulusal ve Uluslararası Mevzuat

2.3.1. Türk Ticaret Kanunu Gemi Adamlarına İlişkin Düzenlemeler

Türk Ticaret Kanunu (TTK) Md.934 gemi adamlarının kimlerden oluştuğuna dair düzenlemeye göre, gemi zabıtları, kaptan, tayfalar ve gemide çalışan diğer çalışanları gemi adamı olarak kabul edilmektedir. Gemi adamlarının kusurlarından dolayı gemi donatanların sorumluluğuna ilişkin TTK Md.1062/1'deki düzenlemeye göre, gemi adamlarının 3. kişilere karşı kusurlu hareketlerinden dolayı sorumlu olduğu belirtilmiştir. Gemi adamlarından kaptanın sorumluluğu TTK Md.1088/1 göre, özen yükümlülüğüne ilişkin olarak, kendi görevinde olan bütün işlerde tedbirli kaptan gibi hareket etmesi gerekmektedir. TTK Md.1089/1 hükmünde, kaptanın kendi kusuru ile yol açtığı eşya, yolcu ve 3. kişilere karşı zararlardan kendisinin sorumlu olduğu belirtilmiştir. TTK Md.1089/2'de kaptanın kusurundan dolayı donatanın emrine uymuş olması kusurunu ortadan kaldırmayacağı hüküm altına alınmıştır. TTK 1089/3 göre donatanın kusurlu eylemi bilerek emir vermesi halinde donatanın sorumlu olacaktır. 1089/4 hükmüne göre kaptanın sorumluluğu, Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin taraf olduğu milletlerarası antlaşmalarda sınırlamaya ilişkin olarak sınırlamaya tabi olabilmektedir. Geminin elverişli olması bakımından kaptanın sorumluluğu TTK Md.1090'da kaptan gemi adamlarına, yüke ve gemiye ilişkin belgelerin gemide olmasına, geminin denize ve yola elverişli olmasına dikkat etmesi gerektiği belirtilmiştir. Kaptan yükletme ve boşaltma işlemlerine ilişkin olarak TTK Md.1091 hükmüne göre, yükleme ve boşaltma araçlarının uygun durumda olmasına ve istifleme işlemlerinin denizcilik kurallarına uygun olup olmadığını kontrol etmek zorundadır. TTK Md.1092/1 hükmü gereğince, Kaptan yabancı ülke mevzuatına ilişkin kurallara uymak zorundadır. Kuralları ihlal etmesi halinde kaptan sorumludur. TTK Md.1092/2 göre gemideki harp

kaçığı eşya bulunmasından dolayı oluşacak zararlar kaptanın sorumluluğundadır. TTK 1093/1 hükmünce, Gemi hazır olduğu ilk fırsatta yola çıkmak zorundadır. TTK 1093/2 hükmünde, kaptanın hasta olması vb. hallerde gemiyi yönetemeyecekse bile geminin yola çıkmasına ve yolda durmasına uygun olmayan şekilde engel olamaz. Bu durumlarda kaptan tarafından donatandan engel durumlara ilişkin talimat alınarak hareket edilmesi gerekmektedir. Donatandan talimat alınana kadar gerekli önlemlerin kaptan tarafından alınması gerekmektedir. Kaptan gerekli önlemleri alamayacak halde ise, yerine başka bir kaptan tayin etmesi gerekmektedir. Vekil olan kaptanın kusurlu davranışlarından vekil tayin eden kaptan sorumlu olmaz. Kaptanın gemi de hazır bulunması bakımından TTK Md.1094/1 hükmü uyarınca, gemi de yükleme başlamasından boşaltma bitene kadar kaptan ve ikinci kaptan birlikte bulunmak zorundadır. Şayet kaptan ayrılması gereken bir durum var ise yerine zabıt veya tayfalarından birini vekil olarak yerine bırakmalıdır. Güvenli olmayan liman ve demirleme yerlerinde TTK Md.1094/2 uyarınca, kaptan yükleme öncesi ve boşaltma sonrasında da gemiden ayrılması halinde de yerine vekil bırakmak zorundadır. TTK Md. 1094/3 belirtildiği üzere Gemi tehlikede olması halinde ve deniz de olması sırasında kaptanın zorunlu haller dışında gemi de bulunması zorunludur. Kaptan, gemi zabıtlarına danışmayı gerek duysa bile nihai olarak onlardan alacağı kararın TTK Md.1095 göre bağlayıcılığı yoktur. (6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu, Resmî Gazete 14.02.2011)

TTK Md. 1096'de geminin jurnal defterinin tutulması düzenlenmiştir. TTK Md.1096/1 göre, jurnal adında her gemi de defter tutulması gerekmektedir. Deftere eşyanın yüklenmesi başlamasından itibaren belirli olayların kaydı tutulur. TTK Md.1096/2 hükmünde kaptanın gözetiminde ikinci kaptan tarafından jurnalın tutulacağını, ikinci kaptanın mazereti halinde kaptanın veya kaptanın seçeceği ehil bir gemi adamı tarafından tutulması gerektiği belirtilmiştir. TTK 1096/3 göre limanda faaliyet gösteren küçük gemilere ilişkin ola jurnal defterinin tutulması zorunlu değildir. Jurnal defterinin içeriği

TTK Md 1097- (1) Gemi jurnaline, engel bulunmadıkça, aşağıdaki hususlar günü gününe yazılır:

- a) Meteorolojik veriler, özellikle hava ve rüzgâr 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.

f) Gemide işlenen suçlar ve 25/4/2006 tarihli 5490 sayılı Nüfus Hizmetleri Kanunu hükümleri saklı kalmak üzere, gemideki doğum ve ölüm olayları.

(2) Gemi jurnali kaptan ve ikinci kaptan tarafından imzalanır.

şeklinde düzenlenmiştir. Kaptan, denizde gerçekleşen gemiyi, eşyayı veya herhangi maddi zarara meydana getiren kazalara ilişkin olarak TTK Md.1098 uyarınca, deniz raporu istemeye yetkilidir. Kaptan dan deniz raporu istendiğinde ise deniz raporunu yetkili mercilerden istemek zorundadır. Donatanla ilişkisi bulunduğu ispat edilmek kaydıyla herkes deniz raporu düzenlenmesini isteyebilir, deniz raporu istenecek yerler, varma limanı, varma limanı birden fazla ise kazadan sonraki varılan ilk liman; gemi tamirde ise veya yük boşaltıldığında barınma limanı; yolculuk geminin batması ya da farklı bir sebepten tamamlanamadıysa kaptan veya kaptana vekalet eden tarafından ilk elverişli yerden deniz raporu istenebilir. TTK Md.1098/2 hükmünce kaptanın ölümü ve kaptanın deniz raporunu alamayacak halde bulunması halinde, deniz raporu kaptandan sonra en yetkili zabıt tarafından deniz raporu alınır. Deniz raporunda tespit edilecek hususlar TTK Md. 1099 hükmünde, yolculuktaki önemli olaylar, kazaların ve zararların önlenmesi adına alınan önlemler açık ve tam bir şekilde mahkeme veya konsoloslukta düzenlenmesi gerektiği belirtmiştir. Deniz raporunun tespit edilmesi usulü TTK Md.1100/1 uyarınca, kaptan tarafından gemi adamlarının isimlerini gösteren cetvel, gemi jurnali, olaylara ilişkin diğer belgelerle birlikte TTK Md.1098 belirtilen yerlerdeki mahkeme veya konsolosluktan deniz raporu tespit edilir. TTK Md.1100/2 göre mahkeme veya konsolosluk tarafından deniz raporu tespiti için gün belirlenir ve ilan edilir. Gecikmesinde sakınca bulunursa ilan edilmeyebilir. Gemi veya yükle ilişkisi bulunanlarla kazaya ilişkin diğer kimseler kendileri veya vekillerince deniz raporu tespitinde mahkeme ve konsolosluklarda bulunabilirler. TTK Md.1100/3 göre kaptan mahkeme veya konsoloslukta gemi jurnali hakkında gerekli bilgileri açıklamalarda bulunmak zorundadır. TTK Md.1100/4 hükmünce gemi jurnalinin getirilemediği hallerde ve jurnal tutulması zorunlu olmayan haller bakımından getirilmeme sebebi mahkeme veya konsolosluğa bildirilmesi gerekmektedir. TTK Md.1100/5'te hakim ve konsolos gemi adamlarına istedikleri soruları sorabilir. Hakim ve konsolos mahkemeye

gelmemiş gemi adamlarını ayrıca dinleyebilir ve soru sorabilir. TTK Md.1100/6 hükmünce mahkeme ve konsoloslukta kaptana, diğer gemi adamlarına doğru ifade bulunmaları ihtar edilir. Deniz raporuna ilişkin tutanak TTK Md.1101 hükmü gereğince mahkeme veya konsoloslukta saklanır. İlgililerin istemesi halinde onaylı suretleri verilir.

TTK Md.1102 hükmüne göre, gemi zayi dahi olsa, kaptan donatanın haklarını korumakla mükelleftir. TTK Md.1103 hükmü uyarınca kaptanın özel bir yetkisi olduğu haller dışında bağlama limanında kaptanın yapmış olduğu işlemler donatanın sorumluluğunda değildir. TTK Md.1103/2 göre kaptanın bağlama limanında gemi adamı tutma yetkisi vardır. Kaptanın, geminin bağlama limanı dışında bulunduğu hallerde sorumluluğuna ilişkin olarak TTK Md.1104/1 hükmü uyarınca, kaptan geminin yola, yüke ve denize elverişli olmasını, geminin yakıt, kumanya, donatılması, gemi adamlarının uygun bir şekilde bulunmasından ve yolculuğun güvenliğinden sorumludur.(6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu, Resmî Gazete 14.02.2011)

TTK Md.1104/2 hükmünce kaptan tarafından taşıma sözleşmesi yapılabilir ve kaptanın görevli olduğu konularda dava açma yetkisi de bulunmaktadır. TTK Md.1104/3 göre yabancı bayraklı gemi maliki veya gemi kiracısına yöneltilecek her türlü dava ve takipler onlar adına geçerli olmak üzere kaptana karşı başlatılabilir. TTK Md.1320 hükmünde gemi alacaklıları belirtilmiştir. TTK Md.1320/1-a bendinde gemi adamlarının yurda getirilmesi masrafı, ücret, sosyal güvenlik katkı payları ve diğer alacak tutarları öncelik sıraya konulmuştur. Gemi adamları gemi alacaklıların sıralamasında en başta yer almaktadır. Ayrıca TTK Md.1320/1-b bendinde geminin işletilmesinden mütevellit karada ve denizde oluşacak bedensel veya can kaybına bağlı zarardan dolayı gemi alacaklısı olanlar, öncelikli sıralamada yer verilmektedir.1320/3 hükmünde Türkiye’de yargı yoluyla ileri sürülen alacağın gemi alacağı olması Türk Hukukuna göre belirleneceği belirtilmiştir. Gemi adamları bakımından TTK Md.1320 hükümleri bağlamında gemi adamlarına gemi alacaklısı olarak öncelikli sıra verilmesi bir avantaj sağlayabilir. Gemi alacaklıları olarak Md.1320 hükmü kanuni bir rehin hakkı olarak tanımlanır. Bu tanım, TTK Md.1321/6 ” Gemi alacağının verdiği kanuni rehin hakkı, gemiye zilyet olan herkese karşı ileri sürülebilir.” ve TTK Md.1323/1 “ 1320 nci maddenin birinci fıkrasının (a) ilâ (e) bentlerinde yazılı gemi alacaklılarının sahip olduğu kanuni rehin hakkı, gemi üzerinde tescil edilmiş veya edilmemiş olan bütün kanuni ve akdî rehin haklarıyla aynı yükümlülüklerden önce gelir.” hükümlerinde tanımlanmış kabul edilebilir. TTK Md.1323/3 hükmünde gemi alacaklılarının rehin hakkındaki imtiyaza ilişkin istisna olarak, geminin karaya oturması veya batması halinde

deniz çevresi korunması ya da seyrüsefer güvenliği için zorunlu olarak kamu kuruluşları tarafından geminin kaldırılmasına ilişkin alacağının gemi adamlarının gemi alacağından ve diğer gemi alacaklarından önce geleceği belirtilmektedir. (6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu, Resmî Gazete 14.02.2011)

TTK Md.1325 hükmünde gemi alacağının devredilmesi veya intikal etmesi halinde gemi alacağına ilişkin kanuni rehin hakkı aynı şekilde devredilmiş ya da intikal etmiş olur. TTK Md. 1326/1 madde hükmünde gemi alacaklıların rehin hakları alacak hakkının doğumundan itibaren bir yıllık hak düşürücü süreye tabi tutulmuştur. Bir yıllık hak düşürücü sürenin bitmesinden önce, geminin ihtiyati haciz hali ve bu sebepten dolayı cebri icra yoluyla satışı halinde hak düşürücü süre işlemez. Gemi adamlarının gemi alacağına ilişkin rehin alacağının hak düşürücü sürenin hesaplanmasına ilişkin olarak TTK Md.1326/1-a hükmünce gemiden ayrılma tarihinden itibaren bir yıllık hak düşürücü sürenin başlayacağı belirtilmiştir. TTK Md.1326 belirtilen süreler, TTK ve diğer kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla alacaklının borçludan kişisel alacakları bakımından zamanaşımı süresi olarak uygulanır. Deniz alacağı TTK Md.1352 hükmünde yer verilmiştir. TTK Md.1352/1-a hükmünde geminin işletilmesinden dolayı uğranılan zıyayı ve hasarlar, TTK 1352/1-b geminin işletilmesinden dolayı doğrudan uğranılan can ve bedensel zararlar, TTK 1352/1-o bendinde gemi adamlarının ülkelerine getirilmesi masrafları, gemi adamları adına ödenecek sosyal güvenlik katkı payları, gemi adamlarının çalışmasından mütevellit diğer alacakları deniz alacakları içerisinde yer bulmuştur. TTK Md.1353/1 hükmüne göre, deniz alacağı hakkı ayrıca ihtiyati haciz isteme hakkı vermektedir. Deniz alacağını teminat altına alınmasını sağlamaktadır TTK Md.1353/3 hükmünce ihtiyati haciz hakkı sadece deniz alacaklılarına tanınmış bir haktır ve geminin ihtiyati haciz başka alacaklar için istenemez. İhtiyati hacze karar verecek mahkeme ,Türk Bayraklı gemilerde, dava açılmadan önce, TTK Md.1354 hükmünce, geminin demirlediği, tonozu ya da şamandıraya yaklaştığı, bağlandığı veya kıza alındığı yer mahkemesidir. Ayrıca, Türk gemi siciline kayıtlı gemilerde kayıtlı sicil yeri, gemi sicilinde kaydı bulunmayan gemilerde ise, gemi malikinin yerleşim yeri TTK Md.941 hükmünde belirtilen özel sicillere kayıtlı gemilerde gemi kiracısının yerleşim yeri mahkemelerinden birinde, ihtiyati haciz kararı talebinde bulunulabilir. Türkiye’de yabancı bayraklı gemilerin dava açılmadan önce ihtiyati haciz kararı TTK Md. 1355 hükmü gereğince, yalnızca geminin demirlediği, kızağa çekildiği veya tonoz ya da şamandıraya bağlandığı yer mahkemesinden talep edilerek ihtiyati haciz yapılabilir. TTK Md.1357/1 göre deniz alacağına ilişkin olarak Türkiye’de açılan davalarda, ihtiyati haczi esas hakkında karar verecek mahkemeden talep

edilebilir. TTK Md.1357/2 göre, deniz alacağına ilişkin olarak tahkim ya da yurtdışındaki mahkemede dava sürerken ihtiyati haciz kararını yukarıdaki TTK Md.1354,TTK Md.1355 hükümlerindeki yer mahkemelerinden talep edilebilir. TTK Md.1363 hükmü uyarınca, deniz alacaklıları, geminin ihtiyati haczi için teminat yatırmak zorundadırlar fakat gemi adamlarının alacaklarına ilişkin olarak teminat yatırılması gerekmemektedir. TTK Md.1362 hükmünce deniz alacağı olduğuna dair ve parasal değer olduğu kanaati oluşturacak deliller mahkemeye sunulması gerekmektedir.

TTK Md.1286 göre, iki ve daha fazla geminin çarpışmasına çatma olarak isimlendirilmektedir. TTK Md.1287 hükmünce, çatma umulmayan hal, nedeni belirlenemeyen ya da mücbir sebeplerden dolayı meydana gelmişse, gemideki eşyalarda ve insanlarda oluşacak zarara, zarar görenler katlanır. TTK 1287/2 hükmüne göre birinci fıkradaki haller şayet çatma anında gemilerden biri veya hepsi demirlemiş halde ise yukarıda belirtilen zararlardan yine zarar görenler sorumludur. TTK Md.1288 hükmünce çatma tek taraflı olarak kusurlu olan geminin donatanı zarardan sorumludur. TTK Md.1289/1 uyarınca, çatmanın meydana gelmesinde donatan ya da gemi adamlarının kusuru varsa gemilerde veya gemideki eşyalardaki zararlardan, donatan sorumludur. Donatanlar çatma sonucu eşyadaki zararlardan kusurları oranında sorumludur. Kusur tespiti yapılamıyorsa, eşit oranda sorumludur. TTK Md.1290/1 hükmünce, donatanların ya da gemi adamlarının kusurları sebebiyle meydana gelen çatmadan dolayı, can kaybı ve yaralanma sebebiyle oluşan bedensel zararlardan donatanlar müteselsilen sorumludur. Zararı tazmin eden donatan TTK Md.1290/2 hükmünce kusurları oranında diğer donatanlara rücu edebilir. TTK Md.1291/1 Zorunlu Danışman Kılavuzu ya da İsteğe Bağlı Kılavuzun kusurundan dolayı oluşan çatmadan donatan sorumludur. TTK Md.1291/2 Gemi Zorunlu Sevk Kılavuzunca sevki sırasında çatma meydana gelirse çatmadan dolayı donatan sorumlu değildir.

TTTK Md.1292/1 göre, Çatmanın meydana geldiği yerde Asliye Ticaret Mahkemesi ya da görevlendirilmiş Asliye Hukuk Mahkemesinde Çatmaya ilişkin olarak delil tespiti dava açmadan önce yaptırılabilir. TTK Md.1292/2’de çatmaya ilişkin gemilerin kaptanlarına ya da temsilcilerine delil tespiti haber verilir. TTK Md.1292/3’te çatmaya ilişkin olarak delil tespitinde kusur oranları tespitinde yer almayacağı belirtilmiştir. Kusur tespitini davanın görüleceği mahkemede yapılacağı söylenebilir. Çatmadan dolayı uğranılan zararın istemine ilişkin olarak TTK Md.1293 hükmünde belirtildiği üzere dava açmadan önce herhangi bir şekil şartına ve ihtara gerek yoktur. Ayrıca çatmaya ilişkin olarak önceden kabul edilen herhangi bir karine yoktur. Karine yokluğu TTK Md.1294’te hüküm altına alınmıştır.

Kaptanın yardım yükümlülüğüne ilişkin olarak TTK Md.1295/1 hükmünde, gemilerde çatmanın meydana gelmesinden sonra gemilerdeki kaptanlar, gemiyi, gemi adamlarını ve yolcularını tehlikeye maruz bırakmadan imkanları ölçüsünde diğer gemilere, gemi adamlarına ve yolculara yardım etmek zorundadır. Çatmaya karışmış diğer gemilere gideceği bağlama limanını TTK Md.1295/2 hükmünce bildirmek zorundadır. TTK Md.1295/3'te çatmadan dolayı diğer gemilere ve gemidekilere kaptanın yardım etmemesinden dolayı donatanın sorumlu olmayacağı belirtilmiştir. TTK Md.1297/1 hükmünce çatmadan dolayı talep edilecek her türlü tazminat, çatma tarihinden itibaren 2 yıl içerisinde ileri sürülmelidir. Aksi takdirde zamanaşımına uğrar.

2.3.2. Deniz İş Kanunu Gemi Adamlarına İlişkin Düzenlemeler

854 Sayılı Deniz İş Kanunu (DİK) Md.1 göre Türk bayraklı yüz ve üzeri grostonluk gemilerde hizmet akdiyle çalışan gemi adamları ile Türk bayraklı gemilerde çalışan gemi adamlarının işverenleri hakkında DİK hükümleri uygulanacaktır. DİK Md.4 hükmünde, yabancı bayraklı gemilerde çalışan gemi adamlarına ilişkin olarak ilgili geminin bayrağını çektiği ülke ile karşılıklılık esasına göre yabancı bayraklı gemi de çalışan gemi adamlarına da DİK hükümleri uygulanır. DİK Md.2/1-A “Bir hizmet aktine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere “gemiadamı” denir” (854 Sayılı Deniz İş Kanunu, Resmi Gazete,29/04/1967) hükmünde gemi adamlarına ilişkin olarak genel bir vasıflandırmada bulunulmuştur.

Gemi adamlarının hizmet akdi DİK Md.5 göre yazılı olarak yapılması ve iki nüsha olarak düzenlenmesi zorunludur. Hizmet akdinin yazılı şekil şartları ele alınırsa,

DİK Md.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 esası 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,
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. (854 Sayılı Deniz İş Kanunu, Resmi Gazete,29/04/1967) olarak belirlenmiştir.

Gemi adamlarının hizmet akitleri belirli süreli ya da sefer üzerine düzenlenebilmektedir. DİK Md.7 göre, belirli süreli hizmet akitlerinde sürenin sona ermesiyle akit sonlanır fakat gemi seyrüseferde iken hizmet akit süresinin dolması halinde ise geminin ilk limana varması ya da güvenlik altına alınmasına kadar hizmet akdi devam etmektedir. Belirli sefer olarak belirlenen gemi adamlarının hizmet akitlerinde ise, belirlenen sefer gemisinin boşaltılacağı limanda boşaltmanın tamamlanmasıyla hizmet akdi son bulmaktadır. Gemi adamlarının hizmet akdinin süresinin dolmasına rağmen çalışmaya devam etmesi halinde, DİK Md.8/1 göre, belirli sefer için hizmet akdiyle çalışan gemi adamları akdin sonlanmasından sonra işveren ya da işveren vekilinin muvafakatiyle gemide çalışmaya devam eder ve gemi yeni sefere çıkması durumunda yeni sefer süresince gemi adamının hizmet akdi uzatılmış olmaktadır. Belirli süreli olarak gemi adamlarının yapmış oldukları hizmet sözleşmelerinde ise DİK Md.8/2 göre, gemi adamı belirli hizmet akdinin sonunda hala çalışmaya devam etmesi halinde süresi dolan belirli süreli hizmet akdi süresi kadar hizmet akdi uzamış sayılır. Ayrıca Gemi adamları ve işverenleri arasında yapılacak hizmet sözleşmeleri DİK Md.9 hükmüne her türlü resim ve harçtan muaftır. Gemi adamların hizmet akitlerine ilişkin olarak deneme süresi belirsiz süreli hizmet akitleri bağlamında DİK Md.10 hükmüne göre en fazla bir ay olarak belirlenmiştir. Belirli ya da sefer hizmet akitlerinde herhangi bir deneme süresi DİK hükümlerinde düzenlenmemiştir. DİK Md.10/2 hükmü deneme süresi bildirimsiz tarafların fesih hakkı olduğu fakat deneme süresi içerisinde gemi adamlarının çalıştığı sürece alacak hakları saklı olduğu belirtilmiştir. Gemi adamının iş ilişkisinin sonlanmasından sonra işveren ya da işveren vekili tarafından gemi adamına DİK Md.12/1 göre gemi adamının yaptığı işin çeşidi ve çalıştığı süreyi gösteren belge verilmesi

gerekmektedir. Gemi adamının talebi üzerine verilecek belgeye, gemi adamının kendisinin ve çalışma durumunun eklenmesini işveren taraftan isteyebilir. Gemi adamına verilecek belgedeki işverence veya işveren vekili tarafından atılan imzalar, gemi adamının bağlama limanındaki liman reisliğinden talebi üzerine onaylanır. DİK Md.12/2 hükmünce kamu kuruluşu ya da kamu yararına çalışan derneklere ait gemilerde çalışan gemi adamları hakkında işten ayrılması halinde düzenlenecek belgeye ilişkin gemi adamları, liman reisliğinden belgedeki işveren veya vekilinin imzasının onaylanmasını talep edemez. Gemi adamına belge verilmez ya da yanlış bilgiler yer alan belgeye ilişkin olarak DİK Md.12/3 hükmünce gemi adamı veya gemi adamının yeni çalıştığı işverence bağlama limanındaki liman reisliğinden talep edilir. Liman reisliği inceleme yaparak inceleme sonucu belgeyi başvuru gemi adamı veya işverene verir. Yapılacak inceleme 1 haftayı geçemez. DİK Md.12/4 göre kamu kuruluşu ya da kamuya yararlı derneklere çalışan gemi adamlarının işten ayrılması halinde düzenlenecek belgenin verilmek istenmemesi veya yanlış bilgiler içermesi halinde belge yeni işverence ya da gemi adamı tarafından önceki çalışılan geminin bağlı olduğu makamdan talep edilir ve incelemeyi geminin bağlı olduğu makam yapar. DİK Md.12/5 göre gemi adamına verilecek belgenin geç verilmesi veya belgedeki yanlış bilgilerden dolayı zarara uğranılması halinde zarar gören gemi adamı ya da işveren tazminat hakkına sahiptir. Gemi adamlarının işten ayrılmasına ilişkin olarak düzenlenecek yukarıda bahse konu belge DİK Md.12/6 göre her türlü harç ve resimlerden muaftır. DİK Md.13 göre DİK kanunlarının uygulandığı işveren ve işveren vekilince işyerlerinde İş Kanunu ve bağlı yönetmeliklerine göre eski hükümlü ve engelli gemi adamlarının işveren ya da işveren vekili tarafından çalıştırılması zorunludur. (854 Sayılı Deniz İş Kanunu, Resmi Gazete,29/04/1967)

Gemi adamının hizmet akdine ilişkin olarak fesih halleri Deniz Ticaret Kanunu (DİK)'nda özel olarak düzenlenmiştir. DİK Md.14'te gemi adamının hizmet akdinin haklı fesih halleri açıklanmıştır. Md.14-I göre, işveren ya da işveren vekili tarafından bildirim yapılmaksızın derhal fesih halleri, gemi adamının seferden önce gemiye gelmemesi ya da herhangi bir limandayken gemiye geri dönmemesi, gemi adamının iş sözleşmesi, kanun vb. iş şartları bakımından işveren ya da işveren vekiline karşı aykırı eylemlerde bulunması, gemi adamının denizcilik teamülleri, denizcilik kuralları ya da genel adaba aykırı davranışlarından bir ve birkaç tanesini işveren veya işveren vekiline karşı göstermesidir. Bu durumunda işveren ya da işveren vekilince gemi adamının hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı doğmaktadır. DİK Md.14-II göre gemi adamı tarafından haklı fesih halleri, ücretinin hizmet

akdi, kanun gereğine uygun olarak ödenmemesi, gemi adamına karşı işveren ya da işveren vekilince hizmet akdi, kanun vb. hükümlere aykırı hareket edilmesi, gemi adamına karşı işveren ya da işveren vekilince denizcilik teamülleri, kuralları veya genel adaba aykırı eylemlerde bulunulmasıdır. Bu durumlarda gemi adamı hizmet sözleşmesini derhal feshedebilir. DİK Md.14-III göre gemi adamı, işveren ya da işveren vekilince, geminin 30 gün boyunca seferden kaldırılması, gemi adamının sürekli olarak çalışmayacak bir hastalığın ya da engelli hale gelmesi halinde, DİK Md.14-IV göre geminin savaş ganimeti sayılması, geminin terk edilmesi, geminin kayba uğraması ve Türk bayrağından ayrılmış olması halinde gemi adamının hizmet sözleşmesi kendiliğinden son bulmaktadır. Haklı fesih olarak bildirimsiz şekilde gemi adamlarının hizmet sözleşmesini sonlandırma hakkı DİK Md.15 hükmüne DİK Md.14'te gösterilen haklı sebebi öğrenen haklı fesih hakkına gemi adamı, işveren ve işveren vekilinden hangisi sahipse, haklı sebebinin öğrenilmesinden itibaren altı iş günü içerisinde haklı fesih hakkını kullanması gerekmektedir. Altı iş günü içerisinde haklı sebeple fesih yapılmazsa hak düşürücü süreden mütevellit haklı sebeple fesih hakkı son bulur. DİK Md.15/2 göre haklı sebep olduğu tarihten itibaren bir yıl içerisinde öğrenilmesi gerekmektedir. Bir yıllık süreden sonra öğrenilen sebepler haklı fesih hakkı tanımaz. Ayrıca DİK Md.15/2 göre haklı sebeple gemi adamı hizmet sözleşmesini fesheden taraf tazminat talebinde de bulunabilir. Haklı sebep haricindeki gemi adamının hizmet sözleşmesinin feshedilmesi halinde bildirimde karşı tarafa fesheden tarafça bildirimde bulunulması gerekmektedir. DİK Md.16/1'da gemi adamlarının hizmet akitlerinin altı ay süre geçmeden sonlandırılmayacağı DİK Md.14 hükümlerinin saklı olduğu belirtilmiştir. Ayrıca DİK Md.19 göre geminin Türk bayrağı taşıdığı sürece mülkiyetinin devredilmesi gemi adamı hizmet sözleşmesini sonlandırmaz. DİK Md.16-B hükmünde gemi adamlarının süresi belirsiz hizmet akitlerinin sonlandırılmasından önce sonlandıran tarafça bildirim süreleri belirtilmiştir. Bildirim süreleri, altı ay çalışmış gemi adamına yapılacak bildirim gemi adamına tebliğ edildiği tarihten itibaren iki hafta, altı aydan fazla on sekiz aya kadar çalışmış gemi adamlarında tebliğ edildiği tarihten itibaren dört hafta, on sekiz haftadan otuz altı aya kadar çalışmış gemi adamlarında tebliğ edildiği tarihten itibaren altı hafta, otuz altı haftadan fazla çalışmış gemi adamına tebliğ edildiği tarihten itibaren sekiz hafta olarak fesih bildirim süresi olarak uygulanır bu sürelerden sonra sözleşme feshedilmiş sayılmaktadır. DİK Md.16-C hükmünde fesih ihbar sürelerinin toplu iş sözleşmeleriyle uzatılabileceği belirtilmiştir. DİK Md.16-D hükmü gereğince, ihbar sürelerine uymadan gemi adamı hizmet sözleşmesini fesheden taraf bildirim süreleri karşılık gelen ücreti

tazminat olarak karşı tarafa ödeme yapması gerekmektedir. Ayrıca gemi adamının sendikaya üyesi olması, gemi adamının şikayet etmesi ve sair nedenlerle gemi adamının hizmet sözleşmesinin kötü niyetle feshedilmesi halinde DİK Md.16-B hükmünde belirtilen ihbar sürelerine karşılık gelen ücretin üç katı kadar gemi adamına tazminat ödenmesi gerekir. DİK Md.16 göre hizmet sözleşmesinden mütevellit taraflar ayrıca tazminat talep etme hakları da mevcuttur. Gemi adamının hizmet akdinin feshedilmesine ilişkin olarak fesih başlangıcı zamanı belirtilecek olursa DİK Md.17 göre, tarafların varmayı kararlaştırdıkları limanda şayet kararlaştırılan liman değiştiği takdirde, varılan ilk limanda fesih başlamış olur. Gemi adamı hizmet sözleşmesi fesih bildirisi taraflarca yazılı olarak yapılması gerektiği DİK Md.18’de belirtilmiştir. Gemi adamının hizmet sözleşmesinin feshedilmesinden mütevellit kıdem tazminatı hakkı doğabilmektedir. Yukarıdaki fesih hallerinden gemi adamı tarafından hizmet sözleşmesinin bildirimsiz olarak haklı feshi ve işveren tarafınca haksız olarak yapılan fesih hallerinde gemi adamı kıdem tazminatına hak kazanabilmektedir. DİK Md.20’de gemi adamının haklı fesih halleri sıralanmıştır. DİK Md.20 göre, gemi adamının hizmet sözleşmesinin işveren tarafınca DİK Md.14-I hallere dayalı olarak yapmış olduğu fesih halleri hariç feshedilmesi, gemi adamı tarafından hizmet sözleşmesini DİK Md.14-II ve Md.14-III hallerine dayanarak yapmış olduğu fesih hallerinde, gemi adamının muvazzaf askerlik hizmetini yerine getirmesi amacıyla feshetmesi, gemi adamının kanunen bağlı olduğu kurum ya da sandıktan malullük , emeklilik, yaşlılık ve toptan ödeme alması amacıyla feshetmesi halinde, gemi adamının ölümü hali ve DİK Md.14-IV kısmında belirtilen geminin kaybolması, terk edilmesi, Türk bayrağından çıkması hallerinden dolayı hizmet sözleşmesinin kendiliğinden son bulması hali gemi adamının kıdem tazminatı hak kazanacağı haller olarak sıralanmıştır. (854 Sayılı Deniz İş Kanunu, Resmi Gazete,29/04/1967)

