

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2009/31285

İlgili Kanun / Madde

Karar No. 2012/3117

854 S. DİŞK/1

Tarihi: 13.02.2012

•

• **DENİZ İŞ YASASININ KAPSAMI**

•

ÖZETİ Deniz İş Kanunu 1. Maddesinin 1. fıkrası uyarınca, bir geminin Deniz İş Kanunu'nun kapsamına girebilmesi için denizlerde, göllerde ve akarsularda çalıştırılması, bu geminin Türk Bayrağı taşıması, geminin yüz ve daha yukarı grostonilatoluk olması gerekir. Maddenin 2. Fıkrasına göre de:

a) Aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olduğu" takdirde, bu gemilerle, bu gemilerde çalışan ve çalıştıranlar Deniz İş Kanunu hükümlerine tabi olacaklardır.

b) İşverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı beş veya daha fazla bulunduğu takdirde" başka bir şart aranmaksızın, başka bir anlatımla geminin grostonilatolusuna bakılmaksızın, bu gemi Deniz İş Kanunu kapsamına giren bir işyeri olacaktır.

Gemi yabancı ülke bayrağı taşıyor veya gemi Türk bayraklı olsa dahi yüz grostonilatoluk değilse yada diğer belirtilen istisnai şartları taşıyor ise bu gemide çalışanlar hakkında Deniz İş Kanunu uygulanamaz. Taşıma işinde çalışan bu gemideki işçiler de 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında kaldığından, haklarında Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır

DAVA :Davacı vekili, davacının kıdem ve ihbar tazminatı ile kıdem tazminatı ile kıdem tazminatı faiz, yıllık ücretli izin, fazla mesai ve tatil çalışmaları karşılığı ücret alacaklarının davalı işverenden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi B.Kar tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davacıya ait gemide çalıştığını, emekli olduğunu, destek primi ödeyerek çalışmaya devam ettiğini, emekli olduğunda kıdem tazminatı ödeneceğinin belirtilmesine rağmen ödenmediğini, izin kullanmadığını, fazla mesai ve tatillerde çalıştığını, haklarını istediğinde ödenmediği gibi işten kovulduğunu ve iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini belirterek, emekli olduğu tarihe kadar geçen süre için kıdem tazminatı ile bu tarihten itibaren gerçekleşen faiz alacağını, emeklilikten sonraki dönem için haksız fesih nedeni ile ihbar tazminatı ve tüm süre üzerinden yıllık ücretli izin, fazla mesai ve tatil çalışmaları karşılığı ücret alacaklarının davalı işverenden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının emekli olduğunda kıdem tazminatı ödenmek istenmesine rağmen almadığını, daha fazla beklentiler içerisine girerek ödemeyi almadığını, daha sonra da iş bularak kendi iradesi ile ayrıldığını, davacının çalıştığı geminin yakıt tankı olduğunu ve yakıtı veren firmanın personelinin de bulunduğunu, izinlerini kullandığını, fazla mesai yapmadığını, asgari ücret üzerinden kıdem tazminatını kabul ettiklerini, diğer taleplerinin reddi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan yargılama sonunda alınan bilirkişi raporuna itibar edilerek, davacının davalı şirkete ait işyerinde çalışırken 15/01/2005 tarihinde emekli olduğu, emekliliğe hak kazandıktan sonra da davalı işyerinde çalışmaya devam ettiği, davalının iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini kanıtlayamadığı, fazla mesai yapıldığı ve ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışıldığının kanıtlandığı, davacının yıllık izinlerini kullandığı veya iş akdinin feshinden sonra bedelinin davacıya ödendiğini ispat edilemediği, hafta tatillerinde çalışıldığının kanıtlanamadığı gerekçesi ile emekli olduğu tarihte ücret ve süre üzerinden kıdem tazminatına, bu tarihten dava tarihine kadar gerçekleşen faiz alacağına, sonraki dönem için ihbar tazminatına, tüm süre üzerinden yıllık ücretli izin, fazla mesai ve bayram ve genel tatil ücret alacaklarının hüküm altına alınmasına ve kıdem tazminatına emekli olduğu tarihten itibaren en yüksek mevduat faizi uygulanmasına karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Davacı vekili, cevap nedenleri yanında çelişkili tanık beyanlarına göre karar verildiğini, tazminat ve alacaklara esas ücretin hatalı belirlendiğini, tazminatlar yönünden hakkaniyet indirimine gidilmediğini belirterek kararı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1 inci maddesi uyarınca, İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında, iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözüm yeri iş mahkemeleridir.

4857 sayılı İş Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca "deniz ve hava taşıma işlerinde çalışanlar" hakkında bu kanun hükümleri uygulanmaz. Deniz taşıma işlerinde çalışanlar 854 sayılı Deniz İş Kanununa tabidir. Gemiler aracılığı ile yapılan deniz taşıma işleri ayrı bir yasaya tabi olduğundan, 4857 sayılı Yasanın kapsamı dışında bırakılmıştır. Deniz İş Kanununun 46 ncı maddesi uyarınca, "Bu kanun kapsamına giren gemiadamlarıyla bunların işveren veya işveren vekilleri arasında bu kanundan veya hizmet aktinden doğan davalar hakkında, 5521 sayılı Kanun hükümleri uygulanır. Hizmet aktinde ayrıca bir hüküm yoksa dava geminin bağlama limanında iş davalarını bakmaya yetkili mahkemede görülür".