Gemi adamının yurda iadesine ilişkin olarak Deniz İş Kanunu (DİK) Md.21 hükmünde, gemi adamlarının sözleşmelerinin haklı nedenle taraf fark etmeksizin feshedilmesi halinde gemi adamlarının yurda iade edilmesine ilişkin yol ve iade masraflarının karşılanması gerekmektedir. Fakat işverenin haklı nedenle fesih hallerinden DİK Md.14/I-II hallerinde gemi adamının yurda dönmesinden sonra gemi adamından yapılan masraflar işveren tarafça gemi adamından talep edilebilir. DİK Md.22 uyarınca yabancı gemi adamlarına ilişkin hizmet sözleşmelerinin feshi halinde ise sözleşmede aykırı bir hüküm yoksa yabancı gemi adamını ikamet ettiği yer limanına bırakılmasıyla işveren sorumludur. Türk limanında feshedilen gemi adamı hizmet sözleşmelerine ilişkin olarak DİK Md.23 uyarınca DİK Md.21

hükümleri kıyasla uygulanacak ve gemi adamı bağlama limanına iade edilecektir. Fakat işveren tarafça DİK Md.14-I hükmünce hizmet sözleşmesinin feshedilmesi halinde DİK 21 madde hükümlerince iade zorunluluğu yoktur. (854 Sayılı Deniz İş Kanunu, Resmi Gazete,29/04/1967)

İşveren tarafça gemi adamının yurda iadesi yükümlülüğüne aykırı hareket edilmesi halinde DİK Md.24 uyarınca, gemi adamının yurda dönmek için yaptığı masraflar ve 15 günlük ücreti tutarında tazminat işveren tarafça ödenmek zorundadır. Gemi adamı hizmet sözleşmesinin sonlandığı tarihten itibaren bir hafta içerisinde yurda dönme talebini DİK Md.21,22,23 hükümlerince talep etmezse, DİK Md.25 göre, yurt dışında gemi adamının hizmet sözleşmesi feshedilmesi halinde şayet gemi adamı başka bir gemi işletmesiyle veya farklı bir iş için sözleşme yapması halinde, işveren tarafça gemi adamının yurda iadesi yükümlülüğü ortadan kalkar. Gemi adamı hizmet sözleşmesinin sonlandığı tarihten itibaren bir hafta içerisinde yurda dönme talebini DİK Md.21,22,23 hükümlerince talep etmezse, DİK Md.25/2 göre işveren tarafça yurda iadesine ilişkin talep haklarını kaybeder. DİK 25/3 göre gemi adamı zorunlu sebeplerden yurda iadesini talep edemediği hallerde ve DİK Md.14/I-b hükümlerine göre kendi isteği dışında gemiye gelememesi halinde engelin kalkmasından itibaren bir hafta içerisinde yurda iadesini talep etmesi gerekmektedir. (854 Sayılı Deniz İş Kanunu, Resmi Gazete,29/04/1967)

Gemi adamının çalışma süresi DİK Md.26 göre 48 saat haftalık olmak üzere toplam çalışma saatinin çalışma günlerine bölünmesiyle günlük çalışma saati eşit olacak şekilde 8 saattir. Gemi adamının çalışma süresi vardiya ve iş başında bulunduğu zamanı kapsar. İşveren tarafça çalışma saatleri, yemek saatleri ve vardiyalar gemide gemi adamlarının görebileceği yere asılmalıdır. Gemi adamının çalışma süresi ve toplam çalışma saati olarak belirtilen yukarıdaki kanuni sınırların kapsamına girmeyen istisnai haller DİK Md.27 'de gemideki birinci derece kaptan ile bu kaptana vekaleten eden ve kılavuz kaptan , birden fazla makinistin çalıştığı gemilerde başmakinist, can ve mal kurtarma görevi olan gemi adamlarıyla kurtarma ve geminin özgülendiği amaç bu işlerle ilgili gemide bulunan gemi adamları, doktor, hemşire ve gemide kendi adlarına işverene bağlı olmadan bulunan kişiler kanuni olarak düzenlenen toplam çalışma saatleri ve çalışma süreleri kapsamında olmadığı belirtilmiştir.

Gemi adamlarının fazla süreli çalışmalarına ilişkin DİK Md.28 de düzenlenmiştir. Bu kanun maddesine göre kanuni çalışmalarını aşan her saat karşılığı ücretin %25 fazlasıyla ödenmesi gerekmektedir. Bu kanun maddesinde ayrıca fazla süreli çalışma sayılmayacak haller

sıralanmıştır. Kaptan tarafından gemi ve gemideki kişiler ile gemi hamulesinin güvenliği için yapılması gerekli görülen zaruri işler, gümrük ve karantina benzeri sıhhi konulara ilişkin zorunlu ilave işler, yangın, çatma, denide adam kurtarma ve savunama talimleri şeklindeki işler fazla süreli çalışma kapsamında değerlendirilemez. Fazla süreli çalışmaya ilişkin olarak noter onaylı olarak işveren tarafça defter tutma yükümlülüğü de mevcuttur. Bu defter fazla süreli çalışmaları gemi adamı tarafından kanıtlamaya yarayan belgedir. Defterde gemi adamının fazla süreli çalışmış olduğu saat ve günler hizmet sözleşmesine göre zamlı ödenecek tutar gösterilmekle birlikte gemi adamını hizmet sözleşmesinde ücret için gösterilen dönem ve yerde fazla süreli çalışma tutarları da ödenmesi zorunludur. (854 Sayılı Deniz İş Kanunu, Resmi Gazete,29/04/1967)

Gemi adamının hizmet sözleşmesinden mütevellit hak etmiş olduğu ücrete ilişkin olarak DİK Md. 29'da işveren tarafça gemi adamına iş karşılığı ödenen ücret, ikramiye, prim vb. nitelikteki istihkak tutarı meblağ olarak belirtilmiştir ve ücret kanunen zorunlu olan gemi adamlarına, banka aracılığıyla ücret özel açılan hesaplarına yatırılması gerekmektedir, hesap açılması zorunlu olmayan gemi adamların kendilerine de ücret verilebilir. Ayrıca Gemi adamlarına ücret ödemeleri 1 ay süreyi geçemez, belirlenen süre ve yerde ödemesi yapılması, hizmet sözleşmesi derhal sonlanan gemi adamlarının hak ettiği ücretler sonlanmayla hemen ödenecektir ve kendi isteğiyle çalışmayan gemi adamlarına ilişkin olarak gemi jurnal defterine tutanağa geçirilerek çalışmadığı sürelerin ücretleri ödenmeyeceği hususları da DİK Md.29 belirtilmiştir. DİK Md.30 uyarınca, gemi adamlarına işveren tarafça hizmet sözleşmeleri esasları dahilinde avans istenmesi halinde ödenmesi zorunludur.

DİK Md.31 göre, gemilerde noter onaylı ücret ödeme defteri bulundurulmak zorundadırlar şayet liman seferlerinde bulunan gemilerde ücret ödeme defteri işverenin ofislerinde bulunabilir, gemi adamlarının ücretleri bu defterlerde gemi adamlarına ilişkin ücretler tutulmaktadır. Ödenen ücretler DİK Md.31 göre makbuz ve imza karşılığı yapılması gerekmektedir, belgeye dayanmayan ödeme iddiaları geçerli olarak kabul edilmemektedir.

DİK Md.33 göre gemi adamlarına bedelsiz olarak işveren tarafça zorunlu olarak iâşe sağlanması gerekmekte, zorunlu hallerde iâşe sağlanamadığı durumlarda uygun başka iâşe sağlanmalı ya da nakden ödemede bulunulması gerekmektedir. DİK Md.33/2 göre Liman iç seferi, göl ve körfezler ve şehir hatlarında yük ve yolcu seferi yapan gemi, mavna ve şat vb. iâşe servisi zorunluluğu yoktur. Bu şartlardaki çalışan gemi adamlarına iâşe nakden ödenir.

DİK Md.34 hükmünce, gemi adamlarına işveren tarafca gemide rütbelerine uygun ikamet yeri bedelsiz olarak sağlanması gerekmektedir. DİK Md. 34 göre sağlanacak ikamet yeri gemi adamının kendisi ve eşyasının bulunacağı sadece gemi adamına ait bir yer olması gerekmektedir. DİK Md. 34/2 hükmüne göre öngörülen şatlarda ikamet yerinin sağlanamaması hali zorunlu hallerden kaynaklanıyorsa başka şekilde ikamet edebileceği yer gemi adamına tahsis edilmesi gerekmektedir. DİK Md.35 hükmünce , iâşe ve ikamet yeri, tıbbi malzeme vb. durumlar DİK Md.35 uyarınca çıkarılacak yönetmeliğe uygun olmaması halinde sağlanan menfaatler ile yönetmelikte belirtilen hususlardan iâşe için eksik kalan kısmı işveren tarafca nakit olarak karşılanmasını gemi adamı talep edebilecektir. İâşenin sağlanamadığı günlerin işveren tarafa bildirilmiş olması gerekmektedir. Çalışılan gemiler bakımından iâşe ve ikamete ilişkin yönetmeliklerden istisna tutulacaklar DİK Md.36 belirtilmiştir. DİK Md.36’da Balık avı gemileri, 500 grostonilato dan düşük gemiler, römork ve yüzer vinçler yönetmelik kapsamından istisna tutulmuştur.

DİK Md.37’de gemi adamlarının ücretlerinin İş Kanunu uyarınca belirleneceğini belirtilmiştir. DİK Md.38 göre gemi adamlarının ücretlerinden kesinti cezası sözleşme de kararlaştırılan ücret kesinti cezalarından başka sebeplerle olamaz. DİK 38 uyarınca bir ayda üç günlük ücretlerinden fazla olamaz ve kesintinin sebebi gemi adamına bildirilmek zorundadır ve ücret kesintisine ilişkin diğer hususlarda İş Kanunu hükümleri uygulanacağı belirtilmiştir. DİK Md. 39 ‘da gemi adamının verebileceği zararlardan dolayı geçici olarak kesinti yapabileceği kesintilerin toplamı 10 günlük ücretinden fazla olamayacağı bu kesintilerin haftalık eşit taksitler halinde 10 haftalık süre içerisinde yapılacağı kesintiler bittikten sonra şayet mahsup edilecek durumlar oluşmuşsa kesintilerin aynı usulde yapılabileceği ve bütün iş süresi bağlamında geçerli olduğu belirtilmiştir. DİK Md.39/2 göre gemi adamının zarar meydana getirmeden işten ayrılması halinde yapılan geçici kesintiler gemi adamına iade edilir. Zararlardan dolayı mahsup edilen kısımdan kalan varsa gemi adamına kalan kesinti iade edilir. Yapılan kesintilerden mahsup edilecek kısım için gemi adamının talebi halinde mahsup usulü anlatılır ve zarara ilişkin fatura ve belgeler verilir. DİK 39/3 göre mahsup sadece ücretinden kesinti yapılan gemi adamının verdiği zararlar bağlamında yapılabilir. DİK 39/4 kesintiler üç ay içerisinde milli bankalardan birine yatırılmak zorundadır ve gemi adamlarına iadesi hallerinde faizi ve diğer getirileriyle birlikte ödenir.

Gemi adamının DİK Md.40 göre yıllık izin hakkı da mevcuttur. DİK Md.40 göre aynı gemide bir veya birden fazla hizmet akdiyle bir takvim yılı içerisinde en az altı ay çalışan gemi

adamı yıllık ücretli izin hakkı doğmaktadır. DİK Md.40 göre altı aydan bir yıla kadar çalışan gemi adamlarına 15 günden, bir yıl ve daha fazla çalışan gemi adamlarına bir aydan az olmamak üzere ücretli izin verilir. Yıllık izin hakkından feragat edilemez. İşverence uygun olan bir zamanda yıllık izin hakkı kullanılır. bir aylık ücretli izin hakkı gemi adamı ve işveren tarafca anlaşarak iki zamana bölünerek yıl içerisinde kullanılabilir. Gemi adamının yıllık ücretli izin hakkı yabancı ülke ve gemi adamıyla hizmet akdinin yapıldığı yerden başka yerde kullanılamaz. Gemi adamı işveren taraftan yıllık izin hakkını kullanmak için yedi güne kadar ücretsiz izin talep edebilir. Gemi adamının iş akdinin DİK Md.14 hükmünün I-II-III-IV hükümlerine istinaden sonlanması hallerinde yıllık ücretli izin hakkı kullanılmamışsa gemi adamına ödenmek zorundadır.

DİK Md. 41 göre gemi adamlarından şehir hattı ve limanda çalışanlar, haftada altı günden fazla çalıştırılmazlar. Bu gemi adamlarından Haftalık tatil günün de çalıştırılan gemi adamlarına hafta içi nöbetleşe bir gün izin verilmesi gerekmektedir.

DİK Md.42 göre, DİK hükümlerine tabi gemi adamlarına, haftalık tatil günlerine istinaden çalışma karşılığı olmaksızın ve ödeme biçimine bakılmaksızın bir günlük ücreti ödenmek zorundadır. DİK Md. 42 hükmüne, evlenme halinde üç gün, anne, baba, kardeş, eş ve çocukların vefatı halinde 2 gün, bir haftalık süreyi aşmayan işveren tarafca verilen izinler, hekim raporuyla verilen dinlenme ve tedavi süreleri çalışılmış gün olarak sayılır. DİK Md.42 göre zorlayıcı ve ekonomik sebepler olmadan işveren tarafca verilen birkaç gün tatil süresi haftalık tatil günün hak edilmesi bağlamında altı günlük çalışma süresinin hesabında dikkate alınır. Zorunlu haller halinde gemide çalışma bir haftadan fazla tatil edilmişse, haftalık tatil ücreti yarım günlük ücret üzerinden hesaplanır. Geminin kısa, yakın ve uzak seyrüsefer yaparken haftalık tatil günlerine gelen günler içinde gemi adamına, karşılık beklenmeksizin bir günlük ücreti ödenmesi gerekmektedir.

DİK Md.43 göre ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gemi adamlarına iş karşılığı beklenmeksizin ödenmelidir. DİK Md.44 göre, genel tatil, haftalık tatil ve ulusal bayram tatilleri için ödenen ücretlerin hesaplanmasında fazla mesai ücretleri, primler ve sosyal yardımlar için yapılan ücret ödemeleri hesaba katılmaz.

DİK Md.45 hükmüne geçici iş göremezlik ücretlerini ödeyen sandık ve kurumlar, iş göremezlik hallerinin denk geldiği genel tatil, haftalık tatil ve ulusal bayram tatillerine ilişkin ücretlerin ödemeleri ödeme ölçülere göre yapması gerekmektedir.

DİK Md.46'da DİK hükümlerinin uygulandığı gemi adamları, işveren ve işveren vekillerin DİK göre yapılacak yargılamalarında görevli mahkeme iş mahkemeleridir. Yetkili mahkeme ise bağlama limanının da bulunan mahkemelerdir. DİK Md.47 göre, Gemi adamına yapılacak bildirimler yazılı olarak yapılması ve gemi adamının imzasının alınması gerekmektedir. Gemi adamının imzadan imtina etmesi halinde tutanak altına alınması gerekmektedir. Gemi adamına yapılacak tebligatlar 7201 Sayılı Kanun'un kapsamına girmesi halinde bu kanun hükümlerine göre tebligat yapılması gerekmektedir. Yargıtay'ın Türk bayraklı gemilerde çalışan gemi adamlarına ilişkin olarak DİK hükümlerinin uygulanacağını yabancı bayraklı gemilerde çalışan gemi adamlarına ilişkin olarak ise devletler arası anlaşma olmaması hali dışında uygulanmayacağını belirten kararları mevcuttur.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2013/6104E. 2013/15938K.Deniz İş Kanununun 1.maddesi uyarınca; Deniz İş Kanunu: Denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akdi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri ile aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olduğu ve yahut işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı 5 veya daha fazla bulunduğu takdirde bunların işverenleri hakkında uygulanır. Diğer bir deyişle Deniz İş Kanunu kapsamında olmanın ön koşulu hizmet sözleşmesi ile çalışılan geminin Türk Bayrağı taşıması ve yüz veya daha yukarı grostonilatoluk gemi olması ve/veya aynı işverene ait gemilerin grostonilato toplamı yüz veya daha fazla olması ve yahut işverenin çalıştığı gemi adamı sayısı 5 veya daha fazla olması gerekir. Gemi Türk bayrağı taşıyor ise bu gemi de çalışanlar hakkında Deniz İş Kanunu uygulanmayacaktır.....(Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2013/6104E. 2013/15938 K.)

Yargıtay 21.Hukuk Dairesi 2010/2175E. 2011/3827K.854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamında da bulunmadığından ve davalı ... Den.Ltd.Şti. ile davacıların yakınları olan ...'in ölümü ile sonuçlanan zararlandırıcı olay nedeniyle çıkan ihtilafa Borçlar Kanununun 313. ve devamı maddelerinde düzenlenen hizmet akti hükümleri uygulanacağından zararlandırıcı olayın davalılar Başkanlığı ile davalı ... Ltd. Şirketi yönünden 506 sayılı Yasanın 11. Maddesi kapsamında "iş kazası" sayılması mümkün olmayıp davacıların bu olay nedeniyle maddi ve manevi zarara uğradıkları konusunda bir iddialarının bulunması halinde Borçlar Kanunundaki hizmet akti hükümlerine dayanarak 28.4.2004 tarihinde yürürlüğe giren 5136 sayılı Yasa ile 6792 sayılı Türk Ticaret Kanununun 4. maddesine eklenen fıkra gereğince

... Den.Ltd. Şirketine karşı ... Denizcilik İhtisas Mahkemesinde dava açmaları mümkündür. Davalı...Ltd.Şirketine yönelik davaya gelince;

Türk Ticaret Kanununun 116/1.maddesinde ticari mümessil, ticari vekil, satış memuru veya müstahdem gibi tabi bir sıfat olmaksızın bir mukaveleye dayanarak muayyen bir yer veya bölge içinde daimi bir surette ticari bir işletmeyi ilgilendiren akitlere aracılık etmeyi veya bunları o işletme adına yapmayı meslek edinen kimseye acenta deneceği, 117/1-3. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti içinde merkez veya şubesi olmayan ecnebi ticari işletmeleri nam ve hesabına memleket içinde muamelelerde bulunanlara acentelik ile ilgili hükümlerin uygulanacağı, 119/2.maddesinde ise acentaya karşı ancak müvekkili namına dava açılabileceği, bildirilmiştir.

Somut olayda davalı ... Ltd.Şirketi yabancı bayraklı geminin ... Limanına giriş ve çıkış tarihleri arasındaki tüm resmi işlerini yapmak üzere acentalığını yapmış olup doğrudan kendisine husumet yöneltilemeyeceği gibi gemi donatanına izafeten açılmış bir davada bulunmadığından bu davalıya yönelik davanın husumetten reddine karar verilmesi gerekirken zararlandırıcı olayın bu davalı yönünden de iş kazası olduğunun tespitine karar verilmiş olması isabetsiz olmuştur... (Yargıtay21.Hukuk Dairesi ,2010/2175E. 2011/3827K.)

Yabancı bayraklı gemilerde asıl işverenin Türkiye merkezli olması halinde gemi adamlarıyla yabancı bayraklı geminin donatanı arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulup kurulmadığı, gemi adamının yabancı bayraklı geminin mürettebatına ait işçi olup olmaması bilirkişi raporuyla araştırılmasını sonucunda iş kazası geçirmiş gemi adamına ilişkin DİK hükümlerinin uygulanmasına karar verilmesi gerektiği yargıtayın kararlarında mevcuttur.

Yargıtay 10.Hukuk Dairesi 2021/7670 E. 2022/2230 K.... Mahkemece, ölen ...'ın Ocean Trading. Ltd. İnç Şti.'ye ait Panama bandıralı Quality Carrier isimli gemide gemi adamı olarak çalıştığı olayın 506 sayılı Yasa uyarınca iş kazası kabul edilmeyeceği, Deniz İş Mevzuatının da Türk Bayraklı gemiler için uygulanabileceği nedeniyle olayın iş kazası olduğunun tespiti ve tahsis yapılması gerektiğine ilişkin talepler yönünden davanın esastan reddine, diğer taleplerle ilgili olarak da ... Deniz İhtisas Mahkemesinin görevli olduğuna dair verilen ilk karar (kapatılan) Yargıtay 21.Hukuk Dairesi 2009/5841, 2010/6370 E.,K sayılı ilamıyla

eksik araştırma nedeniyle bozulmuş, Mahkemece bozma sonrası yapılan yargılamada davanın reddine karar verilmiştir.

Mahkeme tarafından bozma gereği tam olarak yerine getirilmemiştir. Uyuşmazlığın çözümlenebilmesi için öncelikle ölenin kimin işçisi olduğunun belirlenmesi gerekir. Buna yönelik olarak da, Müteveffa ...'ın adının bulunduğu crew list (personel listesi) başlıklı belgede adı bulunan diğer kişiler tanık olarak dinlenmeli, işverenlik durumuna yönelik olarak araştırma genişletilerek gemi donatanının kaza tarihi itibarıyla kim olduğu belirlenmeli, elde edilecek sonuca göre karar verilmelidir.

O halde, davacılar vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve eksik araştırma sonucu oluşturulan hüküm bozulmalıdır....(Yargıtay 10.Hukuk Dairesi, 2021/7670 E. 2022/2230 K.)

DİK Md.48 göre, gemi adamının lehine düzenlenen başka kanun hükümleri, örf ve adetler ayrıca toplu sözleşmeler DİK kanunları yerine uygulanır. Bunlara göre DİK hükümleri gemi adamının aleyhine daha aşağı ücret vesair haklar tanınması halinde işveren tarafça uygulanmaz.

DİK Md.49 hükmüne göre DİK hükümlerinin uygulanması ilişkin denetimler Çalışma Bakanlığı tarafından yapılmaktadır. DİK hükümlerine uyulmayan hallere ilişkin DİK 'te ceza durumları mevcuttur.

DİK Md. 50 (Değişik: 24/4/2003-4854/1 Md.)

a) Kanunun 5 inci maddesi gereğince gemi adamları ile yazılı akit yapmayan,

b) (Mülga: 10/9/2014-6552/144 Md.)

c) (Değişik: 23/1/2008-5728/319 Md.) 12 nci madde gereğince 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.

ç) (Değişik: 23/1/2008-5728/319 Md.) 13 üncü madde gereğince engelli ve eski hükümlü gemi adamı çalıştırma ile ilgili kanun ve yönetmelik 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 Md. 51 (Değişik: 23/1/2008-5728/320 Md.)

- 1.a) 20 nci madde gereğince gemiadamının kıdem tazminatını ödemeyen,
- b) 28 inci madde gereğince gemiadamının fazla çalışma ücretini ödemeyen,
- c) 29 uncu madde gereğince gemiadamının ücretini zamanında ve tam olarak ödemeyen,
- ç) 33 üncü maddede sözü geçen iâşe veya nakden ödeme zorunluluğuna uymayan,
- d) 37 nci maddede sözü geçen asgari ücretten aşağı ücret ödeyen, İşveren veya işveren vekili hakkında, bu duruMda olan her gemiadamına karşılık, ödemediği meblağ veya temin ile mükellef olduğu iâşenin tekabül ettiği bedelin, bin Türk Lirasından aşağı olmamak üzere iki katı tutarında idarî para cezası verilir.

- 2.a) 21 ve 23 üncü maddeler gereğince gemiadamının iade zorunluluğuna uymayan,
- b) 26 ncı maddede gösterilen iş sürelerine uymayan, İşveren veya işveren vekili hakkında bin Türk Lirası idarî para cezası verilir. (Ek fıkra: 17/4/2008-5754/84 Md.) Gemiadamının ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğıhalde özel olarak açılan banka hesabına yatırmayan işveren, işveren vekili hakkında, bu durumda olan her gemiadamı için bin iki yüz Yeni Türk Lirası idari para cezası verilir. Birinci fıkradaki fiiller yurt dışında işlendiği takdirde verilecek cezalar iki kat olarak uygulanır. 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 adlî para cezasına hükmolunur. Kanuna aykırı olarak fazla ödenen miktarın da ayrıca Hazine lehine re'sen tahsiline karar verilir.

DİK Md.52 Bu kanunun 35 inci maddesinde bahsi geçen yönetmelikte esasa müteallik ve birinci derecede olarak gösterilmişbulunan vasıf ve şartlara riayet etmiyen işveren veya işveren vekili hakkında bin Türk Lirası idarî para cezası,

- (1) İkinci derecede olarak gösterilen vasıf ve şartlara riayet etmiyen işveren veya işveren vekili hakkında beşyüz Türk Lirası idarî para cezası verilir.

DİK Md. 53 a) Gemiadamı ücretlerinden 38 inci maddede gösterilen esaslar dışında para cezası uygulıyan,

- b) 39 uncu maddede sözü edilen zarar karşılığı kesintileri, anılan madde hükümlerine uymıyarak yapan,
- c) 40 ıncı madde gereğince gemiadamına yıllık ücretli izin vermiyen,
- ç) 41 inci madde gereğince gemiadamlarına hafta tatili izni uygulamıyan,
- d) 42 nci madde gereğince gemiadamına hafta tatili ücretini ödemiyen,
- e) 43 üncü madde gereğince gemiadamına genel tatil ücretini ödemiyen, İşveren veya işveren vekili hakkında beşyüz Türk Lirası idarî para cezası verilir. şeklinde DİK 'e ilişkin ceza hükümleri düzenlenmiştir. (854 Sayılı Deniz İş Kanunu, Resmi Gazete,29/04/1967)

2.3.3. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO:International Labour Organization) Sözleşmeleri

2.3.3.1. ILO 53 No'lu Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabitlerin Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme

ILO 'nun 53 No'lu sözleşmesi gemi adamlarına ilişkin olarak yeterliliklerinin düzenlendiği uluslararası sözleşmedir. ILO 53 No'lu sözleşmenin Md.1 hükmünde hangi gemilerde çalışan gemi adamlarına ilişkin yeterliliklerin uygulanabilmeyeceği belirtilmiştir;

Savaş gemileri, ticari olmayan kamuya ait gemiler, yelkenli düz karina ağaç gemiler, 200 tonilaton altında kayıtlı gemilerde çalışan gemi adamlarına ILO 53 No'lu sözleşmesinde düzenlenen yeterlilikler hükümlerin uygulanmayabilir.

ILO 53 No'lu Sözleşme Md.2 'de gemi adamlarının yeterliliklerine ilişkin tanımlara yer verilmiştir: gemiyi sevk ve idaren gemi adamlarına kaptan ya da süvari; kılavuz kaptan dışında geminin seyrüseferinden sorumlu gemi adamına nöbetçi nöbetçi güverte zabiti; geminin mekanik şevkinden daimi olarak sorumlu olan gemi adamına çarkçıbaşı; gemi yürüten marinalardan belirli sürelerle sorumlu olan gemi adamına nöbetçi çarkçı olarak tanımlanmakta ve nitelendirilmektedir

ILO 53 No'lu Sözleşme Md.3 göre bu sözleşmenin uygulandığı gemilerde gemi kaptanı, nöbetçi güverte zabiti, çarkçıbaşı, nöbetçi çarkçı vb. işlerde geminin bayrağının kayıtlı olduğu ülkeden yeterlilik belgeleri olmadan işe alınamaz veya çalıştırılmaz. Gemi adamlarının yeterlilik belgelerinin olmaması halleri geminin bayrağının kayıtlı olduğu ülke tarafından mecburi durumlara ilişkin istisnalar tanınabilir.

ILO 53 No'lu Sözleşme Md.4 hükmünce, gemi adamların yeterlilik belgelerine dair taraf ülkeler gemi adamlarına ilişkin olarak asgari yaş, asgari deneyim şartlarını belirlemelidir. Gemi adamlarının yeterliklerine dair sınav imkanlarını sunmalıdır. Yeterlilik sınavında başarılı olamayan gemi adamlarına yeterlilik belgesi verilemez.

ILO 53 No'lu Sözleşme Md.5 göre taraf ülkeler sözleşme şartlarının uygulanmasına dair gerekli denetim mekanizması kurmalıdır. Taraf ülke gemi adamların yeterliliklerine ilişkin olan sözleşmeye uymayan gemileri seyrüseferden alıkoyulacak halleri belirler. Taraf olan başka ülkelere bayrakları kayıtlı olan gemilere ilişkin sözleşmeye aykırı durumlarda ilgili taraf ülkenin konsolosluğuna bildirebilir.

ILO 53 No'lu Sözleşme Md.6 'da gemi adamlarının yeterliliklerine ilişkin sözleşme hükümlerine uyulmaması hallerindeki cezai yaptırımlar taraf ülkeler tarafından belirlenmelidir. Yeterlilik belgesi olmayan gemi adamın işe alınması, yeterlilik belgesinin üstünde bir görev verilen gemi adamının çalıştırılması , hile yoluyla yeterliliği olmayan gemi adamının çalıştırılması hallerine ilişkin cezai yaptırımlar taraf ülkelerin düzenlemelerinde bulunmalıdır.(ILO 53 No'lu Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabitlerinin Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme, Resmi Gazete. 12.12.2003)

2.3.3.2. 55 No'lu Gemi adamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme

ILO 55 No'lu Sözleşmesinin Md.1 hükmünde bu sözleşmenin yürürlükte olduğu ülkelerde savaş gemileri haricinde bütün gemilerde sözleşmenin uygulanmasını zorunlu kılmıştır. Gemi adamlarına ilişkin olarak istisnalar getirilebileceği belirtilmiştir. Bu istisnalar: Ağaçtan yapılmış ilkel tekneler, ticari olmayan kamuya ait gemiler , Yük kapasitesi 25 tonilatonun altındaki tekneler, kıyı balıkçılık teknelerinde çalışan gemi adamları, armatör haricinde bir işveren tarafından gemide çalıştırılan gemi adamları, limanda sadece yükleme, boşaltma, temizlik, tamir işlerinde uğraşan gemi adamları, Armatörün kendi aile fertleri ve kılavuz kaptanlarına ilişkin olarak bu sözleşme hükümleri uygulanmayabilir.

ILO 55 No'lu Sözleşme Md.2'de armatörün gemi adamlarının ölümü ve bedensel zararlarından sorumluluğu belirtilmiştir. İlgili maddeye göre işe başlama tarihi ve işin sonlanması tarihleri arasında gemi adamının hastalanması, yaralanması ve bu sebeplerden meydana gelen ölümlerden dolayı sorumludur. Ulusal mevzuatlar düzenlemesiyle gemi adamlarının gemi hizmeti dışında yaralanması, gemi adamının kendi kasti kusurundan dolayı hastalanması yaralanması ve işe girmeden evvelki hastalığını , sakatlığını bilerek

gizlemesi hali ve gemi adamının işe girişinde sağlık kontrolünü reddetmesi halinde hastalık ve hastalığa bağlı ölümlerden dolayı armatörün sorumlu olmaması halleri düzenlenebilir.

ILO 55 No'lu Sözleşmesinin Md.3 hükmünde gemi adamlarına ilişkin yaralanma ve hastalık hallerinde tıbbi bakım, barınma ve geçimlerine ilişkin giderlerden armatörün sorumlu olacağı belirtilmiştir. ILO 33 No'lu Sözleşmesi Md.4 'de armatörlerin gemi adamının hastalanma ve yaralanma hallerine ilişkin olarak tıbbi bakım, barınma ve geçinmelerine ilişkin olarak 16 haftadan az olmamak üzere sorumlu olması gerektiği belirtilmiştir. Ulusal mevzuat kapsamında zorunlu sigorta halleri ve tazminat ödenmesine ilişkin hallerin düzenlenmesi halinde bu haklardan yararlanmaya başladıkları tarihten itibaren armatörün sorumluluğu biter. Ulusal mevzuatta yabancı gemi adamları veya geminin bayrağına kayıtlı olduğu ülke dışında ikamet eden gemi adamlarının bu sigorta ve tazminat haklarından yararlanamaması hallerinde armatörün sorumluluğu devam eder.

ILO 55 No'lu Sözleşme Md.5 göre, gemi adamının yaralanması ve hastalanması halleri iş göremezlik haliyle sonuçlanırsa, armatör gemi adamının gemide kaldığı süre boyunca ücretini tam olarak ödemek zorundadır. Gemi adamının bakmakla sorumlu olduğu kimseler varsa gemi adamının karaya çıkmasından iyileşmesi ya da İş göremezlik halinin sürekli olmasının kabulüne kadar armatör ulusal mevzuat çerçevesince gemi adamının ücretinin tamamı ya da belli kısmını ödemekle yükümlüdür. Ulusal mevzuatla armatörün ücret ödeme sorumluluk süresi on altı haftadan az olmamak üzere sınırlandırılabilir. Geminin bayrağının kayıtlı olduğu ülkede gemi adamlarının zorunlu sigorta ve tazminat hallerinin mevcut olması halinde gemi adamlarının nakdi yardım alma haklarının başlaması halinde armatörün sorumluluğu ulusal mevzuatla kaldırılabilir. Yabancı gemi adamlarıyla geminin bayrağının kayıtlı olduğu ülke dışında ikamet eden gemi adamlarının sigorta ve tazminat halinden yararlanamaması halinde armatörün sorumluluğu devam eder.

ILO 55 No'lu Sözleşme Md.6'da gemi adamlarının yaralanması ve hastalanmasından dolayı ülkelerine iadesi halinde armatörün iade masraflarından sorumlu olacağı belirtilmiştir. Gemi adamının iadesi işe alınan liman, seyrüseferin başladığı liman, gemi adamının ülkesinin limanı ya da yetkili makamların izniyle gemi adamıyla birlikte armatör veya gemi kaptanın kararlaştırdığı limanlarda yapılabilir. Gemi adamının iadesi halinde ulaşım ,konaklama, yiyecek ve sefer gününe kadar masraflarından armatör sorumludur. Armatör, gemi adamı çalışabilecek durumdaysa vasfına uygun bir iş olmak şartıyla yukarıda belirtilen limanlara yönelmiş bir gemide gemi adamına iş sağlayarak iade yükümlülüğünü yerine getirmiş olacaktır.

ILO 55 No'lu Sözleşme Md.7 göre, gemi adamının gemide ölmesi halinde, armatörün sağlık ve bakımından sorumlu olduğu gemi adamları şartlarını taşıyorsa, gemi adamının kaza da ölmesi hallerinde armatör defin masraflarından sorumludur. Ulusal mevzuata göre sigorta ve tazminat hallerinde gemi adamına defin masrafları ödenecekse armatör tarafından yapılan masraflar sigorta kuruluşundan talep edebileceği haller ulusal mevzuatla düzenlenir.

ILO 55 No'lu Sözleşme Md.8 hükmünce yaralanan , hastalanan ve ölen gemi adamlarının gemide kalan eşyalarına ilişkin armatör veya temsilci tarafından önlemlerin alınması gerekmektedir. ILO 55 No'lu Sözleşmesi Md.4,Md.6,Md.7 'de armatörün sorumluluğuna ilişkin olarak Md. 10 hükmünde gemi adamlara kamu makamları tarafından yapılan nakdi ödemeler nispetinde armatörlerin sorumluluğu ulusal mevzuatla kaldırılabilir.

ILO 55 No'lu Sözleşmesi Md.11 hükmünce gemi adamlarının ırk, milli kimlik, bulunduğu ikametgahlarına bakılmaksızın sözleşme hükümleri armatör tarafından eşit muamele ilkesiyle uygulanması gerekmektedir.

ILO 55 No'lu Sözleşmesi Md.12 hükmüne göre bu sözleşmedeki hükümler gemi atmalarına ilişkin kanun, yönetmelik, teamül ve diğer yasal düzenlemeler yerine gemi adamının aleyhine sonuç doğurmaz. Gemi adamının lehine olacak şekilde düzenlemelerin yorumlanması gerekmektedir.(55 No'lu Gemi adamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme, Resmi Gazete, 17.12.2003)

2.3.3.3. ILO 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)

ILO 58 No'lu Sözleşmesi Md.1 hükmünde, gemi adamlarına uygulanacak asgari yaş sözleşmesinin savaş gemileri hariç kamu ve özel mülkiyete ait küçük, büyük gemi olması fark etmeksizin seyrüseferi yapan denizdeki tüm gemilere uygulanacağı belirtilmiştir.

ILO 58 No'lu Sözleşmesi Md.2 de aile üyelerinin birlikte çalıştığı gemiler haricinde on beş yaşından küçük kimseler gemilerde çalıştırılmaz. Çocuğun menfaati gereği kamu idarelerin vereceği izinle asgari olarak on dört yaşını doldurmuş kimseler gemi adamı olarak gemilerde çalıştırılabilir. ILO 58 No'lu Sözleşmesi Md.3 hükmünde eğitim gemilerine ilişkin olarak asgari yaş haddi uygulanmayacağı belirtilmiştir. ILO 58 No'lu Sözleşmesi Md.4 hükmünce on altı yaşından küçük gemide bulunan mürettebata ilişkin olarak kaptan ya da işveren tarafca mürettebata ilişkin olarak doğum tarihlerini gösteren kayıt defteri ya da mürettebat listesi tutmakla yükümlüdür.(58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize), Resmi Gazete,02.06.1959)

2.3.3.4.ILO 68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme

ILO 68 No'lu Sözleşmesi Md.1 hükmünde, kamuya ait veya özel mülkiyete ait yolcu ve yük taşıyan ticari açık deniz gemilerinde bulunan gemi adamlarının iâşe, yemek hizmetlerine ilişkin uygun standartların sağlanması gerekmektedir. Ulusal mevzuatlarda açık deniz gemilerinin sınıflarını ve açık deniz gemisi olarak kabul edilecek gemilere ilişkin düzenleme bulunmaması halinde işveren taraf ve gemi adamları arasında yapılacak toplu sözleşmelerde açık deniz gemileri ve gemi sınıfları belirlenmesi gerekmektedir.

ILO 68 No'lu Sözleşmesi Md.2 hükmünce gemi adamlarıyla yapılan toplu sözleşmelerde tam anlamıyla yerine getirilen durumlar haricinde, gemilerdeki yemek yeme yerleri, yemek ve su ikmali, kiler ve soğutma kısımlarıyla mutfak yemek yeme bölümlerinin yapımı, ısıtma, soğutma, aydınlatma ve su tesisatlarına ilişkin yasal düzenlemeler ve uygulamalar; gemilerde yatacak yer kısımları, yiyecek ikmali, saklanması, kullanılması, hazırlanması ve su ikmaline ilişkin düzenlemeler ve teçhizat denetimi ; yiyecek bölümündeki görevli personelin sahip olması vasıflara ilişkin belgeler; iâşe ve yemek hizmetlerin uygun bir şekilde yapılmasına ilişkin yöntemleri araştırma , eğitim ve propaganda yapılması yetki makamlarca ifa edilmesi gerekmektedir.

ILO 68 No'lu Sözleşmesi Md.3 hükmünde ulusal yetkili makamların armatör ve gemi adamlarının mensubu olduğu sivil toplum örgütleriyle ve gemi adamlarına yiyecek, sağlık sorunlarıyla ilgilenen kurumlarla iş birliği içerisinde çalışmasını gerek duyulduğu hallerde bu örgütlerin imkanlarından yetkili makamların yararlanabileceği belirtilmiştir. Ayrıca kurumlar arasında çıkacak yetki çatışmaları çıkmaması adına koordine eder. ILO 68 No'lu Sözleşmesi Md.4 hükmünde ulusal makamların daimi yetkili müfettişler bulundurması gerektiğini de belirtir. ILO 68 No'lu Sözleşmesi Md.5 hükmünce sözleşmeye taraf devletlerin açık deniz gemilerindeki gemi adamlarının iâşe ve yiyeceklerine ilişkin yasal mevzuatları hazırlamakla yükümlüdür. ILO 68 No'lu Sözleşmesi Md.5 hükmünde sözleşmeye taraf devletlerin açık deniz gemilerinde gemi adamlarının sağlık ve rahatlığını sağlayacak yiyecek ve yemek hizmetlerine ilişkin yasal düzenleme yapmak zorundadır. Yasal düzenlemelerde yiyecek miktarı, besin değeri, kalitesi ve yeterli su temini bağlamında mürettebattım sayısı, yolculuğun niteliği ve süresiyle orantılı olması, gemilerdeki yiyecek bölümlerinin gemi adamlarına uygun şekilde hizmet sunmasına ilişkin hükümler olmalıdır.

ILO 68 No'lu Sözleşmesi Md.6 hükmünde yetkili makamlar tarafından su stoğu, mutfak teçhizatları, yemek ve su saklanan mekanlar ile yemek bölümünde görevli mürettebatın vasıflarının yeterliliklerine ilişkin teftiş sistemi kurmalıdır. ILO 68 No'lu Sözleşmesi Md.7 hükmünde ulusal mevzuatın yiyecek ve içecek teftişine ilişkin düzenleme bulunmadığı durumlarda işveren taraf ve gemi adamları tarafından akdedilen toplu sözleşme hükümlerinde, yiyecek ve içeceklerin bulunduğu dağıtıldığı bölümler ve teçhizatlar belirli aralıklarla kaptan ya da sorunlu zabıt tarafından kontrol edilmesine ilişkin hüküm yer almalıdır. ILO 68 No'lu Sözleşmesi Md.8 hükmünce armatör, gemi adamları veya ilgili örgütlerin ulusal mevzuat uyarınca iâşe ve yemek hizmetlerine ilişkin açık gemileri şikâyet etmesi üzerine yetkili makamlar tarafından teftiş edilmesi gerekmektedir. Teftiş geminin kalkış saatinden en az yirmi dört saat öncesinden yapılmalıdır. ILO 68 No'lu Sözleşme Md.9 hükmünce, açık deniz gemilerinde iâşe ve yemek hizmetlerini denetleyen müfettişler armatör, kaptan ve diğer ilgili kişilere gerekli tavsiyelerde bulunma yetkileri vardır. Ayrıca açık deniz gemilerinde ulusal mevzuata uymayan, müfettişlerin işlerini engelleyen armatör ve gemi kaptanlarına yönelik cezai yaptırımlar ulusal mevzuat hükümleriyle düzenlenebilir. Müfettişler çalışma sonuçlarını rapor haline getirirler. ILO 68 No'lu Sözleşme Md.10 hükmü uyarınca yetkili makamlar gemi adamlarının iâşe ve yemek hizmetlerine yönelik bir yıllık rapor hazırlar ve raporu Uluslararası Çalışma Bürosu'na sunarlar. Yetki makamlarca Rapor ilgililerin istifadesine açık halde bulundurulur. ILO 68 No'lu Sözleşme Md.11 hükmünde iâşe ve yiyecek bölümünden sorumlu gemi adamlarının yeterlilikleri, yetkili makamlar tarafından onaylanmış kurslar ya da armatör ve gemi adamları örgütlerinin birlikte kabul ettiği düzenlemelerle sağlanacağı belirtilmiştir.. ILO 68 No'lu Sözleşme Md.12 hükmünce açık deniz gemilerindeki gemi adamlarının yiyeceklerine ilişkin satın alma, koruma , hazırlamalarına ilişkin güncel bilgiler yetkili makamlar tarafından sağlanır. Bu bilgiler armatör, gemi adamları, ilgili örgütler, yiyecek satıcılarına ve ilgili kimselere uygun bir bedel karşılığında veya bedelsiz olarak sunulur. Bu bilgiler afiş, broşür, el kitabı vb. şekillerde yayını yapılır. Yetkili makamlar açık denizlerdeki gemilere ilişkin yiyecek hijyeni ve israfın önlenmesi adına tavsiyelerde bulunur. ILO 68 No'lu Sözleşme Md.13 göre yetkili makamlar açık deniz gemilerinde iâşe ve yemek hizmetlerinde çalışan gemi adamların mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesinin bir kısmı için bir merkez kurabileceği gibi bir kuruma da devredebilir.(ILO 68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İâşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, Resmi Gazete,12.12.2003)

2.3.3.5. 69 No'lu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme

ILO 69 No'lu Sözleşme Md.1 uyarınca sözleşmeye taraf devletlerden birine kayıtlı kamuya veya özel mülkiyete ait ticari gemilerinin deniz aşırı sefer yapmaları halinde gemideki aşçılar 69 No'lu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme hükümleri uygulanacaktır. Deniz aşırı sefer yapan gemi sayılmasına ilişkin hususlar taraf devletlerin ulusal mevzuatlarında düzenlenecektir. Ulusal mevzuatta deniz aşırı gemi sayılmasına ilişkin düzenleme bulunmaması halinde gemi adamlarıyla yapılacak toplu sözleşmelerle düzenlenecektir. ILO 69 No'lu Sözleşme Md.2 hükmünce deniz aşçısı mürettebatın yemekleri hazırlamada doğrudan sorumlu olan gemi adamı belirtmektedir.

ILO 69 No'lu Sözleşme Md.3 hükmünde deniz aşırı sefer yapan gemilerdeki aşçıların mesleki yeterlilik diplomasına sahip olmaları gerekmektedir. Şayet diplomaya sahip olmayan gemi adamı aşçı olarak deniz aşırı sefer yapan gemi de aşçı olarak görev yapamaz. Ulusal mevzuatla ihtiyaç halinde diploma sahibi olmayan aşçıların deniz aşırı sefer yapan gemilerde aşçı olarak çalışılmasına ilişkin istisna tanınabilir. ILO 69 No'lu Sözleşme Md.4 göre deniz aşırı sefer yapan gemilerdeki aşçıların mesleki yeterlilik diplomalarına ilişkin sınavlara dair düzenlemeler yetkili makamlar tarafından yapılır. Deniz aşırı gemilerdeki aşçı ehliyet diploma belgesi için sınavların yanında gemi adamının aşçının belirli yaş ve denizde belirli süre hizmetin olması şartlarının ihtiva etmesi gerekir. Ayrıca sınavlar da aşçının yemek yapma kabiliyeti, yiyeceklerin besin değerlerine ilişkin bilgileri ve muhafazalarına ilişkin hususlar test edilmelidir. Diploma belgesi doğrudan yetkili makam tarafından verilebileceği gibi yetkili makamın denetiminde aşçılık okulu veya müessesler tarafından da verilebilir. ILO 69 No'lu Sözleşmesi Md.6 hükmünce yetkili makamlar, başka ülkeden alınan aşçı diploma belgesinin yetkili makamın bulunduğu ülkede geçerli kabul edebilir. (ILO 69 No'lu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme, Resmi Gazete, 17.12.2003)

2.3.3.6. 73 No'lu Gemi adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme

ILO 73 No'lu Sözleşmesi Md.1 hükmünde ticari ya da yolcu taşıma amaçlı kamuya veya özel mülkiyete ait gemilerde çalışan gemi adamlarına bu sözleşmenin uygulanacağı belirtilmiştir. Sözleşmenin uygulanacağı gemilere ilişkin istisnalar da belirtilmiştir;

200 tonilaton dan aşağı gemiler, yelken direkli düz karinalı ağaç gemiler, balıkçı gemileri, nehir tipi gemiler bu sözleşmenin uygulanmasında istisna tutulmuştur.

ILO 73 No'lu Sözleşmesi Md.2 hükmünde sözleşmenin uygulanmayacağı gemi adamlarına ilişkin istisnalar belirtilmiştir; mürettebata dahil olmayan kılavuz kaptanı, telsiz operatör ve yetkilileri dışında gemideki işveren haricinde istihdam edilen personeller, mürettebata dahil olmayan yükleme-boşaltma personelleri, denizde sürekli istihdam edilmeyen liman işçileri bu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında istisna tutulmuştur.

ILO 73 No'lu Sözleşmesi Md.3 hükmünce, gemi adamları denizde çalışmaya elverişli olduklarına dair rapor vermeye yetkili kurum tarafından onaylanmış rapor ibraz etmediği sürece gemide çalışamaz.

ILO 73 No'lu Sözleşmesi Md.4 hükmünde gemi adamlarının sağlık raporlarına ilişkin olarak raporun niteliğini ve ihtiva edecek hususları yetkili makam armatör ve gemi adamlarının ilgili kuruluşlarıyla görüşmeleri sonucu belirler. Gemi adamlarının sağlık muayenesi yapılırken yaşı ve yapacağı iş dikkate alınması gerekmektedir. Gemi adamlarının sağlık raporunda dikkat edilmesi gereken hususlar; duyma, gemi adamının yapacağı iş özelliğinde renk körlüğünün sakınca olmayan haller haricinde görme testleri yapılmalıdır. Güverte bölümünde çalışacak gemi adamlarında renk seçme konusunda hepsinin tam olması gerekmektedir. Bu tetkiklerin yanında gemi adamının gemi de ağırlaşacak sağlık sorunun olmaması ve gemideki diğer personelin sağlık durumunu kötüleştirecek durumunun olmaması halleri belirtilmelidir. ILO 73 No'lu Sözleşmesi Md.5 göre gemi adamlarına ilişkin sağlık raporunun geçerliliği iki yıldan uzun olamaz. Gemi adamına verilen sağlık raporu renk seçiciliğine dair ise altı yıldan uzun süre geçerli olamaz. Gemi adamlarına verilen sağlık raporunun süresi seyrüseferde sonlanırsa seyrüseferin sonuna kadar geçerli kabul edilir.

ILO 73 No'lu Sözleşmesi Md.7 hükmünce yetkili makamlar gemi adamlarının sağlık raporlarına yerine geçecek bir raporu belirledikleri şartlara uygun olması halinde kabul edebilir. ILO 73 No'lu Sözleşmesi Md.6 hükmünce gemi adamlarının sağlık raporlarına ilişkin şartları taşımayan personele acil durumlarda bir seyrüsefer olmak üzere yetkili makamlar tarafından izin verilebilir. Personelin gemide görev yaptığı birimde çalışan gemi adamlarıyla aynı sınıfta olduğu kabul edilir. Fakat personel önceki istihdam şartlarına ilişkin hükümlerden hiçbir şekilde yararlanamaz. ILO 73 No'lu Sözleşmesi Md.8 hükmüne göre gemi adamlarına ilişkin sağlık raporu elverişsiz olan kişi bir başka tetkik merciden rapor alma hakkı sağlanmalıdır. Bu tetkik merci gemi adamları ya da armatör kuruluşlarından bağımsız hakem hekim veya hekimler olması gerekmektedir.

ILO 73 No'lu Sözleşmesi Md.9 hükmünde, yetkili makamlar gemi adamlarının sağlık raporlarını düzenleme görevlerini, armatör ve gemi adamları kuruluşlarına danışıldıktan sonra görevlerinin bir kısmını ya da tamamını gemi adamlarına ilişkin benzer görev yürüten makama devrederek yerine getirebileceği belirtilmiştir.(ILO 73 No'lu Gemi adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme, Resmi Gazete, 17.12.2003)

2.3.3.7. ILO 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme

ILO 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme Md.1 hükmüne göre, bu sözleşmeye taraf ülkelere kayıtlı kamuya ya da özel mülkiyete ait yolcu veya ticari gemilere bu sözleşme hükümleri uygulanacaktır. Sözleşmeden istisna tutulacak gemiler ise, 500 tonilaton ağırlığından aşağı gemiler, esas olarak yelkenli hareket eden ek olarak makine donanımı olan gemiler, balık avcılığında kullanılan gemiler, römorklara ilişkin sözleşme hükümleri uygulanmaz. Fakat 200-500 tonilaton arasındaki gemiler ve balina avcılığı vb. işler yapılan açık deniz gemilerinde uygulanabilirliği ölçüsünde gemi adamların barınmalarına ilişkin olarak bu sözleşme hükümleri uygulanması gerekmektedir. Ulusal mevzuatlar gemilerinin ne zaman açık deniz gemisi sayılacağını belirlemelidir. ILO 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşmesi III. Bölümünde gemi adamlarının barınmalarına ilişkin düzenlemeler, gemi adamlarının menfaatlerini bu bölümdeki düzenlemelerden daha az menfaat sağlamamak üzere, gemi adamları ve armatörler kuruluşlarından da görüş alınmak üzere yetkili makamlar tarafından kısmen ya da tamamen değişiklik yapılabilir. Yapılan değişiklikler Uluslararası Çalışma Bürosuna bildirilir.

ILO 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşmesi Md.3 hükmüne göre, sözleşmeye taraf devletler mürettebatın barınacak yerlerinin planı ve kontrolü, barınacak yerlerin gerekliliklerini, sözleşmenin gemilere uygulanmasına ilişkin olan sözleşme hükümlerine dair ulusal mevzuatlarında yasal düzenleme yapmak zorundadır.

ILO 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşmesi Md.4 hükmüne göre, geminin yapım aşamasına başlanılmadan önce mürettebatın barınacağı bölüm konum ve plan belirli ölçekte yetkili makamların onayına sunulması gerekmektedir. Mürettebatın barınma alanlarının inşası, değişiklik, yeniden inşası hallerinde tahsis amacı, kullanılacak mobilya, aydınlatma, havalandırma, ısıtma gereçleri, tuvalet, banyo ya ilişkin planlar belirli ölçekte yetkili makamın onayına sunulması gerekmektedir. Acil durumlarda ya da barınma alanına dair geçici yenileme ya da değişiklik geminin kayıtlı olduğu ülke dışında yapılması halinde sonradan yetkili makamın onayına sunulabilir. ILO 92 No'lu Mürettebatın Gemide

Barınmasına İlişkin Sözleşmesi Md.5 hükmüne göre mürettebatın barınacağı yerin önemli kısmının değiştirilmesi, yeniden inşası ve geminin kaydı veya kaydının yenilenmesi hallerinde mürettebatın belirli bir oranı veya tamamı, tanınmış gemi adamları örgütleri tarafından barınma yerlerinin uygun olmadığı hakkında uygun bir zamanda gecikme olmaksızın şikayetin usulüne uygun olması kaydıyla yetkili makamlara ihbar edebilirler. İhbar sonucunda yetkili makamlar mürettebatın barınacak yerlerine ilişkin gerekli denetlemeyi ve sözleşmeye uygun olmasını sağlar.

ILO 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşmesi Md.6 hükmünce , mürettebatın barınma yerleri geminin diğer bölümlere göre konumu, giriş-çıkışı, güvenliği sağlanmalı ve denize, kötü havaya, gürültüye, sıcağa, soğuğa, sızıntıya, kötü kokulara karşı yalıtımı yapılmalıdır. Geminin güverte, güverte, makine, mutfak , kandil, boya, ambar, kurutma odası, tuvalet ,banyo bölümlerinden kamaralara doğrudan giriş-çıkış yapılamaz. Bu bölümler gaz ve su geçirmez maddelerden, çelikten ya da onaylanmış maddelerden dış bölmeler veya kamaralardan yapılmak zorundadır. Kamaraların ve mutfak bölümlerin dış duvarların yeterli yalıtımı yapılması gerekmektedir. Makine kapları, mutfak ve diğer ısı yayan yerlerin barınma bölümleri ya da geçitlere bitişik bölümleri ısı artışına neden olacaksa yeterli yalıtım yapılmalıdır. Ayrıca sıcak su ve buhar borularının da ısı yalıtımı sağlanmalıdır. Geminin iç bölme kısımları haşerelere karşı korunmaya uygun onaylanmış maddeden yapılmalıdır. Kamara kısımları, yemek yerleri, dinlenme yerleri, mürettebatın barınacağı yerlerdeki geçitler aşırı sıcak ve yoğunlaşmaya karşı tecrit edilmelidir. Ana buhar, vinç vb. kaldırıcılara ait egzoz boruları mürettebatın barınacağı alanlardan ve teknik olarak buralara ait geçitlerden geçirilmemelidir. Boruların geçirilmesi gerekiyorsa gerekli yalıtımın yapılarak geçirilmesi gerekmektedir. Yetkili makam, mürettebatın barınma alanında yangın riskini önleme ve olası yangın halinde yayılmasını gecikmesi için alınacak tedbirlerin hangi ölçülerde olacağına karar verir. Kamaralar ve yemek yerlerinin duvar kısımları ve tavanları temiz tutulacak şekilde olması ve boyanmaları halinde açık renk tercih edilmeli ve kireçli sıva kullanılmaması gerekmektedir. Duvar yüzeyleri gerekli olmaları halinde yenilenmeleri gerekmektedir. Mürettebatın barınma alanının güverte kısımları onaylanmış malzeme ve yapı da olması nem geçirmez ve temiz bir yüzeyde olması gerekmektedir. Döşeme kısımları yekpare olmaması halinde duvarlarla birleştikleri kısımlar aralıksız olacak şekilde yuvarlaklaştırılır. Lambri ve kaplama kısımları yüzeyin sürekli temiz tutacak maddeden yapılmalı, geçmeli ve oluklu döşemeler ile haşarat barındırma riski bulunan yapı malzemeleri kullanılmaz .Yeterli drenajın yapılması gerekmektedir.