Deniz İş Kanunu 1. Maddesinin 1. fıkrası uyarınca, bir geminin Deniz İş Kanunu'nun kapsamına girebilmesi için denizlerde, göllerde ve akarsularda çalıştırılması, bu geminin Türk Bayrağı taşıması, geminin yüz ve daha yukarı grostonilatoluk olması gerekir. Maddenin 2. Fıkrasına göre de:

a) Aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olduğu" takdirde, bu gemilerle, bu gemilerde çalışan ve çalıştıranlar Deniz İş Kanunu hükümlerine tabi olacaklardır.

b) İşverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı beş veya daha fazla bulunduğu takdirde" başka bir şart aranmaksızın, başka bir anlatımla geminin grostonilatoluk bakılmaksızın, bu gemi Deniz İş Kanunu kapsamına giren bir işyeri olacaktır.

Gemi yabancı ülke bayrağı taşıyor veya gemi Türk bayraklı olsa dahi yüz grostonilatoluk değilse yada diğer belirtilen istisnai şartları taşımıyor ise bu gemide çalışanlar hakkında Deniz İş Kanunu uygulanamaz. Taşıma işinde çalışan bu gemideki işçiler de 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında kaldığından, haklarında Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

Dosya içeriğine göre gemi yeterlilik belgesi gereği makinist olan davacının gemi adamı olduğu ve gemi tasdiknamesine göre davalıya ait yakıt tankı taşımacılığı yapan gemide

çalıştığı, geminin sunulan tasdiknamesine göre 78,68 gros hacmine sahip olduğu, 01.01.1996 tarihinde çalışmaya başladığını iddia eden davacının 15.01.2005 tarihinde emekli olduğu, bu tarihte emekli olmasına rağmen kıdem tazminatı ödenmeksizin çalışmaya devam ettiği ve iş ilişkisinin 28.02.2007 tarihinde sona erdiği anlaşılmaktadır.

Somut bu hukuki ve maddi olgulara göre;

1. Davacı gemi adamının davalıya ait gemide deniz taşıma işinde çalıştığı, bu nedenle 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında kalmadığından talep edilen ve hüküm altına alınan tazminat ve işçilik alacaklarının 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uyarınca belirlenmesi hatalıdır.

2. Davacının gemiadamı olduğu uyuşmazlık dışıdır. Ancak davacının çalıştığı geminin ve gemiye sahip işverenin Deniz İş Kanunu kapsamında kalıp kalmadığının araştırılması gerekir. Sunulan kayda göre davalıya ait gemi 100 grostonilatonun altındadır. Ancak tanıklar beyanlarında davalıya ait başka gemiden de söz edilmektedir. Davalı işverenin birden fazla gemiye sahip olması halinde tüm gemilerin toplam tonajı dikkate alınacak ve davacı Deniz İş Kanunu kapsamında değerlendirilecektir. Keza gemiden çalışan personel sayısının da araştırılması gerekir. Zira gemide beş veya daha fazla gemiadamı bulunması halinde de tonaja bakılmaksızın davacı Deniz İş Kanunu hükümlerinden yararlanacak ve iş mahkemesi de uyuşmazlıkta görevli olacaktır.

Görev kamu düzenine ait olduğundan resen dikkate alınmalıdır. O nedenle özellikle davalı işverenin ve sahip olduğu geminin yukarıda belirtilen hükümlere göre Deniz İş Kanunu kapsamında olup olmadığı araştırılmalı, davalı işverenin ve sahip olduğu geminin Deniz İş Kanunu kapsamında kalmadığı ve bu nedenle davacı deniz taşıma işinde çalışan gemiadamının İş Kanunu yanında Deniz İş Kanunu yararlanamayacağı saptandığı takdirde, genel hukuk mahkemeleri uyuşmalıkta görevli olacağından görevsizlik kararı verilmelidir. Aksi halde ise davacı gemiadamının tazminat ve alacakları Deniz İş Kanunu'nun 14, 16, 20, 28, 40 ve 43. Maddeleri hükümleri dikkate alınarak hesaplanmalı, gerekçelendirilmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir. Eksik inceleme ile sonuca gidilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

3. Kabule göre ise;

a) Davacı davalıya ait gemide 01.01.1996 tarihinde işe başladığını belirterek istekte bulunmuştur. Hükme esas bilirkişi raporunda ise davacının 01.09.1995 tarihinde işe başladığı kabul edilerek tazminat ve alacaklar hesaplanmıştır. HMK.'un 26. Maddesi uyarınca taleple bağlılık kuralına aykırı olarak talepten fazlasına karar verilmesi usule aykırıdır.

b) Davacı emekli olduğu tarihteki ücret ve süre üzerinden kıdem tazminatı ile bu tarihten dava tarihine kadar gerçekleşen faiz alacağını miktar olarak talep etmiş, mahkemece emeklilik tarihinden dava tarihine kadar gerçekleşen en yüksek mevduat faizi ayrıca miktar olarak hüküm altına alındığı halde, kıdem tazminatına ayrıca emeklilik tarihinden itibaren faiz yürütülmesine karar verilmiştir. Anılan alacağın mükerrer olarak tahsiline neden olacak şekilde hüküm altına alınması hatalıdır.

c) Davacının emekli olduktan sonra çalışmaya devam ettikten sonra iş ilişkisinin davalı işveren tarafından sonlandırıldığı kesin olarak saptanmadan ve gerekçelendirilmeden, ihbar tazminatına karar verilmesi de hatalıdır.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.02.2012 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.