ILO 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşmesi Md.7 hükmünce yemek yerleri ve kamaralar yeterince havalandırılmalıdır. Havalandırma sistemleri havayı uygun şartlarda muhafaza etmesi gerekmektedir. Ayrıca iklim şartlarına göre hava akımı sağlanmalıdır. Tropik bölgelerde ve İran Körfezinde sürekli seyrüsefer yapan gemilerde mekanik havalandırma ve elektrikli vantilatör vasıtasıyla havalandırma yapılmalıdır. Bu araç ve gereçlerden biri havalandırma yapılacak alanda bulunması yeterlidir. Tropik bölgeler dışında seyrüsefer yapan gemilerde mekanik havalandırma ya da elektrikli vantilatörden bir tanesinin bulundurulması yeterlidir. Yetkili makamlarca kuzey ve güney yarım küre soğuk denizlerinde sürekli seyrüsefer yapan gemiler bu havalandırma sistemlerinden istisna tutulabilir. Havalandırma sistemlerinin enerjileri kaynakları, mürettebatın gemide olduğu sürece koşulların gerektirdiği ölçüde hazır bulundurulmalıdır. ILO 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşmesi Md.8 hükmünde, İran körfezi ve tropik bölgeler dışında sürekli seyrüsefer yapan gemilerde, gemi adamlarının barınma yerlerine yeterli ısıtma sistemlerinin sağlanması gerektiği belirtilmiştir. Isıtma sistemleri mürettebatın gemide olduğu sürece yeteri kadar çalıştırılmalıdır. gemide ısıtma sistemlerinin bulunması gerekmedikçe, ısıtma sistemleri su buharı, sıcak su, sıcak hava veya elektrikle sağlanmalıdır. Gemide sobayla ısıtma sağlanması halinde, havanın kirletilmemesi ve gerekli önlemlerin alınması, sobanın uygun boyutlarda gerekmektedir. Gemi seyrüsefer halindeyken iklim koşullarına göre ısı sistemleri, normal havanın etkisinden dolayı mürettebatın barındığı yerin iklim koşullarına göre yeterli ısı sağlaması gerekmektedir. Bu durum yetkili makamlarca belirli standartlarda düzenlenmelidir. Radyatör ve ısı araç gereçleri yangın riski önleyecek şekilde yerleştirilmelidir. Radyatörler gerekirse korumalı olarak tutulmalıdır.

ILO 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşmesi Md.9 hükmünce yolcu gemilerine ilişkin özel düzenlemeler hariç olmak üzere kamaralar ve yemek yerleri doğal ışıkla tam olarak aydınlatılmalı ayrıca yeterli suni aydınlatmanında sağlanması gerekmektedir. Gemide Mürettebatın bulunduğu alanlar yeterince aydınlatmasının sağlanması gerekmektedir. Doğal ışıkla aydınlatılamayan yerler suni ışıklarla yeterince aydınlatılmalıdır. Oturma odalarındaki doğal aydınlatmada basılı bir gazetenin okunmasına elverişli olacak şekilde olmalıdır. Gemide aydınlatması elektrik sistemleriyle aydınlatılır. Önlem amaçlı ikinci bir bağımsız elektrik sistem kaynağı yoksa acil durumlar için uygun yerler lamba ve aydınlatma araçlarıyla donatılmalıdır. Kabinlerdeki suni aydınlatmalar

azami faydayı sağlayarak donatılmalıdır. Kamalarda her yatak başına okuma lambası yerleştirilmelidir.

ILO 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşmesi Md.10 hükmüne göre kamara kısımları geminin orta, kıç kısmı ve su batım çizgisi üzerinde yer alabilir. Yetki makam, geminin hizmet özelliğine göre imkansız kılınan haller için kamaraların bordo bölmesinin ötesinde olmamak kaydıyla geminin baş kısmında olmasına izin verebilir. Ayrıca yetkili makam, Aydınlatma ve havalandırma sistemlerinin yeterliliği halinde koridorların altında olmamak kaydıyla su batım çizgisinin altına kamaralar konumlandırılmasına izin verebilir. Mürettebata ayrılmış kamaralar için kişi başı yüz ölçümleri: 800 tonilatodan aşağı gemilerde 1,85 metre kare ya da 20 ayak kare, 800 tonilatodan büyük 3000 tonilatodan aşağı gemiler 2,35 metre kare ya da 25 ayak kare 3000 tonilatodan büyük gemiler için 2,87 metre kare ya da 30 ayak kareden aşağı olamaz. dört mürettebatın aynı kamarada kalması halinde asgari kişi başı yüzölçümü 2,22 metre kare ya da 24 ayak kare olmalıdır. Gemide ast rütbeli daha fazla mürettebatın istihdam edilmesi zorunluluğu halinde bu gruplardan mevcut artma olmaması halinde, kişi başı yüz ölçümleri: 300 tonilatodan aşağı gemilerde 1,67 metre kare ya da 20 ayak kare 300 tonilato ve fazlası gemiler için 1,85 metre kare ya da 20 ayak kare olacak şekilde kişi başı /yüz ölçümünde küçültme yapılabilir. Yüz ölçümü taban alanına dolap, ranza, koltuk, komodinlerin kapladığı yerlerde dahildir. Dolaşmaya ayrılan yeri gerçekten artırmayan alanlar ile şekilsiz eşya konamayacak alanlar taban alanına dahil edilmez. Mürettebatın kamaralarında tavan yüksekliği 1,90 metrede aşağı olmaması gerekmektedir. Her mürettebat grubuna yetecek kamaralar tahsis edilmesi gerekmektedir. Küçük gemiler için yetkili makamlar istisna tanıyabilir. Kamalarda kalacak mürettebat azami sınırları: servis şefi, nöbetçi güverte görevlisi, nöbetçi çarkçıbaşı, haberleşme amirleri grupları için her kamarada bir kişi kalabilir. Diğer zabitan kamaralarında bir ya da iki kişi kalabilir. İki kişiyi geçemez. Ast zabitan kamaralarında bir ya da iki kişi kalabilir. İki kişiyi geçemez. Diğer Mürettebat kamaralarında ise iki ya da üç kişi kalabilir. Dört kişiyi geçemez. Armatör örgütleri, armatörler ve yasal olarak tanınan gemi adamları örgütlerinden birine yetki makamların danışması sonucu gemi mürettebatının daha rahat edeceği şartların sağlanması halinde on kişiyi geçmeyecek kamaralar mürettebatlara tahsis edilmesine izin verebilir. Kamalarda azami kalacak kişi sayısı görünecek bir yerde kamaranın içerisine asılır. Her mürettebat için ayrı ranza tahsis edilmesi gerekmektedir. Ranzalar arasında birbiri üstünden geçecek şekilde yerleştirilemez. Üst Üste en fazla iki ranza bulunabilir. İki katlı ranzalarda alt ranza tabandan 30 cm'den yüksek olması gerekmektedir. Üst ranza tavan ve

tabanın ortasında olacak şekilde olmalıdır. Bir ranzanın asgari boyutları 1,90 cm (boy) - 0,68 cm (en) olması gerekmektedir. Her mürettebat için elbise dolabı bulunması gerekmektedir. Bu dolap 1,52 metre uzunluğunda, iç genişliği 19,30 desimetrekare ölçülerinde olmalıdır. Dolabın içinde bir raf bulunmalıdır. Dolabın asma kilidi mürettebat tarafından sağlanır. Her kamarada katlanabilir ya da sürmeli masa ile yeterli miktarda oturma grubu bulunmalıdır. Her mürettebat bir çekmeceye ya da 0,056 metreküplük muadil bir yere sahip olması gerekmektedir. Kamaralarda tuvalet malzemeleri koyulacak küçük dolaplar, bir tane kitap etajeri, yeteri miktarda askı çengeli bulunmalıdır. Kamaralarda kalan mürettebatın gündüz çalışanlar ile nöbetçi çalışanların ayrı kamaralarda kalacak yatış düzeni mümkün olduğunca sağlanmalıdır. ILO 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşmesi Md.11 hükmüne göre, mürettebat için yeterli sayıda yemek yeri bulundurulması gerekmektedir. 1000 tonilatondan aşağı gemilerde kaptan ve zabitanlar için ayrı ast zabitan ve diğer mürettebatlar için ayrı yemek yeme yerleri bulunması gerekmektedir. 1000 tonilatondan büyük gemilerde ise kaptan ve güverte zabitan için ayrı ast zabitan ve diğer mürettebat için ayrı yemek yeri bulundurulmasının yanında, makine dairesi ast zabitanı ve diğer ast mürettebatı için ayrı yemek yeri bulundurulması gerekmektedir. Ast zabitan ve diğer mürettebatlar için ayrı ayrı yemekhane bulundurulabilir. Güverte zabitanı, makine zabitanı ve diğer mürettebat için armatör örgütleri ya da ilgili örgütler, tek yemek yeri bulundurulmasını kabul edebilir. Yiyecek bölümündeki mürettebat sayısı beşten fazla ise ayrı bir yemek yeri veya diğer mürettebata tanınan yemek yerlerinin kullanılması gerekmektedir. 5000 tonilatodan büyük gemiler için bu duruma özen gösterilmesi gerekmektedir. Her yemek yeri boyut ve farklı zamanlarda kullanan kişi sayısına yeterli masa, üniteler bağlamında yeterli olmalıdır. Yolcu gemilere özgü olarak istisnalar yetkili makamlarca düzenlenebilir. Yemek yerleri yatak bölümlerine olabildiğince uzak olmalı, mutfak bölümüne ise olabildiğince yakın olmalıdır. Kiler bölümünden mutfağa geçiş mevcut değilse mutfakta yeterli dolap ve malzemelerin yıkacağı bölümün olması gerekmektedir. Masa ve sandalye üstleri çatlaksız, neme dayanıklı kolay silinebilen malzemeden yapılmış olmalıdır. ILO 92 No'lu Sözleşmesi Md.12 hükmü uyarınca, gemi adamlarının çalışmadıkları vakitlerde kullanabileceği yeterli alanda mekan ya da güverte de açık yer bulunması gerekmektedir. Bu dinlenme bölümleri ayrı yapılamıyorsa yemek yerleri bu duruma uygun olarak döşenir.

ILO 92 No'lu Sözleşmesi Md.13 hükmünce, gemilerde banyo ya da duş, lavabo yerlerim bulunması zorunludur. 800 tonilatodan aşağı gemilerde 3 adet , 800-3000 tonilato arası

gemilerde 4 adet, 3000 tonilatodan büyük gemilerde ise 6 adet tuvalet bulunmalıdır. Haberleşme zabitanı ya da teknikerlerin çok izole yerde bulunmaları durumunda yakınlarında tuvaletin bulunması gerekmektedir. Kamaralarda temizlenme yerleri olmayan mürettebatlar için, 8 kişi ya da daha az mürettebat için bir adet banyo ya da duş, bir adet tuvalet, 6 kişi veya daha az mürettebat için bir lavabo bulunması gerekmektedir. Mürettebatın sayısı 100 'den aşağı olduğu ve yolcu gemilerinin seyrüseferinin 4 saatten az sürdüğü durumlarda banyo, duş, tuvalet, lavabo sayılarının azaltılmasına ilişkin yetkili makamlarca karar verilebilir. Umumi tuvaletlerde sıcak ve soğuk su bulunması gerekmektedir. Armatör örgütleri ya da ilgili örgütlerin görüşü alınarak yetkili makamlarca gemi adamı başına sağlanması gereken azami su miktarı belirlenebilir. Banyo ve lavabolar yeterli boyutlarda, çatlamayan, kabarmayan, düz yüzeyli onay alınmış maddelerden olması gerekmektedir. Tuvaletler bağımsız olarak açık hava ile havalandırılmalıdır. Tuvaletler sürekli çalışır olmalı, kullanıcıların kontrol edilebileceği sifon sistemleri bulunmalıdır. Pis su boruları tıkanmayı en aza indirecek boyutta olmalıdır. Birden fazla kişinin kullanacağı tuvaletler, temizlenmesi kolay, su tutmaz, nem geçirmeyen maddelerden yapılmalıdır. Tuvalet bölmeleri, çelikten yapılmalı ve 0,23 m.(9 inç) den yüksek su eşiği bulunmalıdır. Tuvaletler yeterince aydınlatma, ısıtma ve havalandırma sistemleri bulunmalıdır. Tuvaletler kamaralardan bağımsız fakat kamaralardan kolayca geçilebilen, tuvalet ve kamara arasında başka giriş ve çıkışın doğrudan olmaması gerekmektedir. Fakat 4 kişi ve daha az kullanıcısı olan iki koğuş arasındaki tuvaletler için bu hükümler uygulanmaz. Birden fazla tuvaletin bulunduğu yerler mahremiyetin korunması için çamaşır yıkama ve kurutma alanı bulunması gerekmektedir. Ayrı bir çamaşırhane kurulamayan gemilerde temizlenme bölümlerine, sıcak ve soğuk suyun yeterince bulunduğu lavabolar yerleştirilir. Gemide giyeceklerin kurutulması için kamara ve yemek yerlerinden bağımsız yeterince ip ya da tertibat bulunan kurutma tesisi olan mekan olmalıdır.

ILO 92 No'lu Sözleşmesi Md.14 hükmüne göre on beş ve daha fazla gemi adamı olan 3 günden fazla seyrüsefer yapacak gemilerde ayrı bir revir bulunması gerekmektedir. Kıyı ticareti amacıyla kullanılan gemiler bakımından yetkili makamlar istisnalar getirebilir. Revir, gemidekilerin kolayca ulaşabileceği, her hava koşulunda tedavi görülebilecek ve kalanların rahat barınabileceği şekilde olması gerekir. Revirin girişi, aydınlatması, havalandırması ve ısıtması ve su tesisatı kalanların rahat edebileceği. şekilde olmalıdır. Revirde bulunan ranza sayısı yetkili makamlarca belirlenir. Revirde kalanların kullanabileceği revirin içinde ya da yakınında bir tuvalet bulunması gerekmektedir. Revir bölümü tıbbi

amaçlar dışında kullanılmamalıdır. Doktor bulunmayan gemilerde revir de kolayca anlaşılabilen kullanım talimatı olan ecza dolabı bulunmalıdır.

ILO 92 No'lu Sözleşmesi Md.15 hükmünce, muşambadan yapılan giysilerin asılması için kamaralarının dış kısmında, kamaralara yakın yeterince havalandırılan yerler olması gerekmektedir. 3000 tonilatodan büyük gemilerde güverte kısmı için bir oda, makine kısmı için bir oda büro olarak kullanılmak üzere tesis edilir. Sivrisineklerin fazla olduğu limanlara sık seyrüsefer yapan er gemilerde vantilatör, lomboz, güverte kapısı kısımlarına koruma perdeleri takılmalıdır. Tropik bölgeler ve İran Körfezi'nde sıklıkla seyrüsefer yapan gemilerde gemi adamların barındığı güvertedeki açık yerlerin üzerinde tente bulunmalıdır.

ILO 92 No'lu Sözleşmesi Md.16 hükmüne göre, temizlenme, kamaralarda kalacak kişi sayısı, yemek yerlerine ilişkin bu sözleşmedeki düzenlemelerde ulusal adet ve mürettebatın özelliklerine göre özel düzenlemeler yetkili makamlarca yapılabilir. Mürettebatın asgari uyuma yeri koşullarına yapılan değişikliklerde uyulması gerekmektedir. Yetkili makamlarca yapılacak değişikliklerde armatör örgütleri ya da tanınmış ilgili örgütlerden görüş alınmalıdır.

ILO 92 No'lu Sözleşmesi Md.17 hükmünce, gemi adamların kamaraları, yemek yerleri, temizlenme yerleri nezih ve gemi adamlarının özel mülkiyetinde olmayan mal ve zahirelerden uzak şekilde olması gerekmektedir. Kaptan ya da görevlendireceği gemi adamı tarafından mürettebata ayrılan bölümler bir haftayı geçmeyen sıklıklarda denetlenmelidir. Denetim sonuçları kaydedilir.(ILO 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme, Resmi Gazete, 25.01.2004)

2.3.3.8. ILO 133 No'lu Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (Revize)

ILO 133 No'lu Sözleşmesi Md.1 hükmüne göre, kamuya veya özel mülkiyete ait ticari amaçlı bu sözleşmeye taraf ülkelerden birinin bayrağına sahip açık deniz gemileri ve omurgası konmuş ya da bitimine az kalmış açık deniz gemilerine bu sözleşme hükümleri uygulanır. Açık deniz gemisi sayılmasına ilişkin şartlar ulusal mevzuata göre belirlenir. Bu sözleşme hükümleri uygun düştüğü ölçüde çekicilere de uygulanmalıdır. 1000 tonilatodan aşağı gemiler, yardımcı ekipmana sahip olsun ya da olmasın yelkenle hareket eden gemiler, destekli hava yastıklı gemiler, balıkçılık gemileri, balina avcılığı ve benzeri işlerde kullanılan gemiler, bu sözleşme hükümlerinden istisnadır. Bu sözleşmeden istisna olmalarına rağmen, 200-1000 tonilatodan aşağı gemiler, balıkçılık, balina avcılığı vb. işler

için kullanılan gemilerdeki gemi adamlarının barınmasına ilişkin olarak bu sözleşme hükümleri uygun düştüğü ölçüde uygulanmalıdır. Sözleşme hükümlerine göre gemi adamlarının daha lehlerinde olacak şekilde armatör örgütleri ya da ilgili örgütlerden görüş alınarak yetkili makamlarca sözleşme hükümlerine göre değişiklikler yapılabilir. Açık deniz feribotu, mürettebatın sürekli aynı olmadığı destek gemiler vb. gemiler, onarım personelinin bindiği gemiler, kısa süreli seyrüseferlerde mürettebatın evine günlük gönderildiği veya benzeri hakların tanındığı gemilerde sözleşme hükümlerine istisnalar yetkili makamların armatör örgütleri ya da yetkili makamlarca tanınmış ilgili örgütlerden görüş alınarak düzenlenebilir.

ILO 133 No'lu Sözleşmesi Md.5 hükmüne göre mürettebatın barınacağı yerlere ilişkin olarak ast mürettebatın kalacağı kamaralar, 1000 tonilato ve daha büyük gemiler ile 3000 tonilatodan aşağı gemilerde 3.75 metre kare(40.36 ayakkare), 3000 tonilato ve daha yukarı gemiler ile 10000 tonilatodan aşağı gemilerde 4.25 metre kare (45.75 ayak kare) , 10000 tonilato ve daha yukarı gemilerde 4.75 metre kare (45.75 ayak kare) ast mürettebatta ait 2 kişilik kamaralar da ise, 1000 tonilato ve daha büyük gemiler ile 3000 tonilatodan aşağı gemiler de 2.75 metre kare (29.60 ayakkare),3000 tonilato ve daha büyük gemiler ile 10000 tonilatodan aşağı gemilerde 3.25 metre kare (34.98 ayak kare), 10000 tonilato ve daha büyük gemilerde 3.75 metre kare (40.36 ayak kare), yolcu gemilerinin ast mürettebatına ait kamaralarda ise 1000 tonilato ve yukarı gemiler ile 3000 tonilatodan aşağı gemilerde 2.35 metre kare (25.30 ayak kare), 3000 tonilato gemiler ile daha büyük gemilerde, tek kişilik kamara 3.75 metre kare (40.36 ayakkare), iki kişilik kamara 6 metre kare (64.58 ayak kare), üç kişilik kamara 9 metre kare (96.88 ayak kare), dört kişilik kamara 12 metre kare (129.17 ayakkare) ölçülerinden aşağı olmamalıdır. Dört kişi kalınmasına izin verilen yolcu gemileri haricinde kamaralarda ikiden fazla ast mürettebat kalmamalıdır. Ast zabitlerin kamarasında kalan kişi sayısı iki geçmemelidir. Özel oturma alanları olmayan ast zabit kamaralarında, 3000 tonilatodan aşağı gemilerde 6,50 metre kare (69,96 ayak kare), 3000 tonilato ve yukarı gemilerde 7,50 metre kare (80.73 ayak kare) ölçülerinden aşağı kişi başına düşen yüz ölçümü olmamalıdır. Yolcu gemileri haricindeki geminin büyüklüğü, faaliyet alanı, planı makul olduğu ölçüde her gemi adamına tek kişi kalacağı kamara tesis edilmelidir. 3000 tonilato ve daha büyük gemilerde çarkçıbaşı, baş seyrüsefer zabiti kamaralarına bitişik oturma alanı olmalıdır. Ranza, dolap, konsol ve koltukların kaplamış oldukları alanlar yüz ölçümü hesabında ilave edilir. Dolaşma alanını artırmayan şekilsiz, dar alanlar ve eşya sığmayan

alanlar hesaplamada dahil edilmezler. Bir ranzanın iç boyutlarının asgari ölçüleri, 1.98 m. 'e 0.80 m. dir.

ILO 133 No'lu Sözleşmesi Md. 6 hükmünce, mürettebatın yemek yeme yerlerinde kişi başı yüz ölçümü 1 metre kare (10.76 ayak kare) den aşağı olmaması gerekmektedir. Yemek yerleri aynı anda en fazla kullanılabilecek şekilde oynatılabilir ya da sabit masa ve onaylanmış oturma ünitelerinden oluşur. Yolcu gemilerinde bu hükümlere yetkili makamlarca istisna getirilebilir. Mürettebatın gemide olması halinde mürettebata yetecek kapasiteye hazır buzdolabı, sıcak ve soğuk içecek makineleri yemek yerlerinde bulundurulur. ILO 133 No'lu Sözleşmesi Md.7 hükmünde, ast zabıt ve mürettebat için dinlenme yerlerinin olması ayrı bir dinlenme yeri mümkün değilse yemek yerleri dinlenme yerleri de olacak şekilde düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca dinlenme yerlerinde kütüphane, oyun oynama yeri, 8000 tonilatodan büyük gemilerde ise TV, film izlenen sigara içme yerinin de bulunduğu ya da kütüphane ve oyun alanı olan dinlenme yerleri bulunmalıdır. Yüzme havuzu gemi de mümkünse bulunabilir. Yetkili makam dinlenme yerlerinde kantin yapılmasına ilişkin düzenlemelerde bulunabilir.

ILO 133 No'lu Sözleşmesi Md.8 hükmünce, 5000 tonilato ve daha büyük gemiler ile 15000 tonilatodan aşağı gemilerde en az beş zabıtın kişisel kamaralarının bitişiğinde olan bir tuvalet ,bir banyo küveti ya da duş ve sıcak ve soğuk su akan bir lavabo ile donatılmış özel bir banyo alanı bulunur. Lavabolar kamaranın içinde bulunabilir.10000 tonilato ve daha yukarı gemiler ile 15000 tonilatodan küçük gemilerde ise diğer zabıtların kamaralarıyla bağlantılı yukarıda bahsedilen aynı banyolardan bulunmalıdır. 15000 tonilato ve daha büyük gemilerde zabıtların bireysel kamaralarının yanında, bir tuvalet, bir banyo ya da duş , sıcak ve soğuk su akan bir lavabo bulunan özel bir banyo olmalıdır. Lavabolar kamaralar içerisinde yer alabilir. 25000 tonilato ve daha yukarı gemilerde yolcu gemileri hariç olmak üzere her iki ast mürettebat için iki kamara arasında bağlantılı ya da kamaraların giriş kısmının karşısında bir tuvalet, bir banyo ya da duş, sıcak ve soğuk su akan bir lavabo bulunan özel bir banyo olmalıdır.

ILO 133 No'lu Sözleşmesi Md.9 hükmüne göre, 1600 tonilato ve daha büyük gemilerde kaptan köşkünün yakın, köşkte çalışan mürettebat için bir tuvalet ve sıcak ve soğuk su akan bir lavabo olan bölme bulunmalıdır. Makine dairesinde çalışan mürettebat için ise makine dairesinin ana merkeze yakın olmaması halinde makine dairesine yakın bir tuvalet ve sıcak ve soğuk su akan bir lavabo bulunmalıdır. Makine dairesinde çalışan mürettebata ait bireysel ya da yarı özel kamaraların bulunmadığı 1600 tonilatodan büyük gemilerde makine dairesi

yakın, makine dairesinin dışında olmak üzere bireysel dolapların olduğu elbise değiştirilen yer ile sıcak ve soğuk su akan lavabo, banyo küveti ya da duş bulunan alan olmalıdır.

ILO 133 No'lu Sözleşmesi Md.10 hükmünce, mürettebatın dolaşımında bulunduğu yerlerin tavan yüksekliği 1.98 m. (6 inç) aşağı olmaması gerekmektedir. Yetkili makamlarca mürettebatın konforu bozmayacak şekilde, makul ölçüler de istisnalar getirilebilir.(ILO 133 No'lu Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (Revize), Resmi Gazete, 9.10. 2003)

2.3.3.9.ILO 108 No'lu Gemi adamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşme

ILO 108 No'lu Sözleşmesi Md.1 hükmüne göre, bu sözleşme hükümlerinin geçerli olduğu ülke bayrağına sahip, savaş gemileri haricinde, genel olarak ticari gemilerde çalışan gemi adamlarına ilişkin olarak bu sözleşme hükümleri uygulanır. Bu sözleşme hükümlerine göre gemi adamı sayılacak personeller hakkında tereddüt yaşanması halinde geminin bayrağına sahip olduğu ülkenin yetkili makamlarınca armatör ve gemi adamları örgütlerine danışarak bu sözleşmeye tabi gemi adamları belirlenir.

ILO 108 No'lu Sözleşmesi Md.2 hükmünce, sözleşmenin yükümlülükte olduğu ülkelerde, gemi adamının talebi üzerine, gemi adamı kimlik belgesi verilmesi gerekmektedir. Gemi adamı belgesi verilmesi teknik olarak mümkün olmayan gemi adamlarına ise gemi adamı pasaportu verilir. Gemi adamı pasaportu, gemi adamı belgesi yerine geçerlidir. ILO 108 No'lu Sözleşmesi Md.3 hükmüne göre, gemi adamı belgesi daimi olarak gemi adamının mülkiyetindedir. ILO 108 No'lu Sözleşmesi Md.4 'de gemi adamı belgesinin içeriği ve şekli düzenlenmiştir. Bu madde hükmüne göre, sade, dayanıklı üstünde yapılan değişiklikler anlaşılabilir, belgeyi veren kurum, tarih, yer ve belgenin bu sözleşme hükümlerince düzenlendiğine dair ibare bulunmalıdır. Gemi adamına ilişkin olarak, ad, soy ad, doğum tarihi, doğum yeri, uyruk, fotoğrafı, imzası veya imza atamıyorsa başparmak izi gemi adamı belgesinde düzenlenmelidir. Gemi adamları belgesinin geçerlilik süresi de ayrıca belge de belirtilmesi gerekmektedir. Yabancı gemi adamlarına yetkili makamlardan verilecek gemi adamı belgelerinde uyruk kısmı yazılmaz şayet yazıldıysa geçerli olarak uyruk bilgisi kabul edilmez. Ulusal ya da uluslararası mevzuat hükümlerince daha ayrıntılı gemi adamı belgesi düzenlenmesi istenebilir. Gemi adamı belgesinin şekli ve içeriği, armatör ve gemi adamları örgütlerine danışılarak sözleşmeye taraf devletlerce belirlenir.

ILO 108 No'lu Sözleşmesi Md.5 hükmünde gemi adamlarının, gemi adamı belgesi veren ülkeye tekrar giriş hakkı mevcuttur. Gemi adamı belgesinin geçerlilik süresinin dolmasından

itibaren 1 yıl içerisinde gemi adamı belgesinin verildiği ülkeye gemi adamının giriş hakkı devam eder. ILO 108 No'lu Sözleşmesi Md.6 hükmüne göre, gemilerinin limandayken kısa süreli kıyı izni talep ettiği takdirde gemi adamı belgesiyle bu sözleşmenin geçerli olduğu devlete ait kara parçasına giriş izninin birlikte verilmesi gerekmektedir. Gemi adamı belgesinde yeterli boşluk olması halinde, bu sözleşmeye taraf ülkelerin toprakların da gemi adamının gemiye girme, başka gemiye geçme, çalıştığı gemiye ulaşma ya da gemi adamının memleketine dönme amacıyla transit geçişi durumlarına ilişkin şerh düşülmek kaydıyla izin verilmelidir. Bu durumlar için gemi adamının bu durumlara ilişkin inandırıcı nitelikte niyetini içeren delillerini ibraz etmesi istenebilir. Gemi adamının sözleşmeye üye ülkelerin topraklarında bulunma amacına göre makul bir süre bulunması kaydıyla verilen izin kısıtlanabilir. Bu kısıtlamalar kişilerin sözleşmeye üye ülkelerin topraklarına giriş ve bulunmasına dair engelleyici şekilde düzenlenemez.(ILO 108 No'lu Gemi adamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşme, Resmi Gazete, 15.12.2003)

2.3.3.10.ILO 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi adamları) İlişkin Sözleşme

ILO 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi adamları) İlişkin Sözleşmesi Md.1 hükmüne göre, gemi adamı deyimi, savaş gemileri hariç olmak üzere sürekli olarak deniz taşımacılığında bulunan sözleşmenin geçerli olduğu ülke bayraklarından birine sahip gemilerde çalışan personeli ifade eder. Bu sözleşme hükmünce gemi adamı olarak kabul edilme de tereddüt yaşanması halinde sözleşmenin geçerli olduğu ilgili ülkenin yetkili makamlarınca, armatör ve gemi adamları örgütlerine danışılarak belirlenir. Ayrıca bu sözleşmede geçen iş kazası terimi, gemi adamlarının işiyle ilgili ya da işi sırasında uğradıkları kazaları kapsar.

ILO 134 No'lu Sözleşmesi Md.2 hükmünce, sözleşmenin geçerli olduğu her deniz ülkelerinin yetkili makamlarınca, iş kazaların rapor edilmesi, araştırılması ve incelenmesi ve detaylı istatistikleri için gerekli düzenlemeler yapılır. Gemide olan iş kazalarının istatistiklerinde, sayı, nitelik, sebep, sonuç, geminin hangi bölümünde gerçekleşmişse örneğin, yemek yeri, güverte, makine dairesi ve nerede gerçekleşmişse deniz, liman olarak yer almalıdır. Ayrıca yetkili makamlarca, ölümlü kazalar ve ciddi yaralanmaların olduğu kazalar ile diğer ulusal mevzuatta düzenlenmiş kazalar hakkında araştırmalar yapılmalıdır. ILO 134 No'lu Sözleşmesi Md.3 hükmüne göre, denizciliğe dair olası risklerin önlenmesine dair araştırmalar yapılmalıdır.

ILO 134 No'lu Sözleşmesi Md.4 hükmünce, iş kazalarına ilişkin olarak kanun, yönetmelik vb. hükümlerin düzenlenmesi gerekmektedir. Bu hükümler düzenlenirken gemilerde oluşabilecek iş kazaların önlenmesi, gemi adamlarının sağlıklarının korunmasına dair tüm genel kurallara atıf yapılmalıdır. Ayrıca denizcilik faaliyetine ilişkin kazaların önlenmesine dair hükümler de düzenlenmelidir. Hükümler içerik olarak, genel hükümler, gemilerin yapı özellikleri, makineleri, güverte ve altında alınması gereken önlemler, yükleme ve boşaltma işlerinde kullanılacak teçhizat, yangınların söndürülmesi ve önlenmesi, çapalar, kablolar, zincirler, tehlikeli yükler, safra ve gemi adamlarının kişisel koruyucu donanımlarını kapsamalıdır. ILO 134 No'lu Sözleşmesi Md.5 hükmüne göre, Md.4 hükmünde belirtilen iş kazalarına ilişkin gemi adamları ve diğer ilgili kişilerin sorumlulukları açıkça belirlenmelidir. Armatörler tarafından sağlanması gereken gemi adamlarının iş kazalarından koruyucu ekipmanları ve diğer önleyici malzemeleri ile gemi adamlarının bu ekipmanları ve malzemeleri kullanma talimatlarına dair hükümler birlikte düzenlenmelidir. ILO 134 No'lu Sözleşmesi Md.6 hükmünce, Md.4 hükmünde belirtilen önlemlerin yeterince uygulanmasına dair tedbir alınmalı ve teftiş edilmelidir. Bu uygulamalar ve denizciliğe dair işlere uyum sağlanmasına ilişkin önlemler alınmalıdır. Uygulamanın kolaylaşması için uyulacak tedbirler gemilerde görülen bir yere asılarak gemi adamlarının dikkatine sunulur. ILO 134 No'lu Sözleşmesi Md.7 hükmü, gemi kaptanı başkanlığında uygun mürettebat içinde uygun personel ya da kişilerden oluşan iş kazalarının önlenmesine dair komite kurulmalıdır.

ILO 134 No'lu Sözleşmesi Md.8 hükmüne göre, iş kazaların önlenmesine dair programlar armatör örgütleri, gemi adamı örgütleri ve yetkili makamlarca ortaklaşa hazırlanmalıdır. Programı hazırlayacak kuruluşların aktif bir şekilde katılması organize edilmelidir. Armatör ve gemi adamları örgütlerinin kaza önleme komiteleri kurulması gerekmektedir. ILO 134 No'lu Sözleşmesi Md.9 hükmünce, yetkili makamlardan tarafından her derece ve sınıftaki gemi adamlarının kazaların önlenmesine dair eğitimlere katılmasını teşvik edilmeli, koşullar eğitimlere katılması da sağlanmalıdır. Ayrıca gemi adamlarının dikkatini çekecek duyurularla tehlikelere ilişkin tedbirlerde alınmalıdır.

ILO 134 No'lu Sözleşmesi Md.10 hükmünde, bu sözleşmeye taraf ülkelerin uluslararası kuruluşlardan yardım alarak, iş kazalarının önlenmesine dair örnek düzenlemelerde bulunması belirtilmiştir.(ILO 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi adamları) İlişkin Sözleşme, Resmi Gazete,12.12.2003)

2.3.3.11. 146 No'lu Gemi adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme

ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.1 hükmüne göre, bu sözleşme hükümleri toplu sözleşme, hakem kararı, mahkeme kararı, ücret tespit yöntemi veya ulusal uygulamalarla yürürlüğe girmemişse, ulusal yasa ya da tüzük olarak düzenlenmesi yapılmalıdır.

ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.2 hükmünce, savaş gemileri, balıkçılık, balina avcılığı vb. işlerle uğraşan gemiler haricinde açık deniz gemilerinde çalışan gemi adamı olarak istihdam edilen kişilere bu sözleşme hükümleri uygulanacağı belirtilmiştir. Açık deniz gemisi sayılma şartları bu sözleşmeye taraf ülkelerin ulusal mevzuatına göre belirlenir. Ulusal mevzuatla ilgili gemi adamların kapsamı genişletilebilir. Gemi adamlarının kapsamını genişleten taraf devlet, bu sözleşmeyi onaylarken genişletmeye ilişkin hususları belirtmesi gerekmektedir. Bu sözleşmeyi onaylayan devletlerin daha sonra yapacakları gemi adamlarının kapsamının genişletilmesi ILO Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne bildirilmesi gerekmektedir.

ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.3 hükmünde, bu sözleşmeye tabi gemi adamlarının asgari sürede ücretli yıllık izin hakkının mevcut olduğu belirtilmiştir. Sözleşmeye taraf ülkeler sözleşmeyi imzalarken gemi adamlarının ücretli yıllık izin sürelerini bildirmesi gerekmektedir. Ücretli yıllık izin süresi 30 takvim gününden az olamaz. Bu sözleşmeye taraf devletler önceden bildirdikleri ücretli yıllık izin süresini artırmaları halinde ILO Uluslararası Çalışma Bürosuna bildirebilir. ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.4 hükmüne göre, ücretli yıllık izin hakkını, çalışma süresine göre tam olarak kazanamayan gemi adamları çalıştıkları süre oranınca ücretli yıllık izin hakkını elde eder. Bu sözleşmede belirtilen yıl ifadesi bir takvim yılı ve aynı anlama gelen süreleri ifade eder. Ücretli yıllık izin hakkının hesaplanması bu sözleşmeye taraf ülkelerin yetkili makamlarınca yapılır. Yetkili makamlarca belirlenen gemi adamının gemi dışında çalıştığı zamanlar da hizmet süresinden sayılır. Analık, hastalık, yaralanma vb. iş başında bulunulamayan durumlar yetkili makamlarca belirlenen şartlarla hizmet süresinden sayılır.

ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.6 hükmüne göre, geminin bayrağına sahip olduğu ülkenin resmi bayram tatilleri yıllık izin süresiyle çakışıp çakışmadığına bakılmaksızın yıllık ücretli izin süresi içerisinde hesap edilmez. Ayrıca yetkili makamlarca belirlenen analık, hastalık, yaralanma nedenleriyle iş göremezlik halleri, telafi izinleri ve görevdeyken kıyıda verilen geçici izinler yıllık ücretli izin süresinden sayılmazlar. ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.7 hükmünce, gemi adamları, yetkili makamlarca ya da toplu sözleşmelerde aksi bir hüküm

olmaması halinde yıllık izin ücretini izne çıkmadan peşin olarak alır. Aynı olarak verilen ücretler nakit karşılığı olarak yıllık izin ücretine eklenir. Ücretli yıllık iznini kullanmadan hizmet akdi sonlanan gemi adamına yıllık izin ücreti ayrıca ödenmesi gerekmektedir. ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.8 hükmünde, ücretli yıllık izin süresi takip eden yıllara ait ücretli yıllık izin süreleriyle, yetkili makamlarca koşullar düzenlenmişse birleştirilebileceği belirtilmiştir. Gemi adamı ve işveren tarafca akdedilen hizmet sözleşmesinde farklı bir şekilde anlaşma olmaması halinde ücretli yıllık izin süresi kesintisiz olarak kullandırılmalıdır. ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.9 'da bu sözleşmeye taraf ülkeler kendi bayrağına sahip gemilerde, istisnai hallerde ücretli yıllık izin hakkı yerine yıllık izin ücretinden aşağı olmamak üzere, çalışan gemi adamı ücretine ilave peşin ücret ödenmesini yetkili makamlarınca düzenleyebileceğini belirtmiştir.

ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.10 hükmüne göre, gemi adamının yıllık izin süresinin kullandırılmasında, ulusal mevzuat ,toplu sözleşmeler ve ilgili diğer düzenlemelerde aksi kararlaştırılmamışsa, işveren tarafından gemi adamı ya da temsilcisine danışılıp anlaşılması halinde belirlenir. Gemi adamının işe alındığı veya çalıştığı yer hangisi evine daha yakınsa yıllık iznini orda kullandırılır. Gemi adamının rızası olmaksızın başka bir yerde yıllık izni kullandırılmaz. İstisnai haller ulusal mevzuat ya da toplu sözleşmeyle düzenlenebilir. Gemi adamının yıllık iznini evine yakın olan yerden farklı yerde kullandırıldığı hallerde, gemi adamının gemiye geri dönmesi için gerekli yol, iaşe masrafları işveren tarafca karşılanmak zorundadır. Ayrıca gemiye geri dönmesi için yolda geçen süre yıllık izin süresinden sayılmaz. ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.11 hükmüne, yukarıda bahsedilen istisnai haller haricinde gemi adamına yıllık izin hakkını ortadan kaldıran hizmet sözleşmeleri hükümsüzdür. ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.12 hükmüne göre, yıllık izinde olan gemi adamı acil işler durumunda ve tebligatın zamanında yapılması şartıyla gemiye çağrılabilir. ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.13 hükmüne, bu sözleşmeye taraf ülkeler yıllık iznin kullandırılmasına ilişkin denetimi sağlayıcı önlemleri alması gerekmektedir.(ILO 146 No'lu Gemi adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme, Resmi Gazete, 02.12.2003)

2.3.3.12. ILO 164 No'lu Gemi adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme

ILO 164 No'lu Sözleşmesi Md.1 hükmüne göre, sözleşmeye taraf ülke bayrağına sahip ticari sefer yapan , kamu veya özel mülkiyette ait açık deniz gemilerinde bu sözleşme hükümleri geçerlidir. Ticari balıkçı gemilerine, balıkçı gemi örgütlerine danışılmak suretiyle bu sözleşme hükümlerinin hangilerinin uygulanacağı yetkili makamlarca kararlaştırılır.

Geminin balıkçılık ve deniz nakliyesiyle uğraştığına dair tereddüt yaşanması halinde, gemi adamları ve balıkçılığa dair örgütlere yetkili makamlarca danışılarak karar verilir. Bu sözleşmeye göre gemi adamı terimi taraf devletlerden birinin bayrağına sahip açık deniz gemilerinde çalışan tüm personel için kullanılmaktadır.

ILO 164 No'lu Sözleşme Md.2 hükmüne göre, bu sözleşmenin yürürlüğü ulusal mevzuat, toplu sözleşme, hakem kararları aracılığıyla taraf ülkeler tarafından sağlanması gerekmektedir. ILO 164 No'lu Md.3 hükmünce, bu sözleşmeye taraf devletlerden birinin bayrağına sahip gemi sahipleri, temizlik ve sağlık bağlamında geminin uygun vaziyette olmasından sorumludur.

ILO 164 No'lu Sözleşme Md.4 hükmüne göre, bu sözleşmeye taraf ülkeler gemi adamlarına ilişkin olarak gemilerde gerekli tıbbi bakım, koruyucu sağlık ekipmanların sağlanması için önlemler alır. Gemi koşulları ve gemi adamlarına özgü tıbbi bakımlar dair hususların temin edilmesi, gemi adamların elverdiği ölçüde uğranılan limanlarda doktora gitmesi, gemi adamına gemi de seyrüsefer sırasında ücretsiz olarak tıbbi bakım sağlanması, Gemi adamlarına kendileri özgü ve genel sağlık eğitimlerin verilmesi, karada çalışanların elde edebileceği sağlık olanaklarının gemi de sağlanması konularında gerekli düzenlemeler taraf devletler tarafından yapılması gerekmektedir.

ILO 164 No'lu Sözleşmesi Md.5 hükmünce, gemilerde bir ecza dolabı bulundurulmalıdır. Ecza dolabında bulunması gerekenler, tıbbi ekipmanlar, geminin tipi, seyrüsefer süresi, varış yeri, seyrin niteliği dikkate alınarak yetkili makamlarca belirlenmelidir. Gemi adamlarına ilişkin Dünya Sağlık Örgütü tarafından bastırılan Uluslararası Tıp Rehberi, tıp alanında güncel tedavi yöntemleri ecza dolabı için gerekli hususlar belirlenirken yetkili makamlarca dikkate alınır. Gemiler yetkili makamlarca görevlendirilen kişilerce 12 ayı geçmeyecek sürelerle ecza dolapları yeterlilik ve muhafaza koşulları bağlamında denetlenmelidir. Ecza dolabındaki ilaçların etiketlerinde bilinen isimleriyle birlikte özel isimlerini, son kullanma tarihleri, muhafaza şartları belirtilmelidir. Ecza deposundaki malzemelerin listesi ve geminin ülkesindeki tıp rehberiyle uyumlu olması yetkili makamlarca düzenlenir. Uluslararası Deniz Taşımacılığı Örgütü tarafından basılan Tehlike Maddelerin Yol açtığı Kazalar İçin Tıbbi Yardım Rehberi'nde yer almayan yetkili makamlarca tehlikeli madde olarak tasnif edilmiş yük taşıyan gemilerde tehlikeli maddeye ilişkin bilgi ve kişisel koruyucu ekipmanlar, tehlike maddeye ilişkin antidotlar ve tıbbi uygulamalar gemi kaptanı, mürettebat ve diğer gemideki ilgili kişilerin kullanımına hazır bulundurulması zorunludur. Gemi adamının reçeteli ilacı

gemide bulunmadığı acil durumlarda gemi sahibi tarafından gemiye en kısa sürede ulaştırılması için gerekli çaba gösterilmesi gerekmektedir.

ILO 164 No'lu Sözleşmesi Md.6 hükmünce her gemide yetkili makamlarca onaylanan gemi tıp kılavuzu bulunması gerekmektedir. Gemi tıp kılavuzun içerisinde tıbbi malzemenin nasıl kullanılması gerektiğini, doktor olmayan kimsenin uydu veya radyo aracılığı olmadan yaralı ve hastalara müdahale edebileceği hususları dikkate alınarak hazırlanmalıdır. Ulusal olarak kullanılacak gemi tıp kılavuzu en son basılan Gemiler için Uluslararası Tıp Rehberi ve Tehlike Maddelerin Yol Açtığı Kazalar için Tıbbi İlk Yardım Rehberi dikkate alınarak yayımlanmalıdır.

ILO 164 No'lu Sözleşmesi Md.7 hükmüne göre, uydu ve radyo aracılığıyla gemi de bulunanlara gece ve gündüz kesintisiz olarak tıbbi danışmanlık yapılması yetkili makamlarca sağlanmalıdır. Tıbbi danışmanlık hizmeti ücretsiz ve geminin bayrağının hangi ülkeye ait olduğu fark etmeksizin sunulur. Bu sözleşmeye taraf ülkelerin bayrağına kayıtlı gemiler de tıbbi danışmanlık veren radyo frekanslarını liste halinde bulundurulmalıdır. Tavsiye talebinden görevli gemi adamının Uluslararası Deniz Taşımacılığı Örgütü'nün basımını yaptığı işaret kodlarının tıp bilimine ilişkin kısmı ve gemi tıp kılavuzuna dair eğitim alması gerekmektedir. Ayrıca tavsiye verecek doktorlarında gemiye ilişkin gerekli eğitimleri olması gerekmektedir.

ILO 164 No'lu Sözleşmesi Md.8 hükmünce, mürettebatın sayısının 100 geçtiği,3 günden fazla uluslararası seyrüsefer yapan gemilerde mürettebattan sorumlu bir doktor bulundurulması gerekmektedir. Yetkili makamlar, geminin niteliği, seferin süresi, gemi adamı sayısı kriterleri dikkate alınarak hangi gemilerde doktor bulundurulacağı belirler.

ILO 164 No'lu Sözleşmesi Md.9 hükmüne göre, zorunlu doktor bulunmayan gemilerde tıbbi malzeme ve uygulamalardan sorumlu biri mürettebatta bulunması gerekmektedir. Tıbbi sorumlu gemi adamı gerekli teorik ve pratik uygulamaların kursunu alması gerekmektedir. 1600 grostondan aşağı gemilerin 8 saat süre içerisinde tıbbi bakım ve hizmete ulaşabilecek olmaları hallerinde, tıbbi danışmanlık alınması için radyo ve uydu eğitimi, yaralanma ve hastalıklara derhal müdahale edilebilmesi için temel eğitim kursu alınmalıdır. Diğer gemiler için denizde seyrüsefer boyunca hasta ve yaralının tıbbi tedavisi için ileri düzey eğitim kursu alınması gerekmektedir. Uygulama kurs eğitimleri mümkünse hastane acil servisinde damar yolu tedavisi gibi hayat kurtarıcı uygulamalar uzman doktor tarafından verilmelidir. Uluslararası gemi tıp kılavuzları ve işaret kodları dikkate alınarak kurslar hazırlanmalıdır.

Bu sözleşme göre gemi de görevli doktorlar ve yetkili makamlarca gerekli görülmesi halinde diğer gemideki tıbbi sorumlular 5 yılda bir yeni uygulamalar ve güncellemeler için yenileme kurslarına katılmaları gerekmektedir. Bütün gemi adamları gemideyken karışılacakları kazalar ve acil tıbbi uygulamalar denizcilik meslek eğitimi içerisinde öğretilir. Tıbbi sorumlu gemi adamlarına yedek olarak mürettebattan başka gemi adamlarına kazalara ve acil durumlara dair temel tıbbi bakım eğitimleri verilir. 164 No'lu Sözleşmesi Md.10 hükmünce bu sözleşmeye tabi gemiler diğer gemilerden herhangi bir tıbbi yardım istemeleri halinde mümkünse yardım vermek zorundadırlar.

ILO 164 No'lu Sözleşmesi Md.11 hükmüne göre, 3 günden fazla seyrüsefer yapan 15 ve daha fazla sayıda mürettebatı bulunan 500 groston ve daha büyük gemilerde ayrı bir hastane bölümü olmalıdır. Kıyı ticaretinde kullanılan gemilerde bu şarta yetkili makamlarca istisnalar getirilebilir. 200 ile 500 groston arasında bulunan gemi ve römorkörler de ise hükmün işlerliği mümkünse uygulanır. Yelkenle hareket eden gemilere ilişkin bu madde hükümleri uygulanmaz. Hastane bölümü, giriş ve çıkışı kolay her hava şartında hastalara bakım yapılabilen, yatacak hastaların rahat yerleşebilecekleri şekilde donatılmalıdır. Hastane bölümü ilk yardım ve konsültasyon yapılabilmesine uygun şekilde tasarlanmalıdır. Su tesisatı, aydınlatma, havalandırma, ısıtma sistemleri hastaları rahatsız edecek şekilde kurulmamalıdır. Yatak sayısı yetkili makamlarca belirlenir. Hastane bölümünde tuvaletler hastalara yakın ve sadece bu kişilerin kullanımına tesis edilmesi gerekmektedir. Hastane bölümü amacı dışında kullanılmamalıdır.

ILO 164 No'lu Sözleşmesi Md.12 hükmünde, gemide görevli doktor, tıbbi sorumlu gemi adamı kıyıda mevcut doktor ve hastanelerin kullanması amacıyla yetkili makamlarca standart tıbbi rapor formu basılması gerektiği belirtilmiştir. Tıbbi rapor formu hasta veya yaralı gemi adamına ilişkin bilgilerin doldurulmasına uygun ve gemiyle kıyı arasında taşınmasında zarar görmeyecek şekilde basılmalıdır. Tıbbi rapor formu gemi adamının tedavisini sağlamak amacıyla dışında kullanılamaz ve gizli kalmalıdır.

ILO 164 No'lu Sözleşmesi Md.13 hükmüne göre, bu sözleşmeye taraf devletler gemilerde tıbbi bakım ve gemi adamlarının sağlıklarını korumak için iş birliği içinde olması gerekmektedir. Periyodik yer tespiti , kurtarma eşgüdüm merkezleri, acil helikopter hizmeti, gemide yaralı ve hastalara acil süratli yardım ve tahliye operasyonları Uluslararası Deniz Taşımacılığı Arama ve Kurtarma Sözleşmesi ve UDTÖ tarafından basılan Arama ve Kurtarma kitabına uygun olarak iş birliği içerisinde eşgüdümlü halde olmalıdır. Gemi adamlarının acil tıbbi bakımını yapacak doktor ve tıbbi imkanların dünya ölçeğinde

listesinin yapılması, acil tıbbi durumlar için gemi adamını limana indirilmesi, yaralanan veya hastalanan gemi adamının doktor tavsiyesi halinde ülkesine en kısa sürede gönderilmesi ve gönderilmesi sırasında kişisel yardım yapılması, gemi adamlarına ilişkin olarak önleyici, tedavi edici sağlık araştırmalarının yapılması, gemi adamlarının iş kazası ve meslek hastalıklarına dair istatistik hazırlamak ve diğer iş kollarına ilişkin risklerle bütünleştirilmesi, gemi adamlarının eğitim kursları, teknik bilgi ve malzeme için uluslararası seminer ve personel değişim programlarının hazırlanması, limanlarda özel sağlık hizmetlerinin gemi adamlarının yararlanmasını sağlanması ,genel sağlık, rehabilitasyon ve tıp merkezlerinde gemi adamlarına hizmet sunulması, gemi adamlarının vefatı sonrası akrabaları tarafından talep edilmişse, bedeni ya da küllerini vefat halinin durumuna göre mümkün olan ölçüde ülkesine gönderilmesi, bu sözleşme hükümleri kapsamında iş birliğini ifade etmektedir. İş birlikleri taraf devletler arasında karşılıklı ya da çok taraflı sözleşme veya istişare olarak yapılır.(ILO 164 No'lu Gemi adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme, Resmi Gazete, 02.12.2003)

2.3.3.13. ILO 166 No'lu Gemi adamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme

ILO 166 No'lu Sözleşmesi Md.1 hükmüne göre, kamu ya da özel mülkiyete ait ticari deniz aşırı seyrüsefer yapan gemilerin sahipleri ve bu gemilerde görev yapan gemi adamlarına bu sözleşme hükümleri uygulanır. Balıkçı örgütlerine danışılarak balıkçı gemilerine bu sözleşme hükümleri mümkün olduğu ölçüde uygulanmasını yetkili makamlarca karar verilir. Geminin niteliğinin belirlenmesinde balıkçı gemisi ve ticari nakliyat gemisi arasında tereddüt yaşanması halinde balıkçı örgütleri ve gemi adamı örgütlerine danışıldıktan sonra yetkili makamlarca giderilir. Bu sözleşme bağlamında gemi adamı deyimi bu sözleşme hükümlerine tabi gemilerde çalışan tüm personeller için geçerlidir.

ILO 166 No'lu Sözleşmesi Md.2 hükmünce, süreli iş veya belirli seferi yurt dışında biten gemi adamları, hizmet akdi nedeniyle verilen ihbar süresi dolan gemi adamları, seyahat etmesine tıbbi engeli olmayan fakat hastalık ya da yaralanma nedeniyle gemiden ayrılması gereken gemi adamları, geminin batması, gemi sahibinin iflası, satışı, geminin sahibinin değişmesi nedeniyle hizmet akdinin yerine getirilemeyecek durumda olan gemi adamı, ulusal mevzuat ya da toplu sözleşmelere uygun olarak savaş bölgesine gönderilmeye rıza göstermeyen gemi adamı, hakem kararı ya da toplu sözleşme hükümleri vb. gereğince çalışmaya ara verilen veya sonlandırılan gemi adamı, gemide azami 12 aydan fazla olmamak üzere çalışan gemi adamı ülkesine gönderilme hakkı vardır. ILO 166 No'lu Sözleşmesi Md.3

hükmüne göre, bu sözleşmeye taraf ülkeler gemi adamlarının ülkelerine gönderilmesi halinde varış yerleri ulusal mevzuatla belirlemelidir. Bu varış yerleri, gemi adamının işe giriş yaptığı yer, toplu sözleşmeyle belirlenen yer, gemi adamının ikametgah yeri, gemi adamının hizmet sözleşmesinde belirlenen yerler olarak belirlenir. Gemi adamının geri gönderileceği bu varış yerlerinden birini seçme hakkı vardır.

ILO 166 No'lu Sözleşmesi Md.4 hükmünce, gemi adamlarının ülkelerine geri gönderilmesinde gemi sahibinin sorumluluğundadır. Hava yolu normal ulaşım vasıtası olarak kabul edilmektedir. Ulaşım masrafları gemi sahibinin sorumluluğundadır. Ulusal mevzuat veya toplu sözleşmeden dolayı gemi adamı hizmet ifasını esaslı olarak yerine getirmemişse ulaşım masraflarının gemi adamından talep edilmesinde engel bir durum yoktur. Gemi adamının ülkesine geri göndermesinde ulaşım masrafları, varış noktasına gitme gideri, gemiden ayrılıp varış noktasına varılmasına kadar yiyecek ve barınma giderleri, ulusal mevzuat ya da toplu sözleşme gereğince varış noktasına ulaşıncaya kadar gemi adamına verilmesi gereken ücret ve harçlıklar, gemi adamının 30 kg 'ya kadar bagajının taşınma ücreti, varış noktasına kadar zaruri olan tedavi giderlerini kapsar. Gemi adamından istisna halleri haricinde ülkesine geri göndermesine ilişkin olarak ücret kesintisi ve talebi yapılamaz. Gemi sahibi tarafınca istihdam edilmeyen gemi adamlarının ülkesine geri gönderme masrafları istihdam eden işveren taraftan talep edilebilir.

ILO 166 No'lu Sözleşmesi Md.5 hükmüne göre, gemi sahibi tarafından gemi adamının ülkesine geri gönderme hazırlıkları yapılmaz veya masrafları karşılanmazsa, geminin bayrağının kayıtlı olduğu ülkenin gemi adamının gemi göndermesinde yetkili makamlarca hazırlıklar ve harcamalar yapılır. Geminin bayrak ülkesinin yetkili makamlarınca hazırlık ve harcamalar yapılmazsa gemi adamının ayrılacağı ülke veya uyruğuna sahip olduğu ülkenin yetkili makamlarınca hazırlık ve harcamalar yapılır. Harcamayı yapan devlet geminin bayrağına sahip olduğu ülkeden masrafları talep eder. Geminin bayrak ülkesinden masrafların tahsil edilmesi halinde, geminin sahibinden masrafları talep etme hakkın mevcuttur.

ILO 166 No'lu Sözleşmesi Md.6 hükmünce, gemi adamının geri gönderilmesi halinde gemi adamı pasaport ve diğer kimlik belgelerini almalıdır. ILO 166 No'lu Sözleşmesi Md.7 hükmüne göre gemi adamının geri gönderilmesi halinde varış yerine kadar bekleme ve yolculuk süresi gemi adamının yıllık ücretli izin süresinden düşülemez. ILO 166 No'lu Sözleşmesi Md.8 hükmünce gemi adamı varış yerine ulaştığında ya da gemi adamının ulusal mevzuat ya da toplu sözleşme hükümlerine göre makul süre de geri gönderme talebinde

bulunmamışsa, usulüne uygun şekilde geri gönderilmiş sayılır. ILO 166 No’lu Sözleşmesi Md.9 hükmüne göre, bu sözleşme hükümleri toplu sözleşme veya ulusal diğer şartlar yoluyla yürürlükte değilse, ulusal kanun ya da tüzük yoluyla yürürlük kazandırılır.

ILO 166 No’lu Sözleşmesi Md.10 hükmünce bu sözleşmeye taraf ülkelerin liman, kara suları, karasal su yollarından bir tanesinden geçen gemilerdeki gemi adamlarının ülkelere geri gönderilmesine olanak sağlamakla birlikte yerlerine gemi adamı temin edilmesine de olanak sağlanmalıdır. ILO 166 No’lu Sözleşmesi Md.11 hükmünde bu sözleşmeye taraf her devlet bayrağına kayıtlı gemilerin sahiplerinin bu sözleşme hükümlerini yerine getirmesi için denetim ve gözetim sağlamak zorundadır. Bu denetim ve gözetime ilişkin raporu Uluslararası Çalışma Ofisine sunmak zorundadır. ILO 166 No’lu Sözleşmesi Md.12 hükmünce bu sözleşmeye taraf her üye ülke, bayrağına kayıtlı gemilerde çalışan gemi adamlarının anlayabileceği dilde bu sözleşmeden istifade etmeleri için yayınlar.(ILO 166 No’lu Gemi adamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme, Resmi Gazete, 22.07.2003)

2.3.4. Amerikan Jones Yasasının Uygulanması

Amerikan Jones Yasası, gemi adamlarının işverenlerinin yükümlülüklerini yerine getirmemesinden dolayı, gemi adamlarının maruz kaldığı iş kazalarına ilişkin işveren tarafın sorumluluklarının düzenlendiği yasadır. 1920 yılında Amerika ‘da yürürlüğe girmiştir.

Gemi adamlarının iş kazası sonucu yaralanmaları halinde kendileri , gemi adamlarının ölümleriyle sonuçlanan iş kazalarında mirasçıları tarafından işveren tarafa karşı tazminat davası açılabilir. Jones Yasasına göre gemi adamlarının iş kazasından mütevellit hukuki olarak, işveren tarafın kusuru sebebiyle uğranılan zararları talep hakkı, geminin elverişli olmamasından dolayı zararları talep hakkı, bakım ve tedavi giderleri ile mahrum kalan kazancı talep etme hakkı olmak üzere 3 farklı talep hakkı bulunmaktadır. (Akan,2004)

Bu tazminat davalarında işverenin ikametgah yeri veya şirketin merkezin bulunduğu yer yetkili mahkemedir. Jones Yasası, gemi adamının cismani zararlarına ilişkin hukuk mahkemelerinde görülen davalarda jüri bulunmasını talep etme hakkı vermektedir. Amerika’da görülen Deniz mahkemeleri davalarında kural olarak jüri sistemi bulunmaz. Fakat Jones Yasası, gemi adamının cismani zararlarına ilişkin federal hukuk mahkemelerinde dava açma hakkı vermesinden dolayı jüri bulunmasını talep etme hakkı vermektedir. (Akan,2004)

Jones yasalarına göre, gemi adamının işvereni donatan olmasa dahi iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Gemi adamı işvereni bu yükümlülüğü devredemez. Gemi de bulunan teçhizatın iş sağlığı ve güvenliğine uygun olarak bulundurulması, aykırı durumlar hakkında bilgi sahibi ve düzeltmelerin yapılması işveren tarafın sorumluluğundadır. Bu duruma karşı Amerika Federal Yüksek Mahkemesi 2.Dairesi Sojak V Hudson (590 F.2d.53) davasında gemi adamlarının yüzme bilmesi ve can yeleği giymesi hakkında gemi adamı işverenini sorumlu tutmamıştır. Gemi adamı işvereni çalışan gemi adamı ve acentelerinin kusurlarından dolayı meydana gelen iş kazalarının sonuçlarından sorumludur. İşverenden bağımsız çalışan müteahhit firma ve kuruluşların kusurlarından dolayı meydana gelen iş kazalarından işveren taraf sorumlu tutulamaz. Bağımsız müteahhitlerin işveren temsilcisi olarak davranması halinde kusurlarından dolayı meydana gelen iş kazalarından işveren taraf sorumludur. Bağımsız işçilerin işvereni temsil etmeleri halinde bağımsız işçiler ve işçilerinin kusurlu davranışından dolayı meydana gelen iş kazalarından işveren sorumlu değildir. Jones yasaları, gemi adamı işverenini gemi adamlarının görevlerinin ifası sırasında meydana gelen iş kazalarından sorumlu tutmaktadır. Gemi adamının kara parçasında işveren tarafından geçici olarak görevlendirilmesi üzerine meydana gelen iş kazalarında işveren taraf sorumludur. Gemi adamı kendi şahsi işleri için kara parçasına çıkması halinde işveren kara parçasında meydana gelen kazalardan sorumlu değildir. Amerikan Yüksek Mahkemesi 2.Dairesi, (378 F.2d.12;222 F.2d.441) işçi sendikası tarafından işe alınan gemi adamının gemiye gitmek için işveren tarafça gönderilen taksiye binmesi üzerine meydana gelen iş kazasından işveren tarafı sorumlu tutmuştur. Gemi adamının iş başı yaptığı kabul edilmiştir. Buna karşın mahkeme şayet hizmet akdi sonlanan gemi adamının gemi den ayrılmasından taksiye binmesi halinde meydana gelen kazaları iş kazası olarak kabul edilmeyeceği ve işveren tarafın sorumlu olmayacağı belirtmiştir. Amerikan Yüksek Mahkemesi 2. Dairesi Marceau V Great Lakes Transit Corp. (146 F.2d.416) kararında gemi adamının gemiye çıkarken merdivenlerden ayağının kayıp düşmesi sonucu meydana gelen iş kazasında, gemiye giriş yapılan bordo kısmında iş kazası tehlikesinin yakın olması, gemi adamının ayağının kaymasına neden olan şeyin diğer mürettebat tarafından kasıtlı olarak yerleştirilmesi, diğer mürettebatı tehlikenin olduğunu bilmesi, gemi mürettebatının yardımda gecikmesi hallerinde işverenin sorumlu olacağına hükmetmiştir. (Akan,2004)

Jones yasasına göre gemi adamı işverenin iş sağlığı ve güvenliğinde sorumluluğu geminin dışarısını kural olarak kapsamaz. Jones yasasına göre gemi adamı işverenin gemi adamlarını iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uyarma hükümlülüğü mevcuttur. Amerika

Yüksek Mahkemesi 2.Dairesi (705 F.2d.1437) davasında Verret gemisinde gece kılavuzluk yapan gemi adamının, denize uygunsuz ve elverişsiz olarak demirleyen başka bir gemiye çarpması sonucu oluşan yaralanmalardan dolayı Mavna gemisindeki işverenin gemi adamlarının kusurundan dolayı sorumlu olacağını, uygunsuz demirlemeden dolayı başka geminin gemi adamlarının işveren tarafça uyarılması gerektiğini kararda belirtilmiştir. (Akan,2004)

Jones yasasına göre gemi adamı ve işveren tarafın karşılıklı olarak özen borcu bulunmaktadır. Özen yükümlülüğü sağ duyulu bir kişinin yapması ve yapmaması gereken davranışları kapsamaktadır. Donatanın gemi de görevlendireceği gemi adamlarını seçme konusunda özen yükümlülüğüne uyması gerekmektedir. Ayrıca donatan gemi adamlarının çalışacağı ortamının iş sağlığı ve güvenliğine uygun olmasından sorumludur. Amerika Yüksek Mahkemesi 6.Dairesi (698 F.2d. 846) gemide kalp krizi geçiren baş mühendis gemi adamının kalp krizi geçirirmedi önceki faaliyetlerinde davacının kalp rahatsızlığı belirtilerinin bulunmadığı bu nedenle donatan tarafın kalp rahatsızlığı konusunda bilgi sahibi olamayacağından mütevellit işveren tarafın kazadan sorumlu olmadığına hükmetmiştir. (Akan,2004)

Jones yasasına göre gemi adamın iş kazası sonucu yaralanması ve ölümü halinde bu yasa hükümlerinin uygulanması halinde dahi yaralanma ve ölüm olayına engel olunamamışsa işveren taraf iş kazasından dolayı sorumludur. Gemi adamının iş kazasında kusuru varsa müşterek kusur olmasından dolayı işveren tarafın kusur oranından düşülür. Jones yasası uyarınca gemi adamlarının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin talimat ve yönetmeliklere işveren tarafça uyulmaması halinde, gemi adamının iş kazasında kusuru dikkate alınmamaktadır. Amerika Yüksek Mahkemesi 5. Dairesi (772.F2d.157) yönetmelik ihlaline ilişkin olarak yönetmeliğin ihlal edilmesiyle iş kazası arasındaki nedenselliği, yönetmelik ihlalinin haklı bir nedene dayanıp dayanmadığı, yönetmeliğin ihlali olmasaydı iş kazası önlenabilir olup olmadığı kriterleri ölçüt olarak belirtmiştir. Jones yasası hükümlerince, davacı tarafın iş kazasıyla davalı tarafın nedenselliğini ispat yükümlülüğü vardır. Amerika Federal Yüksek Mahkemesi Kline V Maritans Cop. (791 F.Sup.455,459) davasında gemi adamının gemide kaybolmasından önce güverte kısmında kaptana tuvalete gideceğini söylediği ve güvertede tuvaletin olmaması, güverte kısmında yerlerin buz tuttuğu, kaybolan gemi adamı, diğer mürettebattan tarafından gece görünmediği fotoğraflar ve ifade tutanaklarında sabit olduğu jürinin davalıyla makul bağlantılar kurarak karar verebileceği belirtilmiştir. Başka bir kararda ise, Martin V John W. Stone Distributor (American Maritime Cases 1689;1988)

davasında denizde kaybolan gemi adamının 9 ay sonra boğulmuş olarak bulunmasında, gemi adamının gemi de çalışması sırasında sağlık geçmişinde yere düşerek kafasını çarptığını doktor raporunda epilepsi hastası olduğu ve çalışmasına engel teşkil edecek bir husus olmadığı kayıt altına alındığı, gemi de kaybolmasında epilepsi hastası olmasının spekülatif tıbbi tanıklık hallerinin davacı tarafla nedenselliğin makul bağlantı kurulamadığına karar verilmiştir. (Akan,2004)

Jones yasalarına göre gemi adamının iş kazasında kusuru varsa işveren tarafın kusur oranından düşülerek tazminat ödemesi yapılır. Buna karşı Primary Duty doktrine göre geminin güvenliğinden sorumlu olan kaptan ve gemi adamlarının yükümlülükleri sırasında görevini yerine getirmemesinden dolayı oluşan iş kazalarından dolayı kendileri tazminat hakkı elde edemez. Walker V Lykes Brothers (193 f.2D.772.) davasında işveren taraf çekmecenin kulpunun tamir etme görevinin kaptana ait olduğu, kaptanın görevini yerine getirmediğini bu sebeple kaptanın kendisinin yaralandığını savunmuştur. Mahkeme bu savunmayı kabul edip işverene karşı tazminat hakkının olmadığına hükmetmiştir. Bu karardan sonra Walker doktrini olarak bilinen karar birçok emsal davada uygulama bulmuştur. Amerika Yüksek Mahkemesi 7.Dairesi Walker doktrinini, gemi adamının özen sorumluluğunu işveren tarafa karşı yerine getirmediği durumlarda uygulama bulacağını, Jones yasalarına göre ise müşterek kusur halinde gemi adamının kusur oranı işveren tarafın ödeyeceği tazminattan düşüleceğini Walker doktrini müşterek kusur haline ilişkin olmayıp gemi adamının gemideki iş sağlığı ve güvenliği hususlarında gerekli özeni göstermeyip kazaya sebebiyet vermesi halinde tazminat almasına engel teşkil etmesine yönelik uygulama bulacağı belirtilmiştir. Kısaca Walker doktrini, gemi adamının denetleme yetkisinin ihmali halinde uygulanmayıp, kusurlu hareketin bizzat kendisine atfedilmesi halinde uygulama bulur. (Akan,2004)

Gemi adamının görevini ifa ederken güvenli yolu seçmemesi halinde müşterek kusurdan bahsedilebilir. Örneğin gemi güvertesinde yağmurlu havada iş görmemesi için işveren tarafından uyarılan gemi adamı bu durumda hala işini görmeye devam etmesi sonucu iş kazası geçirmişse işveren ile müşterek kusuru olmaktadır. Gemi adamının güvenli yolu seçmemesinde haklı nedenler varsa, örneğin gemi kurtarma operasyonu sırasında güvenli yolu tercih edememesi halinde müşterek kusurdan bahsedilemez. (Akan,2004)

Jones yasası uyarınca gemi adamları iş kazası sonucu husumetli olarak gösterebilecekleri kimseler farazi olmayan işverenlerdir. Jones yasası uyarınca kaptana husumet yöneltilemez. Roberts V Williams (656 F.2d. 173) davasında Borrowed servant doktrine atıf yapılmıştır.

Bu doktrine göre, işçiyle yapılan iş için denetim görevinin kime ait olduğu, yapılan işin sahibi, asıl çalışan işçilerle ödünç işçiler arasında anlaşma veya fikir birliği olup olmaması, asıl işverenin işçiyle hizmet akdini sonlandırıp sonlandırmadığı, işçinin iş görme sırasındaki yerin ve teçhizatların kimin sağladığı, yeni iş için belirli bir zaman dilimini kapsayıp kapsamadığı, işe ilişkin yeni durumlarda işçilerin itirazının olup olmaması işçinin hizmet akdini sonlandırma yetkisinin kime ait olduğu, işçinin maaşının kim tarafından ödendiğine ilişkin kriterler mevcuttur. Bu kriterler borrowed servant yani ödünç işçi sayılma için dikkate alınan kriterlerdir. Bu kriterlere göre, Robert V Williams davasında, mavena da kaynak işlerini yapmak için Gibson tarafından gönderilen davacı iş görme sırasında yaralanmaya maruz kalmıştır. Gibson tarafından yaralanmanın gerçekleştiği vardiyada ustabaşı görevlendirmedikten dolayı davacı görevini ifa ederken Williams'ın kontrolünün altında olması hasebiyle husumetin Gibson tarafına değil Williams tarafına hükmedilmesine karar verilmiştir. (Akan,2004).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın tipi: Literatür taraması ile mahkeme kararlarının incelenmesidir.

Veri toplama yöntemi: Veriler, gemi adamları ile ilgili iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ulusal ve uluslararası kaynaklardan ve ilgili yargı kararlarının incelemesi şeklinde toplanmıştır.

Verilerin analizi: Veriler hukuksal değerlendirme şeklinde yapılmıştır. Ulusal ve uluslararası mevzuatta bulunan gemi adamları iş kazalarının iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki hüküm ve kurallar mukayeseli olarak karşılaştırılmıştır.

Araştırmanın sınırlığı: Uluslararası yargı kararlarına ulaşmaktaki kısıtlıklar araştırmanın sınırlığını oluşturmaktadır. Ayrıca uluslararası mevzuat olarak ILO sözleşmeleri ve Avrupa Birliği mevzuatının incelenmesi de diğer bir sınırlılıktır.

4. BULGULAR ve TARTIŞMA

4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri

İş hukuku genel olarak emredici, kamu düzenini koruma maksadıyla düzenlenmiş kanun ve diğer normlardan oluşmaktadır. İş hukukunun konusu işçinin haklarıdır. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı ise işçiyi maddi ve manevi olarak bir bütün halde tüm faktör risklerinden korumaktır. İş sağlığı ve güvenliği açısından iş hukukunda işçiye tanınmış haklar aslında işçinin sağlığını ve iş görme sırasında güvenliğini sağlamaktır. Literatür araştırmasında ulusal ve uluslararası mevzuat temelinde işçi sayılan gemi adamlarının hakları ve karşılaştıkları sorunlar konu edilmiştir. Gemi adamlarının ulusal mevzuata dayalı olarak DİK ve TTK’da özel hükümler içermektedir. Uluslararası olarak ILO sözleşmelerinde gemi adamlarının haklarına ilişkin olarak düzenlemeler mevcuttur. Ulusal ve Uluslararası mevzuat değerlendirilmesi yapılırken Türk Anayasası (AY) Md.90 hükmünce usulüne uygun olarak kabul edilen uluslararası anlaşmaların kanun hükmünde olmasından dolayı birbirinin tamamlayıcı olduğu bilinmelidir.

Gemilerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için ilk önlem gemilerin denize elverişli olmasıdır.

TTK Madde 932- “(1) 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.

(2) 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.

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

(4) Denizde can ve mal koruma ile ilgili mevzuat hükümleri saklıdır.

hükümleri gereğince geminin seyri sefere çıkması için yola elverişli ve yüke elverişli olması gerekmektedir. Ticari gemilerin TTK ve diğer ilgili mevzuata göre geminin yola elverişli olması ve yüke elverişli olması şartlarını oluşturan yeterli gemi adamının olması, yeterli teknik özelliklere sahip olması ve tamir edilmiş olması gerekmektedir. Şayet bu hükümlere uyulmadığı halde sefere yolculuğuna çıkılması halinde cezai müeyyidelerle karşılaşılması kaçınılmazdır.

Denizde Can Emniyeti Uluslararası Sözleşmesine göre, 1974 (SOLAS 74) düzenlenen kriterlere uygun olmayan gemiler tedbir olarak limanlara girişleri ve çıkışları yasaklanabilmektedir. SOLAS 74 olarak adlandırılan sözleşmeyle bağlantılı olarak ve International Maritime Organization (IMO) tarafından hazırlanan sözleşmelere uyulmaması halinde gerek TTK gerek uluslararası mevzuat bakımından yük ve geminin elverişsiz olmasından mütevellit geminin seyri seferi durdurulabilir veya menedilebilir. Gemilerin taraf devletlerin limanlarından giriş ve çıkışları geçici koruma tedbiri olarak engellenebilir. Farklı yaptırımlar da uygulanabilir.

Gemilerde çalışan gemi adamlarının asgari yaş düzenlenmesi DİK hükümlerinde yer verilmemiştir. Gemi adamlarına ilişkin ulusal yönetmeliklerde yer verilmiştir. Uluslararası taraf olunan ILO sözleşmelerinde asgari yaş kriteri yer almaktadır. ILO 58 No'lu Sözleşmesi Md.1 hükmünde, gemi adamlarına uygulanacak asgari yaş sözleşmesinin savaş gemileri hariç kamu ve özel mülkiyete ait küçük, büyük gemi olması fark etmeksizin seyrüseferi yapan denizdeki tüm gemilere uygulanacağı belirtilmiştir. ILO 58 No'lu Sözleşmesi Md.2 de aile üyelerinin birlikte çalıştığı gemiler haricinde on beş yaşından küçük kimseler gemilerde çalıştırılmaz. Çocuğun menfaati gereği kamu idarelerin vereceği izinle asgari olarak on dört yaşını doldurmuş kimseler gemi adamı olarak gemilerde çalıştırılabilir. ILO 58 No'lu Sözleşmesi Md.3 hükmünde eğitim gemilerine ilişkin olarak asgari yaş haddi uygulanmayacağı belirtilmiştir. ILO 58 No'lu Sözleşmesi Md.4 hükmüne on altı yaşından küçük gemide bulunan mürettebata ilişkin olarak kaptan ya da işveren tarafça mürettebata ilişkin olarak doğum tarihlerini gösteren kayıt defteri ya da mürettebat listesi tutmakla yükümlüdür.

Gemi adamlarının memleketlerine gönderilmesi işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama sorumluluğu içerisinde. İşveren tarafca gemi adamının yurda iadesi yükümlülüğüne aykırı hareket edilmesi halinde DİK Md.24 uyarınca, gemi adamının yurda dönmek için yaptığı masraflar ve 15 günlük ücreti tutarında tazminat işveren tarafca ödenmek zorundadır. Gemi adamı hizmet sözleşmesinin sonlandığı tarihten itibaren bir hafta içerisinde yurda dönme talebini DİK Md.21,Md.22 ve Md.23 hükümlerince talep etmezse, DİK Md.25/2 göre işveren tarafca yurda iadesine ilişkin talep haklarını kaybeder. DİK 25/3 göre gemi adamı zorunlu sebeplerden yurda iadesini talep edemediği hallerde ve DİK Md.14/I-b hükümlerine göre kendi isteği dışında gemiye gelememesi halinde engelin kalkmasından itibaren bir hafta içerisinde yurda iadesini talep etmesi gerekmektedir.

ILO 166 No'lu Sözleşmesi gemi adamlarının yurda iadesini DİK göre daha kapsamlı olarak düzenlemiştir. ILO 166 No'lu Sözleşmesi Md.2 hükmünce, süreli iş veya belirli seferi yurt dışında biten gemi adamları, hizmet akdi nedeniyle verilen ihbar süresi dolan gemi adamları, seyahat etmesine tıbbi engeli olmayan fakat hastalık ya da yaralanma nedeniyle gemiden ayrılması gereken gemi adamları, geminin batması, gemi sahibinin iflası, satışı, geminin sahibinin değişmesi nedeniyle hizmet akdinin yerine getirilemeyecek durumda olan gemi adamı, ulusal mevzuat ya da toplu sözleşmelere uygun olarak savaş bölgesine gönderilmeye rıza göstermeyen gemi adamı, hakem kararı ya da toplu sözleşme hükümleri vb. gereğince çalışmaya ara verilen veya sonlandırılan gemi adamı, gemide azami 12 aydan fazla olmamak üzere çalışan gemi adamı ülkesine gönderilme hakkı vardır. ILO 166 No'lu Sözleşmesi Md.3 hükmüne göre, bu sözleşmeye taraf ülkeler gemi adamlarının ülkelerine gönderilmesi halinde varış yerleri ulusal mevzuatla belirlemelidir. Bu varış yerleri, gemi adamının işe giriş yaptığı yer, toplu sözleşmeyle belirlenen yer, gemi adamının ikametgah yeri, gemi adamının hizmet sözleşmesinde belirlenen yerler olarak belirlenir. Gemi adamının geri gönderileceği bu varış yerlerinden birini seçme hakkı vardır.

ILO 166 No'lu Sözleşmesi Md.4 hükmünce, gemi adamlarının ülkelerine geri gönderilmesinde gemi sahibinin sorumluluğundadır. Hava yolu normal ulaşım vasıtası olarak kabul edilmektedir. Ulaşım masrafları gemi sahibinin sorumluluğundadır. Ulusal mevzuat veya toplu sözleşmeden dolayı gemi adamı hizmet ifasını esaslı olarak yerine getirmemişse ulaşım masraflarının gemi adamından talep edilmesinde engel bir durum yoktur. Gemi adamının ülkesine geri göndermesinde ulaşım masrafları, varış noktasına gitme gideri, gemiden ayrılıp varış noktasına varılmasına kadar yiyecek ve barınma giderleri, ulusal mevzuat ya da toplu sözleşme gereğince varış noktasına ulaşıncaya kadar

gemi adamına verilmesi gereken ücret ve harçlıklar, gemi adamının 30 kg ‘ya kadar bagajının taşınma ücreti, varış noktasına kadar zaruri olan tedavi giderlerini kapsar. Gemi adamından istisna halleri haricinde ülkesine geri göndermesine ilişkin olarak ücret kesintisi ve talebi yapılamaz. Gemi sahibi tarafınca istihdam edilmeyen gemi adamlarının ülkesine geri gönderme masrafları istihdam eden işveren taraftan talep edilebilir.

ILO 166 No’lu Sözleşmesi Md.5 hükmüne göre, gemi sahibi tarafından gemi adamının ülkesine geri gönderme hazırlıkları yapılmaz veya masrafları karşılanmazsa, geminin bayrağının kayıtlı olduğu ülkenin gemi adamının gemi göndermesinde yetkili makamlarca hazırlıklar ve harcamalar yapılır. Geminin bayrak ülkesinin yetkili makamlarınca hazırlık ve harcamalar yapılmazsa gemi adamının ayrılacağı ülke veya uyuşukuna sahip olduğu ülkenin yetkili makamlarınca hazırlık ve harcamalar yapılır. Harcamayı yapan devlet geminin bayrağına sahip olduğu ülkeden masrafları talep eder. Geminin bayrak ülkesinden masrafların tahsil edilmesi halinde, geminin sahibinden masrafları talep etme hakkın mevcuttur.

ILO 166 No’lu Sözleşmesi Md.6 hükmünce, gemi adamının geri gönderilmesi halinde gemi adamı pasaport ve diğer kimlik belgelerini almalıdır. ILO 166 No’lu Sözleşmesi Md.7 hükmüne göre gemi adamının geri gönderilmesi halinde varış yerine kadar bekleme ve yolculuk süresi gemi adamının yıllık ücretli izin süresinden düşülemez. ILO 166 No’lu Sözleşmesi Md.8 hükmünce gemi adamı varış yerine ulaştığında ya da gemi adamının ulusal mevzuat ya da toplu sözleşme hükümlerine göre makul süre de geri gönderme talebinde bulunmamışsa, usulüne uygun şekilde geri gönderilmiş sayılır.

Gemi adamlarının yurtlarına geri gönderilmesi iş sağlığı ve güvenliği açısından önem arz etmektedir. Gemi adamlarının maddi ve manevi bütünlüğü korunmaktadır. ILO 166 No’lu Sözleşmesi bu konuda çeşitli düzenlemeleri konu edinmiştir. Gemi adamlarının DİK hükümlerine göre ILO hükümleri daha kapsamlı düzenlenmiştir.

4.1.1.Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri

Gemi adamının çalışma süresi DİK Md.26 göre 48 saat haftalık olmak üzere toplam çalışma saatinin çalışma günlerine bölünmesiyle günlük çalışma saati eşit olacak şekilde 8 saattir. Gemi adamının çalışma süresi vardiya ve iş başında bulunduğu zamanı kapsar. İşveren tarafca çalışma saatleri, yemek saatleri ve vardiyalar gemide gemi adamlarının görebileceği yere asılmalıdır. Gemi adamının çalışma süresi ve toplam çalışma saati olarak belirtilen yukarıdaki kanuni sınırların kapsamına girmeyen istisnai haller DİK Md.27 ‘de gemideki

birinci derece kaptan ile bu kaptana vekaleten eden ve kılavuz kaptan, birden fazla makinistin çalıştığı gemilerde baş makinist, can ve mal kurtarma görevi olan gemi adamlarıyla kurtarma ve geminin özgülendiği amaç bu işlerle ilgili gemide bulunan gemi adamları, doktor, hemşire ve gemide kendi adlarına işverene bağlı olmadan bulunan kişiler kanuni olarak düzenlenen toplam çalışma saatleri ve çalışma süreleri kapsamında olmadığı belirtilmiştir.

Gemi adamlarının çalışma sürelerine ilişkin olarak yasal düzenlemelere riayet edilmesi gemi adamlarının bedensel ve ruhsal kötü hale gelmelerini engelleyecektir. Dinlenme hakkı gemi adamı vb. işçilerin temel haklarından.

4.1.2.Gemi Adamlarının İzin ve Tatil Hakları

Gemi adamlarının Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Türk Anayasası uyarınca beden ve ruhen kendilerini geliştirme ve koruma hakkı mevcuttur. Bedenen ve ruhen dinlenmelerine ihtiyaçları vardır. Sosyal devlet ilkesi uyarınca dinlenme, yaralanma, hastalık ve mazeret izinleri devletler tarafından normlar halinde ulusal ve uluslararası mevzuatta düzenlenmiştir.

Gemi adamının DİK Md.40 göre yıllık izin hakkı mevcuttur. DİK Md.40 göre aynı gemide bir veya birden fazla hizmet akdiyle bir takvim yılı içerisinde en az altı ay çalışan gemi adamı yıllık ücretli izin hakkı doğmaktadır. DİK Md.40 göre altı aydan bir yıla kadar çalışan gemi adamlarına 15 günden, bir yıl ve daha fazla çalışan gemi adamlarına bir aydan az olmamak üzere ücretli izin verilir. Anayasa Mahkemesi tarafından AY Md. 50 hükmünce işçinin dinlenme hakkını ihlal ettiği gerekçesiyle yıllık iznini kullanmadan sözleşmesi işveren tarafça DİK Md. 14-I göre gemi adamının seferden önce gemiye gelmemesi ya da herhangi bir limandayken gemiye geri dönmemesi, gemi adamının iş sözleşmesi, kanun vb. iş şartları bakımından işveren ya da işveren vekiline karşı aykırı eylemlerde bulunması, gemi adamının denizcilik teamülleri, denizcilik kuralları ya da genel adaba aykırı davranışlarından bir ve birkaç tanesini işveren veya işveren vekiline karşı göstermesi nedenlerinden biriyle haklı nedenle hizmet sözleşmesi feshedilen gemi adamının yıllık izin ücretini hak etmediği hükmü iptal edilmiştir (Anayasa Mahkemesi 2022/154 E. 2022/44 K.,14.03.2024). Yıllık izin hakkından feragat edilemez. İşverence uygun olan bir zamanda yıllık izin hakkı kullanılır, bir aylık ücretli izin hakkı gemi adamı ve işveren tarafça anlaşarak iki zamana bölünerek yıl içerisinde kullanılabilir. Gemi adamının yıllık ücretli izin hakkı yabancı ülke ve gemi adamıyla hizmet akdinin yapıldığı yerden başka yerde kullanılamaz. Gemi adamı işveren taraftan yıllık izin hakkını kullanmak için yedi güne kadar ücretsiz izin talep edebilir.

Gemi adamının iş akdinin DİK Md.14 hükmünün I-II-III-IV hükümlerine istinaden sonlanması hallerinde yıllık ücretli izin hakkı kullanılmamışsa gemi adamına ödenmek zorundadır.

DİK Md. 41 göre gemi adamlarından şehir hattı ve limanda çalışanlar, haftada altı günden fazla çalıştırılmazlar. Bu gemi adamlarından Haftalık tatil gününün de çalıştırılan gemi adamlarına hafta içi nöbetleşe bir gün izin verilmesi gerekmektedir.

DİK Md.42 göre, DİK hükümlerine tabi gemi adamlarına, haftalık tatil günlerine istinaden çalışma karşılığı olmaksızın ve ödeme biçimine bakılmaksızın bir günlük ücreti ödenmek zorundadır. DİK Md. 42 hükmünce, evlenme halinde üç gün, anne, baba, kardeş, eş ve çocukların vefatı halinde 2 gün, bir haftalık süreyi aşmayan işveren tarafca verilen izinler, hekim raporuyla verilen dinlenme ve tedavi süreleri çalışılmış gün olarak sayılır. DİK Md.42 göre zorlayıcı ve ekonomik sebepler olmadan işveren tarafca verilen birkaç gün tatil süresi haftalık tatil gününün hak edilmesi bağlamında altı günlük çalışma süresinin hesabında dikkate alınır. Zorunlu haller halinde gemide çalışma bir haftadan fazla tatil edilmişse, haftalık tatil ücreti yarım günlük ücret üzerinden hesaplanır. Geminin kısa, yakın ve uzak seyrüsefer yaparken haftalık tatil günlerine gelen günler içinde gemi adamına, karşılık beklenmeksizin bir günlük ücreti ödenmesi gerekmektedir.

DİK Md.43 göre ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gemi adamlarına iş karşılığı beklenmeksizin ödenmelidir. DİK Md.44 göre, genel tatil, haftalık tatil ve ulusal bayram tatilleri için ödenen ücretlerin hesaplanmasında fazla mesai ücretleri, primler ve sosyal yardımlar için yapılan ücret ödemeleri hesaba katılmaz. DİK Md.45 hükmünce geçici iş göremezlik ücretlerini ödeyen sandık ve kurumlar, iş göremezlik hallerinin denk geldiği genel tatil, haftalık tatil ve ulusal bayram tatillerine ilişkin ücretlerin ödemeleri ödeme ölçülere göre yapması gerekmektedir.

ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.3 hükmünde, bu sözleşmeye tabi gemi adamlarının asgari sürede ücretli yıllık izin hakkının mevcut olduğu belirtilmiştir. Sözleşmeye taraf ülkeler sözleşmeyi imzalarken gemi adamlarının ücretli yıllık izin sürelerini bildirmesi gerekmektedir. Ücretli yıllık izin süresi 30 takvim gününden az olamaz. Bu sözleşmeye taraf devletler önceden bildirdikleri ücretli yıllık izin süresini artırmaları halinde ILO Uluslararası Çalışma Bürosuna bildirebilir. ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.4 hükmüne göre, ücretli yıllık izin hakkını, çalışma süresine göre tam olarak kazanamayan gemi adamları çalıştıkları süre oranınca ücretli yıllık izin hakkını elde eder. Bu sözleşmede belirtilen yıl ifadesi bir takvim

yılı ve aynı anlama gelen süreleri ifade eder. Ücretli yıllık izin hakkının hesaplanması bu sözleşmeye taraf ülkelerin yetkili makamlarınca yapılır. Yetkili makamlarca belirlenen gemi adamının gemi dışında çalıştığı zamanlar da hizmet süresinden sayılır. Analık, hastalık, yaralanma vb. iş başında bulunulamayan durumlar yetkili makamlarca belirlenen şartlarla hizmet süresinden sayılır.

ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.6 hükmüne göre, geminin bayrağına sahip olduğu ülkenin resmi bayram tatilleri yıllık izin süresiyle çakışıp çakışmadığına bakılmaksızın yıllık ücretli izin süresi içerisinde hesap edilmez. Ayrıca yetkili makamlarca belirlenen analık, hastalık, yaralanma nedenleriyle iş göremezlik halleri, telafi izinleri ve görevdeyken kıyıda verilen geçici izinler yıllık ücretli izin süresinden sayılmazlar. ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.7 hükmüne, gemi adamları, yetkili makamlarca ya da toplu sözleşmelerde aksi bir hüküm olmaması halinde yıllık izin ücretini izne çıkmadan peşin olarak alır. Aynı olarak verilen ücretler nakit karşılığı olarak yıllık izin ücretine eklenir. Ücretli yıllık iznini kullanmadan hizmet akdi sonlanan gemi adamına yıllık izin ücreti ayrıca ödenmesi gerekmektedir. ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.8 hükmünde, ücretli yıllık izin süresi takip eden yıllara ait ücretli yıllık izin süreleriyle, yetkili makamlarca koşullar düzenlenmişse birleştirilebileceği belirtilmiştir. Gemi adamı ve işveren tarafça akdedilen hizmet sözleşmesinde farklı bir şekilde anlaşma olmaması halinde ücretli yıllık izin süresi kesintisiz olarak kullanılmalıdır. ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.9 'da bu sözleşmeye taraf ülkeler kendi bayrağına sahip gemilerde, istisnai hallerde ücretli yıllık izin hakkı yerine yıllık izin ücretinden aşağı olmamak üzere, çalışan gemi adamı ücretine ilave peşin ücret ödenmesini yetkili makamlarınca düzenleyebileceğini belirtmiştir.

ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.10 hükmüne göre, gemi adamının yıllık izin süresinin kullanılmasında, ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ve ilgili diğer düzenlemelerde aksi kararlaştırılmamışsa, işveren tarafından gemi adamı ya da temsilcisine danışılıp anlaşılması halinde belirlenir. Gemi adamının işe alındığı veya çalıştığı yer hangisi evine daha yakınsa yıllık iznini orda kullanılır. Gemi adamının rızası olmaksızın başka bir yerde yıllık izni kullanılamaz. İstisnai haller ulusal mevzuat ya da toplu sözleşmeyle düzenlenebilir. Gemi adamının yıllık iznini evine yakın olan yerden farklı yerde kullanıldığı hallerde, gemi adamının gemiye geri dönmesi için gerekli yol, iye masrafları işveren tarafça karşılanmak zorundadır. Ayrıca gemiye geri dönmesi için yolda geçen süre yıllık izin süresinden sayılmaz. ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.11 hükmüne, yukarıda bahsedilen istisnai haller haricinde gemi adamına yıllık izin hakkını ortadan kaldıran hizmet sözleşmeleri

hükümsüzdür. ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.12 hükmüne göre, yıllık izinde olan gemi adamı acil işler durumunda ve tebligatın zamanında yapılması şartıyla gemiye çağrılabilir. ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.13 hükmünce, bu sözleşmeye taraf ülkeler yıllık iznin kullanılmasına ilişkin denetimi sağlayıcı önlemleri alması gerekmektedir. DİK Md. 40 hükmü altı aydan bir yıla kadar çalışmışta olan gemi adamlarına 15 günlük yıllık izin hakkı tanımıştır. ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.3 göre ise otuz günden aşağı gemi adamlarına izin verilmemesi gerektiği düzenlenmiştir. DİK Md.40, ILO 146 No'lu Sözleşmesi Md.3 yıllık ücretli izin hakkı süresini kısıtlayıcı istisnalar getirmiştir. DİK hükümlerinde ILO 146 No'lu Sözleşmesine göre ulusal olarak diğer mazeret izinleri düzenlenmiştir. Ayrıca DİK hükümlerinde ücretli izinlerin nasıl kullanılacağı daha ayrıntılı düzenlenmiştir.

Gemi adamlarının iş yerinde maruz kaldıkları olumsuz faktörlerden belirli bir süre uzak kalmaları için ücretli izin hakkı önemlidir. Bu sayede çalışan gemi adamları olumsuz faktörlerin maruziyetinin etkilerini fark edebilecektir.

4.1.3.Gemi Adamlarının Yaralanması ve Ölümü

DİK hükümlerinde gemi adamlarının yaralanması, ölüm hallerine ilişkin armatörün sorumluluğu özel olarak düzenlenmemiştir. Ulusal mevzuatta ise iş kazalarına ilişkin tazminat hükümleri mevcuttur. ILO 55 No'lu Sözleşme Md.6'da gemi adamlarının yaralanması ve hastalanmasından dolayı ülkelere iadesi halinde armatörün iade masraflarından sorumlu olacağı belirtilmiştir. Gemi adamının iadesi işe alınan liman, seyrüseferin başladığı liman, gemi adamının ülkesinin limanı ya da yetkili makamların izniyle gemi adamıyla birlikte armatör veya gemi kaptanın kararlaştırdığı limanlarda yapılabilir. Gemi adamının iadesi halinde ulaşım, konaklama, yiyecek ve sefer gününe kadar masraflarından armatör sorumludur. Armatör, gemi adamı çalışabilecek durumdaysa vafına uygun bir iş olmak şartıyla yukarıda belirtilen limanlara yönelmiş bir gemide gemi adamına iş sağlayarak iade yükümlülüğünü yerine getirmiş olacaktır.

ILO 55 No'lu Sözleşme Md.7 göre, gemi adamının gemide ölmesi halinde, armatörün sağlık ve bakımından sorumlu olduğu gemi adamları şartlarını taşıyorsa, gemi adamının kaza da ölmesi hallerinde armatör defin masraflarından sorumludur. Ulusal mevzuata göre sigorta ve tazminat hallerinde gemi adamına defin masrafları ödenecekse armatör tarafından yapılan masraflar sigorta kuruluşundan talep edebileceği haller ulusal mevzuatla düzenlenir.

ILO 55 No'lu Sözleşme Md.8 hükmünce yaralanan, hastalanan ve ölen gemi adamlarının gemide kalan eşyalarına ilişkin armatör veya temsilci tarafından önlemlerin alınması

gerekmektedir. ILO 55 No’lu Sözleşmesi Md.4, Md.6, Md.7 ‘de armatörün sorumluluğuna ilişkin olarak Md. 10 hükmünde gemi adamlara kamu makamları tarafından yapılan nakdi ödemeler nispetinde armatörlerin sorumluluğu ulusal mevzuatla kaldırılabilir.

ILO 55 No’lu Sözleşmesi Md.11 hükmünce gemi adamlarının ırk, milli kimlik, bulunduğu ikametgahlarına bakılmaksızın sözleşme hükümleri armatör tarafından eşit muamele ilkesiyle uygulanması gerekmektedir.

ILO 55 No ‘lu sözleşmesi, yaralanmaya maruz kalmış gemi adamlarının yoksun kaldıkları maddi haklara ilişkin olarak gemi adamlarının hayatlarını devam ettirebilmeleri için gerekli maddi gücü bulabilmelerini sağlamaktadır. Vefat eden gemi adamlarına ilişkin olarak vefat edenin ailesinin maddi kaybının nispeten giderilmesi sağlanmaktadır.

4.1.4. Gemi Adamlarının Çalışma Yaşı

ILO 58 No’lu Sözleşmesi Md.1 hükmünde, gemi adamlarına uygulanacak asgari yaş sözleşmesinin savaş gemileri hariç kamu ve özel mülkiyete ait küçük, büyük gemi olması fark etmeksizin seyrüseferi yapan denizdeki tüm gemilere uygulanacağı belirtilmiştir. DİK hükümlerinde gemi adamlarına ilişkin asgari yaş düzenlenmemiştir. Fakat yönetmelik vb. diğer kaynaklarda mevcuttur.

ILO 58 No’lu Sözleşmesi Md.2 de aile üyelerinin birlikte çalıştığı gemiler haricinde on beş yaşından küçük kimseler gemilerde çalıştırılmaz. Çocuğun menfaati gereği kamu idarelerin vereceği izinle asgari olarak on dört yaşını doldurmuş kimseler gemi adamı olarak gemilerde çalıştırılabilir. ILO 58 No’lu Sözleşmesi Md.3 hükmünde eğitim gemilerine ilişkin olarak asgari yaş haddi uygulanmayacağı belirtilmiştir. ILO 58 No’lu Sözleşmesi Md.4 hükmünce on altı yaşından küçük gemide bulunan mürettebata ilişkin olarak kaptan ya da işveren tarafca mürettebata ilişkin olarak doğum tarihlerini gösteren kayıt defteri ya da mürettebat listesi tutmakla yükümlüdür. DİK hükümlerinde gemi adamlarına ilişkin asgari yaşa ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. Ulusal mevzuatın diğer kaynaklarında mevcuttur.

Asgari yaş uygulaması gemi adamlarının belirli bir yeterlilik ölçüsünde olması adına önem arz etmektedir. Gemi adamlarının beden ve ruhen belirli bir erginliğe ulaşmış olması olumsuz faktörlerden çalışan gemi adamını korumuş olacaktır.

4.1.5. Gemi Adamlarının İaşesi

DİK Md.33 göre gemi adamlarına bedelsiz olarak işveren tarafca zorunlu olarak iaşe sağlanması gerekmekte, zorunlu hallerde iaşe sağlanamadığı durumlarda uygun başka iaşe

sağlanmalı ya da nakden ödemede bulunulması gerekmektedir. DİK Md.33/2 göre Liman iç seferi, göl ve körfezler ve şehir hatlarında yük ve yolcu seferi yapan gemi, mavna ve şat vb. iâşe servisi zorunluluğu yoktur. Bu şartlardaki çalışan gemi adamlarına iâşe nakden ödenir. DİK Md.34 hükmünce, gemi adamlarına işveren tarafça gemide rütbelerine uygun ikamet yeri bedelsiz olarak sağlanması gerekmektedir. DİK Md. 34 göre sağlanacak ikamet yeri gemi adamının kendisi ve eşyasının bulunacağı sadece gemi adamına ait bir yer olması gerekmektedir. DİK Md. 34/2 hükmüne göre öngörülen şatlarda ikamet yerinin sağlanamaması hali zorunlu hallerden kaynaklanıyorsa başka şekilde ikamet edebileceği yer gemi adamına tahsis edilmesi gerekmektedir. DİK Md.35 hükmünce, iâşe ve ikamet yeri, tıbbi malzeme vb. durumlar DİK Md.35 uyarınca çıkarılacak yönetmeliğe uygun olmaması halinde sağlanan menfaatler ile yönetmelikte belirtilen hususlardan iâşe için eksik kalan kısmı işveren tarafça nakit olarak karşılanmasını gemi adamı talep edebilecektir. İâşenin sağlanmadığı günlerin işveren tarafa bildirilmiş olması gerekmektedir. Çalışılan gemiler bakımından iâşe ve ikamete ilişkin yönetmeliklerden istisna tutulacaklar DİK Md.36 belirtilmiştir. DİK Md.36'da Balık avı gemileri, 500 grostonilato dan düşük gemiler, römork ve yüzer vinçler yönetmelik kapsamından istisna tutulmuştur.

Gemi adamının belirli bir iâşesinin olması iş görme edimini yerine getirirken gemi adamının gücünün olmasını sağlayacaktır. Güç kaybı neticesinde oluşabilecek olumsuz faktörlerinin önüne geçilmiş olacaktır.

4.1.6.Gemi Adamlarının Barınma, Yeme ve Dinlenmesi

Gemi adamlarının barınmasına ilişkin ILO sözleşmeleri DİK hükümlerine göre ILO 92 No'lu Sözleşmesi ve ILO 133 No'lu Sözleşmesinde nitel ve nicel olarak daha ayrıntılı düzenlenmiştir. Ulusal olarak yönetmelik vb.diğer kaynaklarda ayrıntılı düzenlemeler mevcuttur. .ILO 133 No'lu Sözleşmesi Md.1 hükmüne göre, kamuya veya özel mülkiyete ait ticari amaçlı bu sözleşmeye taraf ülkelerden birinin bayrağına sahip açık deniz gemileri ve omurgası konmuş ya da bitimine az kalmış açık deniz gemilerine bu sözleşme hükümleri uygulanır. Açık deniz gemisi sayılmasına ilişkin şartlar ulusal mevzuata göre belirlenir. Bu sözleşme hükümleri uygun düştüğü ölçüde çekicilere de uygulanmalıdır. 1000 tonilatodan aşağı gemiler, yardımcı ekipmana sahip olsun ya da olmasın yelkenle hareket eden gemiler, destekli hava yastıklı gemiler, balıkçılık gemileri, balina avcılığı ve benzeri işlerde kullanılan gemiler, bu sözleşme hükümlerinden istisnadır. Bu sözleşmeden istisna olmalarına rağmen, 200-1000 tonilatodan aşağı gemiler, balıkçılık, balina avcılığı vb. işler için kullanılan gemilerdeki gemi adamlarının barınmasına ilişkin olarak bu sözleşme

hükümleri uygun düştüğü ölçüde uygulanmalıdır. Sözleşme hükümlerine göre gemi adamlarının daha lehlerinde olacak şekilde armatör örgütleri ya da ilgili örgütlerden görüş alınarak yetkili makamlarca sözleşme hükümlerine göre değişiklikler yapılabilir. Açık deniz feribotu, mürettebatın sürekli aynı olmadığı destek gemiler vb. gemiler, onarım personelinin bindiği gemiler, kısa süreli seyrüseferlerde mürettebatın evine günlük gönderildiği veya benzeri hakların tanındığı gemilerde sözleşme hükümlerine istisnalar yetkili makamların armatör örgütleri ya da yetkili makamlarca tanınmış ilgili örgütlerden görüş alınarak düzenlenebilir.

ILO 133 No'lu Sözleşmesi Md.5 hükmüne göre mürettebatın barınacağı yerlere ilişkin olarak ast mürettebatın kalacağı kamaralar, 1000 tonilato ve daha büyük gemiler ile 3000 tonilatodan aşağı gemilerde 3.75 metre kare(40.36 ayakkare), 3000 tonilato ve daha yukarı gemiler ile 10000 tonilatodan aşağı gemilerde 4.25 metre kare (45.75 ayak kare) , 10000 tonilato ve daha yukarı gemilerde 4.75 metre kare (45.75 ayak kare) ast mürettebatta ait 2 kişilik kamaralar da ise, 1000 tonilato ve daha büyük gemiler ile 3000 tonilatodan aşağı gemiler de 2.75 metre kare (29.60 ayakkare),3000 tonilato ve daha büyük gemiler ile 10000 tonilatodan aşağı gemilerde 3.25 metre kare (34.98 ayak kare), 10000 tonilato ve daha büyük gemilerde 3.75 metre kare (40.36 ayak kare), yolcu gemilerinin ast mürettebatına ait kamaralarda ise 1000 tonilato ve yukarı gemiler ile 3000 tonilatodan aşağı gemilerde 2.35 metre kare (25.30 ayak kare), 3000 tonilato gemiler ile daha büyük gemilerde, tek kişilik kamara 3.75 metre kare (40.36 ayakkare), iki kişilik kamara 6 metre kare (64.58 ayak kare), üç kişilik kamara 9 metre kare (96.88 ayak kare), dört kişilik kamara 12 metre kare (129.17 ayakkare) ölçülerinden aşağı olmamalıdır. Dört kişi kalınmasına izin verilen yolcu gemileri haricinde kamaralarda ikiden fazla ast mürettebat kalmamalıdır. Ast zabitlerin kamarasında kalan kişi sayısı iki geçmemelidir. Özel oturma alanları olmayan ast zabit kamaralarında, 3000 tonilatodan aşağı gemilerde 6,50 metre kare (69,96 ayak kare), 3000 tonilato ve yukarı gemilerde 7,50 metre kare (80.73 ayak kare) ölçülerinden aşağı kişi başına düşen yüz ölçümü olmamalıdır. Yolcu gemileri haricindeki geminin büyüklüğü, faaliyet alanı, planı makul olduğu ölçüde her gemi adamına tek kişi kalacağı kamara tesis edilmelidir. 3000 tonilato ve daha büyük gemilerde çarkçıbaşı, baş seyrüsefer zabiti kamaralarına bitişik oturma alanı olmalıdır. Ranza, dolap, konsol ve koltukların kaplamış oldukları alanlar yüz ölçümü hesabında ilave edilir. Dolaşma alanını artırmayan şekilsiz, dar alanlar ve eşya sığmayan alanlar hesaplamada dahil edilmezler. Bir ranzanın iç boyutlarının asgari ölçüleri, 1.98 m. 'e 0.80 m. dir.

ILO 133 No'lu Sözleşmesi Md. 6 hükmünce, mürettebatın yemek yeme yerlerinde kişi başı yüz ölçümü 1 metre kare (10.76 ayak kare) den aşağı olmaması gerekmektedir. Yemek yerleri aynı anda en fazla kullanılabilecek şekilde oynatılabilir ya da sabit masa ve onaylanmış oturma ünitelerinden oluşur. Yolcu gemilerinde bu hükümlere yetkili makamlarca istisna getirilebilir. Mürettebatın gemide olması halinde mürettebata yetecek kapasiteye hazır buzdolabı, sıcak ve soğuk içecek makineleri yemek yerlerinde bulundurulur. ILO 133 No'lu Sözleşmesi Md.7 hükmünde, ast zabit ve mürettebat için dinlenme yerlerinin olması ayrı bir dinlenme yeri mümkün değilse yemek yerleri dinlenme yerleri de olacak şekilde düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca dinlenme yerlerinde kütüphane, oyun oynama yeri, 8000 tonilatodan büyük gemilerde ise TV, film izlenen sigara içme yerinin de bulunduğu ya da kütüphane ve oyun alanı olan dinlenme yerleri bulunmalıdır. Yüzme havuzu gemi de mümkünse bulunabilir. Yetkili makam dinlenme yerlerinde kantin yapılmasına ilişkin düzenlemelerde bulunabilir.

ILO 133 No'lu Sözleşmesi Md.8 hükmünce, 5000 tonilato ve daha büyük gemiler ile 15000 tonilatodan aşağı gemilerde en az beş zabitin kişisel kamaralarının bitişiğinde olan bir tuvalet, bir banyo küveti ya da duş ve sıcak ve soğuk su akan bir lavabo ile donatılmış özel bir banyo alanı bulunur. Lavabolar kamaranın içinde bulunabilir. 10000 tonilato ve daha yukarı gemiler ile 15000 tonilatodan küçük gemilerde ise diğer zabitlerin kamaralarıyla bağlantılı yukarıda bahsedilen aynı banyolardan bulunmalıdır. 15000 tonilato ve daha büyük gemilerde zabitlerin bireysel kamaralarının yanında, bir tuvalet, bir banyo ya da duş , sıcak ve soğuk su akan bir lavabo bulunan özel bir banyo olmalıdır. Lavabolar kamaralar içerisinde yer alabilir. 25000 tonilato ve daha yukarı gemilerde yolcu gemileri hariç olmak üzere her iki ast mürettebat için iki kamara arasında bağlantılı ya da kamaraların giriş kısmının karşısında bir tuvalet, bir banyo ya da duş, sıcak ve soğuk su akan bir lavabo bulunan özel bir banyo olmalıdır.

ILO 133 No'lu Sözleşmesi Md.9 hükmüne göre, 1600 tonilato ve daha büyük gemilerde kaptan köşküne yakın, köşkte çalışan mürettebat için bir tuvalet ve sıcak ve soğuk su akan bir lavabo olan bölme bulunmalıdır. Makine dairesinde çalışan mürettebat için ise makine dairesinin ana merkeze yakın olmaması halinde makine dairesine yakın bir tuvalet ve sıcak ve soğuk su akan bir lavabo bulunmalıdır. Makine dairesinde çalışan mürettebata ait bireysel ya da yarı özel kamaraların bulunmadığı 1600 tonilatodan büyük gemilerde makine dairesi yakın, makine dairesinin dışında olmak üzere bireysel dolapların olduğu elbise değiştirilen yer ile sıcak ve soğuk su akan lavabo, banyo küveti ya da duş bulunan alan olmalıdır.

ILO 133 No'lu Sözleşmesi Md.10 hükmünce, mürettebatın dolaşımında bulunduğu yerlerin tavan yüksekliği 1.98 m. (6 inç) aşağı olmaması gerekmektedir. Yetkili makamlarca mürettebatın konforu bozmayacak şekilde, makul ölçüler de istisnalar getirilebilir.(ILO 133 No'lu Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (Revize), Resmi Gazete, 9.10.2003)

DİK Md.33 göre gemi adamlarına bedelsiz olarak işveren tarafca zorunlu olarak iâşe sağlanması gerekmekte, zorunlu hallerde iâşe sağlanamadığı durumlarda uygun başka iâşe sağlanmalı ya da nakden ödemede bulunulması gerekmektedir. DİK Md.33/2 göre Liman iç seferi, göl ve körfezler ve şehir hatlarında yük ve yolcu seferi yapan gemi, mavna ve şat vb. iâşe servisi zorunluluğu yoktur. Bu şartlardaki çalışan gemi adamlarına iâşe nakden ödenir.

Gemi adamlarının iâşe hakkı DİK hükümlerine göre ILO sözleşmesinde nitel ve nicel olarak daha ayrıntılı düzenlenmiştir. Ulusal olarak yönetmelik vb. diğer kaynaklarda ayrıntılı düzenlemeler mevcuttur. ILO 68 No'lu Sözleşmesi Md.1 hükmünde, kamuya ait veya özel mülkiyete ait yolcu ve yük taşıyan ticari açık deniz gemilerinde bulunan gemi adamlarının iâşe, yemek hizmetlerine ilişkin uygun standartların sağlanması gerekmektedir. Ulusal mevzuatlarda açık deniz gemilerinin sınıflarını ve açık deniz gemisi olarak kabul edilecek gemilere ilişkin düzenleme bulunmaması halinde işveren taraf ve gemi adamları arasında yapılacak toplu sözleşmelerde açık deniz gemileri ve gemi sınıfları belirlenmesi gerekmektedir.

ILO 68 No'lu Sözleşmesi Md.2 hükmünce gemi adamlarıyla yapılan toplu sözleşmelerde tam anlamıyla yerine getirilen durumlar haricinde, gemilerdeki yemek yeme yerleri, yemek ve su ikmali, kiler ve soğutma kısımlarıyla mutfak yemek yeme bölümlerinin yapımı, ısıtma, soğutma, aydınlatma ve su tesisatlarına ilişkin yasal düzenlemeler ve uygulamalar; gemilerde yatacak yer kısımları, yiyecek ikmali, saklanması, kullanılması, hazırlanması ve su ikmaline ilişkin düzenlemeler ve teçhizat denetimi ; yiyecek bölümündeki görevli personelin sahip olması gereken vasıflara ilişkin belgeler; iâşe ve yemek hizmetlerin uygun bir şekilde yapılmasına ilişkin yöntemleri araştırma , eğitim ve propaganda yapılması yetki makamlarca ifa edilmesi gerekmektedir.

ILO 68 No'lu Sözleşmesi Md.3 hükmünde ulusal yetkili makamların armatör ve gemi adamlarının mensubu olduğu sivil toplum örgütleriyle ve gemi adamlarına yiyecek, sağlık sorunlarıyla ilgilenen kurumlarla iş birliği içerisinde çalışmasını gerek duyulduğu hallerde bu örgütlerin imkanlarından yetkili makamların yararlanabileceği belirtilmiştir. Ayrıca

kurumlar arasında çıkacak yetki çatışmaları çıkmaması adına koordine eder. ILO 68 No'lu Sözleşmesi Md.4 hükmünde ulusal makamların daimi yetkili müfettişler bulundurması gerektiğini de belirtir. ILO 68 No'lu Sözleşmesi Md.5 hükmünce sözleşmeye taraf devletlerin açık deniz gemilerindeki gemi adamlarının iâşe ve yiyeceklerine ilişkin yasal mevzuatları hazırlamakla yükümlüdür. ILO 68 No'lu Sözleşmesi Md.5 hükmünde sözleşmeye taraf devletlerin açık deniz gemilerinde gemi adamlarının sağlık ve rahatlığını sağlayacak yiyecek ve yemek hizmetlerine ilişkin yasal düzenleme yapmak zorundadır. Yasal düzenlemelerde yiyecek miktarı, besin değeri, kalitesi ve yeterli su temini bağlamında mürettebattım sayısı, yolculuğun niteliği ve süresiyle orantılı olması, gemilerdeki yiyecek bölümlerinin gemi adamlarına uygun şekilde hizmet sunmasına ilişkin hükümler olmalıdır.

ILO 68 No'lu Sözleşmesi Md.6 hükmünde yetkili makamlar tarafından su stoğu, mutfak teçhizatları, yemek ve su saklanan mekanlar ile yemek bölümünde görevli mürettebatın vasıflarının yeterliliklerine ilişkin teftiş sistemi kurmalıdır. ILO 68 No'lu Sözleşmesi Md.7 hükmünde ulusal mevzuatın yiyecek ve içecek teftişine ilişkin düzenleme bulunmadığı durumlarda işveren taraf ve gemi adamları tarafından akdedilen toplu sözleşme hükümlerinde, yiyecek ve içeceklerin bulunduğu dağıtıldığı bölümler ve teçhizatlar belirli aralıklarla kaptan ya da sorunlu zabıt tarafından kontrol edilmesine ilişkin hüküm yer almalıdır. ILO 68 No'lu Sözleşmesi Md.8 hükmünce armatör, gemi adamları veya ilgili örgütlerin ulusal mevzuat uyarınca iâşe ve yemek hizmetlerine ilişkin açık gemileri şikayet etmesi üzerine yetkili makamlar tarafından teftiş edilmesi gerekmektedir. Teftiş geminin kalkış saatinden en az yirmi dört saat öncesinden yapılmalıdır. ILO 68 No'lu Sözleşme Md.9 hükmünce, açık deniz gemilerinde iâşe ve yemek hizmetlerini denetleyen müfettişler armatör, kaptan ve diğer ilgili kişilere gerekli tavsiyelerde bulunma yetkileri vardır. Ayrıca açık deniz gemilerinde ulusal mevzuata uymayan, müfettişlerin işlerini engelleyen armatör ve gemi kaptanlarına yönelik cezai yaptırımlar ulusal mevzuat hükümleriyle düzenlenebilir. Müfettişler çalışma sonuçlarını rapor haline getirirler. ILO 68 No'lu Sözleşme Md.10 hükmü uyarınca yetkili makamlar gemi adamlarının iâşe ve yemek hizmetlerine yönelik bir yıllık rapor hazırlar ve raporu Uluslararası Çalışma Bürosu'na sunarlar. Yetki makamlarca Rapor ilgililerin istifadesine açık halde bulundurulur. ILO 68 No'lu Sözleşme Md.11 hükmünde iâşe ve yiyecek bölümünden sorumlu gemi adamlarının yeterlilikleri, yetkili makamlar tarafından onaylanmış kurslar ya da armatör ve gemi adamları örgütlerinin birlikte kabul ettiği düzenlemelerle sağlanacağı belirtilmiştir. ILO 68 No'lu Sözleşme Md.12 hükmünce açık deniz gemilerindeki gemi adamlarının yiyeceklerine ilişkin satın alma, koruma,

hazırlamalarına ilişkin güncel bilgiler yetkili makamlar tarafından sağlanır. Bu bilgiler armatör, gemi adamları, ilgili örgütler, yiyecek satıcılarına ve ilgili kimselere uygun bir bedel karşılığında veya bedelsiz olarak sunulur. Bu bilgiler afiş, broşür, el kitabı vb. şekillerde yayını yapılır. Yetkili makamlar açık denizlerdeki gemilere ilişkin yiyecek hijyeni ve israfın önlenmesi adına tavsiyelerde bulunur. ILO 68 No’lu Sözleşme Md.13 göre yetkili makamlar açık deniz gemilerinde iâşe ve yemek hizmetlerinde çalışan gemi adamların mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesinin bir kısmı için bir merkez kurabileceği gibi bir kuruma da devredebilir.

Gemi adamlarının gemide barınma, yemek yeme yerleri ve dinlenme alanlarının bulunması çalışma süresi dışında vakit geçirmeleri için önemlidir. Gemi adamının gemide yaşam alanının olmasını sağlamaktadır. Gemi adamlarının uzun süre seyrüsefer de olmaları neticesinde oluşabilecek fiziksel ve psikososyal olumsuz faktörlerinin azalması adına önemlidir.

4.2. Deniz İş Kazaları ve Sonuçları

6331 Sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu Md.2 “İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı” olarak, 5510 sayılı Kanuna göre ,

Md.13- İş kazası; a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) (Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) (Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.. (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, (2006), T.C Resmi Gazete. 26200, 16/6/2006)

World Health Organization (WHO), “önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay” (Yılmaz & Gürbüz,2009) ILO ise “İşten kaynaklanan veya iş sırasında meydana gelen,

ölümcül veya ölümcül olmayan bir yaralanmayla sonuçlanan bir olay” olarak tanımlamaktadır. (ILO,2015)

Denizler de oluşabilecek her türlü kazaya gemi adamının maruz kalması halinde iş kazasına dönüşebilmektedir. Deniz kazaların yanında deniz de yaşanan doğal ve 3. kişiler tarafından gemi adamına yöneltilen eylemler, gemi adamlarının iş kazası olarak sonuçlanmaktadır.

Deniz kazası, Deniz Kazalarını ve Olaylarını Araştırma ve İnceleme Yönetmeliği Md.4 göre, geminin faaliyeti ve operasyonu ile ilişkili olarak meydana gelen, kişinin ölmesi, yaralanması, gemi de kaybolması, geminin batması, kaybolması, kayıp sayılması, kaza sonucu geminin terkedilmesi, geminin hasarlanması, karaya oturması, manevradan aciz duruma düşmesi, deniz cismiyle ve başka bir gemi ile çatması ve çatışması, hasardan dolayı çevre kirliliğine sebebiyet vermesi, olarak tanımlanabilir (Deniz Kaza Olay İnceleme Yönetmeliği).

Deniz Kaza Olay İnceleme Yönetmeliği Md.4/1-j göre, “Ciddi yaralanma: Kaza anından itibaren 7 gün içinde başlayan ve 72 saatten daha fazla süren bir zaman dilimi içinde kazazedenin normal hareket imkân ve kabiliyetini kısıtlayan iş göremezlik haline neden olan yaralanmayı” olarak ifade edilmiştir.

Gemilerin seyrüseferleri sırasında gerçekleşebilecek kazalarının yanında gemilerin bakımları sırasında da kaza meydana gelebilmektedir. Geminin kapalı alanlarında gerçekleşen kazalar incelenirse, bazı dökme yüklerin sebep olduğu patlayıcı toksik tozlar temizlik ve elleçleme yapılırken patlayarak gemide kazayı meydana getirebilmektedir. Gemi boru hattında bulunan gazlar ve tehlikeli sıvılar bakım sırasında yeterli iş güvenliği oluşmadığında patlamaya sebebiyet verebilmektedir (Viran & Barlas, 2018).

Gemi adamlarının yanı sıra gemilerde çalışan olarak sualtı adamlarının karşılaştıkları iş kazaları incelenirse, deniz trafiğinden dolayı sualtı çalışanlarının sesleri algılaması zorlaşmaktadır. Sualtı çalışanlarının iletişimin kesilmesinden mütevellit bayılma durumu gerçekleşebilmektedir (Malay,2015).

Gemi adamları ve liman çalışanlarının ortak çalıştığı alanlarda oluşabilecek kazalar incelenirse, ambar kapaklarının açılması ve kapatılması, yükleme ve boşaltma işlemleri sırasında yüksekte düşme tehlikesi mevcuttur. Römorkörlerin yanaşmasında halatların kopması sonucu iş kazası oluşturabilecek çeşitli yaralanma riskleri ortaya çıkmaktadır (Alkan & Ünal,2015).

Deniz iş kazalarında gemi adamlarına uygulanacak hükümler geminin kayıtlı olduğu ülkeye göre değişiklik göstermektedir. DİK Md.46'da DİK hükümlerinin uygulandığı gemi adamları, işveren ve işveren vekillerin DİK göre yapılacak yargılamalarında görevli mahkeme iş mahkemeleridir. Yetkili mahkeme ise bağlama limanın da bulunan mahkemelerdir. DİK Md.47 göre, Gemi adamına yapılacak bildirimler yazılı olarak yapılması ve gemi adamının imzasının alınması gerekmektedir. Gemi adamının imzadan imtina etmesi halinde tutanak altına alınması gerekmektedir. Gemi adamına yapılacak tebligatlar 7201 Sayılı Kanun'un kapsamına girmesi halinde bu kanun hükümlerine göre tebligat yapılması gerekmektedir. Yargıtay'ın Türk bayraklı gemilerde çalışan gemi adamlarına ilişkin olarak DİK hükümlerinin uygulanacağını yabancı bayraklı gemilerde çalışan gemi adamlarına ilişkin olarak ise devletler arası anlaşma olmaması hali dışında uygulanmayacağını belirten kararları mevcuttur. Yabancı bayraklı gemilerde asıl işverenin Türkiye merkezli olması halinde gemi adamlarıyla yabancı bayraklı geminin donatanı arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulup kurulmadığı, gemi adamının yabancı bayraklı geminin mürettebatına ait işçi olup olmaması bilirkişi raporuyla araştırılmasının sonucunda iş kazası geçirmiş gemi adamına ilişkin DİK hükümlerinin uygulanmasına karar verilmesi gerektiği yargıtayın kararlarında mevcuttur.

Amerikan Bayraklı gemilerde çalışan gemi adamlarına ilişkin olarak Jones yasaları uygulama alanı bulur. Jones yasasına göre Amerika devleti limanlarına ticari amaçla Amerika bayraklı gemiler haricindeki gemiler yanaşamaz. Amerikan Jones yasasına kıyasen DİK hükümlerine uygulanırken Türk mahkemelerinde jüri sistemi bulunmadığından dolayı delillerin incelenmesi usulen farklılık arz etmektedir. Amerikan Yüksek Mahkemesi kararlarında Jones yasasının uygulanması, Yargıtay kararlarında DİK hükümlerinin uygulanmasına göre daha kapsamlı ve detaylıdır. Bunun sebebi iş kazalarının DİK de özel olarak düzenlenmemesinden dolayı DİK hükümleri detaylı olarak Yargıtay kararlarında yer almamaktadır.

Gemi adamlarının iş kazası sonucu yaralanmaları halinde kendileri, gemi adamlarının ölümleriyle sonuçlanan iş kazalarında mirasçıları tarafından işveren tarafa karşı tazminat davası açılabilir. Jones Yasasına göre gemi adamlarının iş kazasından mütevellit hukuki olarak, işveren tarafın kusuru sebebiyle uğranılan zararları talep hakkı, geminin elverişli olmamasından dolayı zararları talep hakkı, bakım ve tedavi giderleri ile mahrum kalan kazancı talep etme hakkı olmak üzere 3 farklı talep hakkı bulunmaktadır. (Akan,2004)

Bu tazminat davalarında işverenin ikametgah yeri veya şirketin merkezin bulunduğu yer yetkili mahkemedir. Jones Yasası, gemi adamının cismani zararlarına ilişkin hukuk mahkemelerinde görülen davalarda jüri bulunmasını talep etme hakkı vermektedir. Amerika’da görülen Deniz mahkemeleri davalarında kural olarak jüri sistemi bulunmaz. Fakat Jones Yasası, gemi adamının cismani zararlarına ilişkin federal hukuk mahkemelerinde dava açma hakkı vermesinden dolayı jüri bulunmasını talep etme hakkı vermektedir. (Akan,2004)

Jones yasalarına göre, gemi adamının işvereni donatan olmasa dahi iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Gemi adamı işvereni bu yükümlülüğü devredemez. Gemi de bulunan teçhizatın iş sağlığı ve güvenliğine uygun olarak bulundurulması, aykırı durumlar hakkında bilgi sahibi ve düzeltmelerin yapılması işveren tarafın sorumluluğundadır. Bu duruma karşı Amerika Federal Yüksek Mahkemesi 2.Dairesi Sojak V Hudson (590 F.2d.53) davasında gemi adamlarının yüzmeye bilmesi ve can yeleği giymesi hakkında gemi adamı işvereni sorumlu tutmamıştır. Gemi adamı işvereni çalışan gemi adamı ve acentelerinin kusurlarından dolayı meydana gelen iş kazalarının sonuçlarından sorumludur. İşverenden bağımsız çalışan müteahhit firma ve kuruluşların kusurlarından dolayı meydana gelen iş kazalarından işveren taraf sorumlu tutulamaz. Bağımsız müteahhitlerin işveren temsilcisi olarak davranması halinde kusurlarından dolayı meydana gelen iş kazalarından işveren taraf sorumludur. Bağımsız işçilerin işvereni temsil etmeleri halinde bağımsız işçiler ve işçilerinin kusurlu davranışından dolayı meydana gelen iş kazalarından işveren sorumlu değildir. Jones yasaları, gemi adamı işvereni gemi adamlarının görevlerinin ifası sırasında meydana gelen iş kazalarından sorumlu tutmaktadır. Gemi adamının kara parçasında işveren tarafından geçici olarak görevlendirilmesi üzerine meydana gelen iş kazalarında işveren taraf sorumludur. Gemi adamı kendi şahsi işleri için kara parçasına çıkması halinde işveren kara parçasında meydana gelen kazalardan sorumlu değildir. Amerikan Yüksek Mahkemesi 2.Dairesi, (378 F.2d.12;222 F.2d.441) işçi sendikası tarafından işe alınan gemi adamının gemiye gitmek için işveren tarafça gönderilen taksiye binmesi üzerine meydana gelen iş kazasından işveren tarafı sorumlu tutmuştur. Gemi adamının iş başı yaptığı kabul edilmiştir. Buna karşın mahkeme şayet hizmet akdi sonlanan gemi adamının gemiden ayrılmasından taksiye binmesi halinde meydana gelen kazaları iş kazası olarak kabul edilmeyeceği ve işveren tarafın sorumlu olmayacağı belirtmiştir. Amerikan Yüksek Mahkemesi 2. Dairesi Marceau V Great Lakes Transit Corp. (146 F.2d.416) kararında gemi adamının gemiye çıkarken merdivenlerden ayağının kayıp düşmesi sonucu meydana gelen iş kazasında,

gemiye giriş yapılan bordo kısmında iş kazası tehlikesinin yakın olması, gemi adamının ayağının kaymasına neden olan şeyin diğer mürettebat tarafından kasıtlı olarak yerleştirilmesi, diğer mürettebatı tehlikenin olduğunu bilmesi, gemi mürettebatının yardımda gecikmesi hallerinde işverenin sorumlu olacağına hükmetmiştir. (Akan,2004)

Jones yasasına göre gemi adamı işverenin iş sağlığı ve güvenliğinde sorumluluğu geminin dışarısını kural olarak kapsamaz. Jones yasasına göre gemi adamı işverenin gemi adamlarını iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uyarma hükümlülüğü mevcuttur. Amerika Yüksek Mahkemesi 2.Dairesi (705 F.2d.1437) davasında Verret gemisinde gece kılavuzluk yapan gemi adamının, denize uygunsuz ve elverişsiz olarak demirleyen başka bir gemiye çarpması sonucu oluşan yaralanmalardan dolayı başka geminin işverenin gemi adamlarının kusurundan dolayı sorumlu olacağını, uygunsuz demirlemeden dolayı başka geminin gemi adamlarının işveren tarafca uyarılması gerektiğini kararda belirtilmiştir. (Akan,2004)

Jones yasasına göre gemi adamı ve işveren tarafın karşılıklı olarak özen borcu bulunmaktadır. Özen yükümlülüğü sağ duyulu bir kişinin yapması ve yapmaması gereken davranışları kapsamaktadır. Donatanın gemi de görevlendireceği gemi adamlarını seçme konusunda özen yükümlülüğüne uyması gerekmektedir. Ayrıca donatan gemi adamlarının çalışacağı ortamının iş sağlığı ve güvenliğine uygun olmasından sorumludur. Amerika Yüksek Mahkemesi 6.Dairesi (698 F.2d. 846) gemide kalp krizi geçiren baş mühendis gemi adamının kalp krizi geçirmeden önceki faaliyetlerinde davacının kalp rahatsızlığı belirtilerinin bulunmadığı bu nedenle donatan tarafın kalp rahatsızlığı konusunda bilgi sahibi olamayacağından mütevellit işveren tarafın kazadan sorumlu olmadığına hükmetmiştir (Akan,2004).

Jones yasasına göre gemi adamın iş kazası sonucu yaralanması ve ölümü halinde bu yasa hükümlerinin uygulanması halinde dahi yaralanma ve ölüm olayına engel olunamamışsa işveren taraf iş kazasından dolayı sorumludur. Gemi adamının iş kazasında kusuru varsa müşterek kusur olmasından dolayı işveren tarafın kusur oranından düşülür. Jones yasası uyarınca gemi adamlarının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin talimat ve yönetmeliklere işveren tarafca uyulmaması halinde, gemi adamının iş kazasında kusuru dikkate alınmamaktadır. Amerika Yüksek Mahkemesi 5. Dairesi (772.F2d.157) yönetmelik ihlaline ilişkin olarak yönetmeliğin ihlal edilmesiyle iş kazası arasındaki nedenselliği, yönetmelik ihlalinin haklı bir nedene dayanıp dayanmadığı, yönetmeliğin ihlali olmasaydı iş kazası önlenabilir olup olmadığı kriterleri ölçüt olarak belirtmiştir. Jones yasası hükümlerince, davacı tarafın iş kazasıyla davalı tarafın nedenselliğini ispat yükümlülüğü vardır. Amerika Federal Yüksek

Mahkemesi Kline V Maritans Cop. (791 F.Sup.455,459) davasında gemi adamının gemide kaybolmasından önce güverte kısmında kaptana tuvalete gideceğini söylediği ve güvertede tuvaletin olmaması, güverte kısmında yerlerin buz tuttuğu, kaybolan gemi adamı, diğer mürettebattan tarafından gece görünmediği fotoğraflar ve ifade tutanaklarında sabit olduğu jürinin davalıyla makul bağlantılar kurarak karar verebileceği belirtilmiştir. Başka bir kararda ise, Martin V John W. Stone Distributor (American Maritime Cases 1689;1988) davasında denizde kaybolan gemi adamının 9 ay sonra boğulmuş olarak bulunmasında, gemi adamının gemi de çalışması sırasında sağlık geçmişinde yere düşerek kafasını çarptığını doktor raporunda epilepsi hastası olduğu ve çalışmasına engel teşkil edecek bir husus olmadığı kayıt altına alındığı, gemi de kaybolmasında epilepsi hastası olmasının spekülatif tıbbi tanıklık hallerinin davacı tarafla nedenselliğin makul bağlantı kurulamadığına karar verilmiştir (Akan,2004).

Jones yasalarına göre gemi adamının iş kazasında kusuru varsa işveren tarafın kusur oranından düşülerek tazminat ödemesi yapılır. Buna karşı Primary Duty doktrine göre geminin güvenliğinden sorumlu olan kaptan ve gemi adamlarının yükümlülükleri sırasında görevini yerine getirmemesinden dolayı oluşan iş kazalarından dolayı kendileri tazminat hakkı elde edemez. Walker V Lykes Brothers (193 f.2D.772.) davasında işveren taraf çekmecenin kulpunun tamir etme görevinin kaptana ait olduğu, kaptanın görevini yerine getirmediğini bu sebeple kaptanın kendisinin yaralandığını savunmuştur. Mahkeme bu savunmayı kabul edip işverene karşı tazminat hakkının olmadığına hükmetmiştir. Bu karardan sonra Walker doktrini olarak bilinen karar birçok emsal davada uygulama bulmuştur. Amerika Yüksek Mahkemesi 7.Dairesi Walker doktrinini, gemi adamının özen sorumluluğunu işveren tarafa karşı yerine getirmediği durumlarda uygulama bulacağını, Jones yasalarına göre ise müşterek kusur halinde gemi adamının kusur oranı işveren tarafın ödeyeceği tazminattan düşüleceğini Walker doktrini müşterek kusur haline ilişkin olmayıp gemi adamının gemideki iş sağlığı ve güvenliği hususlarında gerekli özeni göstermeyip kazaya sebebiyet vermesi halinde tazminat almasına engel teşkil etmesine yönelik uygulama bulacağı belirtilmiştir. Kısaca Walker doktrini, gemi adamının denetleme yetkisinin ihmali halinde uygulanmayıp, kusurlu hareketin bizzat kendisine atfedilmesi halinde uygulama bulur. (Akan,2004)

Gemi adamının görevini ifa ederken güvenli yolu seçmemesi halinde müşterek kusurdan bahsedilebilir. Örneğin gemi güvertesinde yağmurlu havada iş görmemesi için işveren tarafından uyarılan gemi adamı bu durumda hala işini görmeye devam etmesi sonucu iş

kazası geçirmişse işveren ile müşterek kusuru olmaktadır. Gemi adamının güvenli yolu seçmemesinde haklı nedenler varsa, örneğin gemi kurtarma operasyonu sırasında güvenli yolu tercih edememesi halinde müşterek kusurdan bahsedilemez. (Akan,2004)

Jones yasası uyarınca gemi adamları iş kazası sonucu husumetli olarak gösterebilecekleri kimseler farazi olmayan işverenlerdir. Jones yasası uyarınca kaptana husumet yöneltilemez. Roberts V Williams (656 F.2d. 173) davasında Borrowed servant doktrine atıf yapılmıştır. Bu doktrine göre, işçiyle yapılan iş için denetim görevinin kime ait olduğu, yapılan işin sahibi, asıl çalışan işçilerle ödünç işçiler arasında anlaşma veya fikir birliği olup olmaması, asıl işverenin işçiyle hizmet akdini sonlandırıp sonlandırmadığı, işçinin iş görme sırasındaki yerin ve teçhizatların kimin sağladığı, yeni iş için belirli bir zaman dilimini kapsayıp kapsamadığı, işe ilişkin yeni durumlarda işçilerin itirazının olup olmaması işçinin hizmet akdini sonlandırma yetkisinin kime ait olduğu, işçinin maaşının kim tarafından ödendiğine ilişkin kriterler mevcuttur. Bu kriterler borrowed servant yani ödünç işçi sayılma için dikkate alınan kriterlerdir. Bu kriterlere göre, Robert V Williams davasında, mavnada kaynak işlerini yapmak için Gibson tarafından gönderilen davacı iş görme sırasında yaralanmaya maruz kalmıştır. Gibson tarafından yaralanmanın gerçekleştiği vardiyada ustabaşı görevlendirmedikten dolayı davacı görevini ifa ederken Williams'ın kontrolünün altında olması hasebiyle husumetin Gibson tarafına değil Williams tarafına hükmedilmesine karar verilmiştir (Akan, 2004).

Jones yasalarının uygulanması ve ulusal olarak Yargıtay kararları bağlamında gemi adamlarının iş kazalarının neticesinde hukuki olarak usul ve esas bakımından çeşitli uyuşmazlıklar yaşadığı görülmüştür.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışma, gemi adamlarının iş kazalarına yönelik ulusal ve uluslararası düzenlemelerin kapsamını incelemiş ve uygulamada karşılaşılan sorunlara ışık tutmuştur. Türk hukuk sistemi, Deniz İş Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu aracılığıyla denizcilik sektöründe çalışanların haklarını belirlerken, uluslararası sözleşmeler (örneğin, ILO 146 ve 166 No'lu Sözleşmeler) iş sağlığı ve güvenliği açısından daha geniş standartlar sunmaktadır. Ancak, ulusal düzenlemelerin uluslararası standartlarla uyumlaştırılmasında yetersizlikler olduğu tespit edilmiştir. Özellikle iş kazası tanımları, tazminat sistemleri ve gemilerin elverişliliği konusunda daha net düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Uluslararası düzenlemelerde (örneğin Jones Yasası) gemi adamlarının korunmasına yönelik daha kapsamlı mekanizmalar öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, Türk mevzuatında işveren sorumluluğu, kaza durumlarında işçilerin tazminat hakları ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin denetim mekanizmaları yetersiz kalmaktadır.

Öneriler:

Mevzuat Uyumu: Ulusal düzenlemelerin, uluslararası sözleşmelerle uyumlu hale getirilmesi sağlanmalı ve ILO sözleşmelerinin eksiksiz uygulanması için düzenli denetimler yapılmalıdır.

Eğitim ve Bilinçlendirme: Gemi adamlarının iş sağlığı ve güvenliği konularında farkındalığını artırmak için kapsamlı eğitim programları uygulanmalıdır.

Denetim Mekanizmalarının Güçlendirilmesi: Gemi ve iş sağlığı denetimlerini sıklaştıracak bağımsız bir denetim sistemi oluşturulmalıdır.

Tazminat ve Haklar: İş kazalarına yönelik tazminat sistemleri, işçilerin haklarını koruyacak şekilde genişletilmeli ve işverenlerin kusursuz sorumluluğunu kapsayan düzenlemeler yapılmalıdır.

Teknolojik Altyapı: Denizcilik sektöründe kullanılan gemilerin teknolojik yeterlilikleri artırılarak kaza risklerini azaltacak önlemler alınmalıdır.

Uluslararası İşbirliği: Uluslararası işbirliği mekanizmaları güçlendirilerek, farklı ülkelerde uygulanan başarılı örnekler incelenmeli ve uygulanabilir modeller benimsenmelidir.

Denetim Mekanizmalarının Güçlendirilmesi: Gemi ve iş sağığı denetimlerini sıklaştıracak bağımsız bir denetim sistemi oluşturulmalıdır.

Tazminat ve Haklar: İş kazalarına yönelik tazminat sistemleri, işçilerin haklarını koruyacak şekilde genişletilmeli ve işverenlerin kusursuz sorumluluğunu kapsayan düzenlemeler yapılmalıdır.

Teknolojik Altyapı: Denizcilik sektöründe kullanılan gemilerin teknolojik yeterlilikleri artırılarak kaza risklerini azaltacak önlemler alınmalıdır.

Uluslararası İşbirliğı: Uluslararası işbirliğı mekanizmaları güçlendirilerek, farklı ülkelerde uygulanan başarılı örnekler incelenmeli ve uygulanabilir modeller benimsenmelidir.



6. KAYNAKLAR

- Akan, P. (2011). Deniz Hukuku'nda işverenin cismani zarar sorumluluğunu düzenleyen amerikan jones yasası'nın Türk Deniz İş Kanunu'na yansımaları. *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, 24 (1-2) , 15-32.
- Akanpınar, B. (2020). *Sahil güvenlik komutanlığı yüzer unsurlarının karıştığı deniz kazalarının kök-sebep analizi ile incelenmesi*, (Yayın No.611615), (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi), Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi.
- Aydınlı, İ. (2013). 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen alt işveren hükümlerinin deniz taşıma işlerinde uygulanıp uygulanamayacağına dair yargıtay kararının değerlendirilmesi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(4), 35-52.
- Deniz İş Kanunu (1967). T.C Resmi Gazete, 12586, 29/4/1967.
- Deniz Kaza Olay İnceleme Yönetmeliği, (2017)
- Denizde Can Emniyeti Uluslararası Sözleşmesi, (1974)
- Fulser, B. (2015). *Kombine taşımacılık ve Türkiye uygulamaları*, (Yayın No:398061) (Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi), Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi. Gemi adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği, (2018)
- Heinrich, H. W. (1959). *Industrial accident prevention: A scientific approach* (4th ed.). English McGraw-Hill.
- ILO 68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İlaçe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, Resmi Gazete, 12.12.2003.
- ILO 69 No'lu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme, Resmi Gazete, 17.12.2003.
- ILO 73 No'lu Gemi adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme Resmi Gazete, Resmi Gazete, 17.12.2003.
- ILO 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme Resmi Gazete, 25.01.2004
- ILO 108 No'lu Gemi adamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşme

- ILO 133 No'lu Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme, Resmi Gazete, 9.10.2003.
- ILO 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi adamları) İlişkin Sözleşme, Resmi Gazete,12.12.2003.
- ILO 146 No'lu Gemi adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme, Resmi Gazete, 02.12.2003.
- ILO 164 No'lu Gemi adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme, Resmi Gazete, 02.12.2003.
- ILO 166 No'lu Gemiadamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme, Resmi Gazete, 22.07.2003.
- ILO 53 No'lu Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabitlerinin Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme, Resmi Gazete, 12.12.2003.
- ILO 55 No'lu Gemi adamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme, Resmi Gazete, 17.12.2003.
- ILO 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize), Resmi Gazete,02.06.1959.
- ILO, (2015). İş kazaları ve meslek hastalıklarının incelenmesi Rehberi, *International Labour Office. Geneva*. ISBN: 978-92-2-040868-1.
- İş Kanunu (2003).T.C Resmi Gazete, 25134, 10/6/2003.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012).T.C Resmi Gazete,28339, 30/6/2012.
- Kurt-konca, N. (2014). Yabancı bayraklı gemilerde çalışan gemi adamlarının hizmet sözleşmelerinden kaynaklanan davalarda görevli mahkemenin belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16 1299-1320
- Lafçı, Ö, Öztekin, A. (2020). Risk assessment of sea rescue activities on search/rescue ships using l type matrix method. *Çanakkale Onsekiz Mart University Journal of Marine Sciences and Fisheries*, 3(2),66-78.
- Malay, K.(2015). *Sualtı çalışmalarında iş sağlığı ve güvenliği sorumlulukları*, (Yayın No.396482) (Yüksek Lisans Tezi, Gedik Üniversitesi). Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi.

- Muslu, A. (2022). Kovıd 19 sürecinde gemi adamlarına yönelik ortaya çıkan insan hakları ihlalleri . *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(2), 1052-1067.
- Salihoğlu, E. (2017). *İstanbul Boğazı deniz yolu taşımacılığının iş güvenliği açısından incelenmesi*, (Yayın No.474092), (Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi), Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi.
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, (2006), T.C Resmi Gazete. 26200, 16/6/2006.
- Şahin,Ö.F.(2017). *Gemilerde yangın riskinin azaltılmasına yönelik yöntem ve uygulamalar*, (Yayın No.460696), (Yüksek Lisans Tezi, Gedik Üniversitesi), Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi.
- Türk Borçlar Kanunu (2011).T.C Resmi Gazete, 27836, 4/2/2011.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982).T.C Resmi Gazete, 17863 (Mükerrer), 9/11/1982.
- Türk Ticaret Kanunu,(2011), T.C Resmi Gazete, 27846, 14/2/2011.
- Ünal, A., Alkan A.(2015). *Liman İşletmeleri İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenlemeleri ve Önemi*, II. Ulusal Liman Kongresi doi: 10.18872/DEU.b.ULK.2015.0012
- Viran, A. & Barlas, B. (2018). Gemilerde kapalı alanlarda yapılan çalışmalar ve iş kazalarının analizi. *Gemi ve Deniz Teknolojisi* , (214) , 19-36.
- Yılmaz, F. & İlhan, M. N. (2018). Türk denizcilik sektöründe (gemilerde) iş sağlığı ve güvenliği durumu üzerine bir araştırma. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 25-41.
- Yılmaz, G., & Gürbüz, B. (2009). İş kazalarının nedenleri ve maliyeti. *Mühendis ve Makine Dergisi*, 50(592), 27.
- Zorba, Y. (2016). Tükenmişlik sendromu: gemi kaptanları ve güverte zabıtları üzerine tanımlayıcı bir çalışma, *Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 8(1), 97-128, 02.06.2016, 10.18613/deudfd.74852
- Zorba, Y. (2009). *Uluslararası deniz ticaretinde tehlikeli yüklere ilişkin güvenlik yönetimi:Uluslararası denizde tehlikeli yük taşımacılığı standartları (ımdg code) ve türkiye uygulamaları*, (Yayın No.231396), (Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi), Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi.