

İlgili Kanun / Madde
854 S. DİŞK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/1

Karar No. 2023/2828

Tarihi: 22.02.2023

- GEMİ ADAMININ FAZLA ÇALIŞMASININ DENİZ İŞ YASASINDA SINIRLANDIRILMAMIŞ OLMASI
- GEMİ ADAMININ FAZLA ÇALIŞMASINA 4857 SAYILI İŞ YASASI HÜKÜMLERİNİN UYGULANAMAYACAĞI
- AB DİREKTİFLERİNİN SOMUT OLAYA UYGULANMASI

ÖZETİ: 854 sayılı Kanun'da fazla çalışmalar için günlük veya yıllık bir sınır öngörülmemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu (4857 sayılı Kanun) kapsamındaki işçiler için ise fazla çalışmanın sınırı yılda 270 saat olarak belirlenmiştir. Ancak 4857 sayılı Kanun'daki 270 saat sınırlamasının 854 sayılı Kanun kapsamında çalışanlar için uygulanması, bu Kanunların her ikisi de özel kanun olduğundan mümkün değildir. Bu konuda sınır olarak Türkiye tarafından onaylanan uluslararası kaynak olan 180 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi ile 1999/63 sayılı Avrupa Birliği Direktifi dikkate alınabilir. Anılan Sözleşme ve Direktifin 5 inci maddelerinde, işçinin sağlığının ve güvenliğinin korunması amacıyla çalışma sürelerinde sınırlamaya gidilmiş ve asgari dinlenme süreleri belirlenmiştir. Buna göre *“Azami çalışma süresi 24 saatlik sürede 14 saati, 7 günlük sürede 72 saati geçemez. Dinlenme süresi ise 24 saatte 10 saatten, 7 günlük sürede 77 saatten az olamaz. Dinlenme saatlerinin 6 saatten az olmamak koşuluyla ikiye bölünerek uygulanması mümkün olup iki dinlenme süresi arasında geçecek zamanın da 14 saatten fazla olmaması gerekir”*.

Yine 2003/88 sayılı Avrupa Birliği Çalışma Süresi Direktifi'nin 2 nci maddesinin birinci fıkrasında çalışma süresi; *“Çalışma süresi, ulusal yasalar ve/veya uygulamalarla belirlenen, işçinin, işverenin gözetimi ve denetimi altında, işverence verilen görevleri yerine getirirken geçen tüm süreleri ifade eder.”* şeklinde tanımlanmaktadır.

Gemiadamının çalışma ve dinlenme süresine ilişkin uluslararası düzenlemeler ile 854 sayılı Kanun hükümleri birlikte dikkate alındığında; klavuz kaptan olarak ayda iki hafta günde 24 saat gemide olan davacının fazla çalışma ücretine hak kazanmadığı anlaşılmaktadır. Hâl böyle olunca davacının fazla çalışma ücreti talebinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesinin 01.06.2017 tarihli ve 2015/317 Esas, 2017/183 Karar sayılı kararıyla davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın taraf vekillerince istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin 01.07.2020 tarihli ve 2019/776 Esas, 2020/995 Karar sayılı kararı ile İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına ve dosyanın Mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesince yapılan yargılama sonunda yukarıda tarih ve sayısı belirtilen karar ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 07.07.1998-05.05.2015 tarihleri arasında davalı Şirketin LNG İşletme Müdürlüğü nezdinde klavuz kaptan olarak çalıştığını, aralıksız çalışmasına rağmen belirli süreli iş sözleşmeleri düzenlendiğini, iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini, hak ettiği diğer işçilik alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının müvekkili Şirkette 07.07.1998-05.05.2015 tarihleri arasında klavuz kaptan olarak çalıştığını, çalıştığı süre zarfında sözleşmesi yenilenerek çalışmaya devam ettiğini, davacının serbest meslek erbabı olarak çalıştığını, klavuz kaptanların 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na (854 sayılı Kanun) göre gemiadamı sayıldıklarını, klavuz kaptanlarda iş süresi sınırlamasının olmadığını, davacının sözleşme hükümlerine aykırı olarak istirahat süreleri yanında vardiyalarında da başka limanlarda klavuz kaptanlık yaptığının teftiş kurulu raporu ile sabit olduğunu, iş sözleşmesinin butespote göre haklı nedenle feshedildiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; taraf beyanlarına göre davacının 07.07.1998-05.05.2015 tarihleri arasında klavuz kaptan olarak çalıştığı, davacının iş sözleşmesini haklı nedenlere dayalı olarak feshettiği, başka limanlarda klavuz kaptanlık yapmasının fesih nedeni olamayacağı, davacı tarafın iddiası ve dinlenen tanık beyanlarına göre davalı işyerinde 15 gün çalışma, 15 gün dinlenme şeklinde vardiya usulünün olduğu, 15 günlük çalışma süresi içerisinde 24 saatlik çalışma esasına göre çalıştığı, 854 sayılı Kanun'a göre haftalık yasal çalışma süresinin 48 saat olduğu, davacının haftada 72 saat çalışarak haftalık 24 saat fazla çalışma yaptığı, ayın iki haftasında haftanın 7 günü çalıştığı, taraflar arasında imzalanan sözleşmeler ve çalışma çizelgelerine göre davalı işyerinde sekiz kaptanın çalıştığı, dörder kişinin ikili vardiya halinde 15'er gün çalıştığı, buna göre davacının ulusal bayram ve genel tatil günlerinin 1/2'sinde çalıştığı, davacının yıllık izin kullandığını gösterir belgelerin davalı tarafça ibraz edilemediği, davacı alınan beyanında hiç yıllık izin kullanmadığını ifade ettiği, hizmet süresine göre yıllık izin ücretine hak kazandığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davalı vekili; davacı ile davalı müvekkili Kurum arasında klavuz kaptanlık sözleşmesinin imzalandığını, bu sözleşme uyarınca davacı ile müvekkili arasında işçi ve işveren ilişkisinin bulunmadığını, davacının çalışma şartları hiç değişmediği hâlde sözleşmelerin hiçbirine herhangi bir şerh düşmediğini, çalışma süresi boyunca davalıdan herhangi bir talebinin olmadığını, klavuz kaptanların 854 sayılı Kanun'a göre gemi adamı sayıldıklarını ve iş süresi sınırlamasının olmadığını, davacının hem vardiyalarında hem de vardiya dışı sürelerde davalının haberi olmadan başka limanlarda klavuz kaptanlık yaptığını, bu durumun davalı Kurumun teftiş raporu ile belgelendiğini, davacının haftada 6 gün çalıştığının kabulü ile ayda 2 hafta günde 24 saatlik çalışma sistemi kabul edilerek izin ücretine hükmedilmesinin telafisi zor

sonuçlar elde edilmesine sebep olacağını, yıllık izin ücreti alacağına dair müvekkil Kurumun yasal mevzuat hükümlerine aykırı uygulamasının bulunmadığını, bu sebeplerle müvekkili Kurumun bir sorumluluğu bulunmadığından verilen kararın hatalı olduğunu belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davacının klavuz kaptan olarak davalı işverenin talimatlarına göre hareket ettiği, çalışmalarının davalı işveren tarafından denetlendiği, davalı işverene ait işyerinde hizmet verdiği, iş görme ve bağımlılık öğelerinin tam olarak gerçekleştiği, iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi işveren ilişkisinin bulunduğu, İlk Derece Mahkemesince yıllık izin hususunda davacı asılın da dinlendiği, hükmedilen yıllık izin ücreti yönünden davalı tarafça yıllık ücretli izin kullanıldığına ispatlanmadığı, ulusal bayram ve genel tatil ve hafta tatili ücretleri yönünden dinlenen tanık beyanları ve çalışma çizelgeleri ile tüm dosya kapsamı dikkate alındığında ayda 2 hafta tatilinde ve genel tatil günlerinin yarısında çalıştığına anlaşıldığı, davalı tarafça söz konusu alacakların ödendiğinin ispatlanamadığı, hükmedilen fazla çalışma ücreti yönünden Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 25.05.2022 tarihli ve 2022/5241 Esas, 2022/6452 Karar sayılı ilâmı dikkate alındığında; davalı lehine hesaplama yapıldığının dosya kapsamından anlaşıldığı, İlk Derece Mahkemesi kararının maddi deliller ve hukuksal gerekçelere dayandığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili; istinaf başvurusundaki sebepleri tekrar ederek vedavacının hüküm altına alınan alacaklarından müvekkilinin sorumluluğunun bulunmadığını belirterek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık; iş sözleşmesinin kıdem tazminatı gerektirecek şekilde son bulup bulmadığı ile klavuz kaptan olarak çalışan davacının talep konusu alacaklara hak kazanıp kazanmadığı, davalının bu alacaklardan sorumlu olup olmadığı noktalarında toplanmaktadır.

2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371 inci maddesi.

2. 854 sayılı Kanun'un 14, 20, 26, 27, 28, 40, 42 ve 43 üncü maddeleri.

3. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 01.11.2022 tarihli ve 2022/9369 Esas, 2022/13978 Karar sayılı; 29.03.2021 tarihli ve 2021/2846 Esas, 2021/7116 Karar sayılı ilâmları.

3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyumsuzluğun hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre, davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Davacı vekili, klavuz kaptan olarak görev yapan davacının vardiyası olduğu zamanlarda günün 24 saati göreve hazır olduğunu ve kendisine verilen görevleri yerine getirdiğini belirterek fazla çalışma ücreti talep etmiştir. Mahkemece davacının ayın iki haftasında günlük 24 saat çalıştığı ve buna göre haftada 24 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek hesaplanan fazla çalışma ücreti hüküm altına alınmıştır.

3. Bilindiği üzere 854 sayılı Kanun'un 26 ncı maddesinin birinci fıkrasına göre genel bakımdan iş süresi günlük 8 saat, haftalık ise 48 saattir. Maddenin ikinci fıkrasında ise iş süresi, gemi adamının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süre olarak ifade edilmiştir.

4. Aynı Kanun'un 27 nci maddesinde ise birden fazla kaptanın bulunduğu gemilerde birinci kaptanın veya bu Kanun'un 2 nci maddesinin (c) fıkrasında yazılı olduğu şekilde kendisine vekâlet eden kimsenin (klavuz kaptan dâhil), bu Kanun'un iş süresine ilişkin hükümlerine tâbi olmadığı açık biçimde ifade edilmiştir.

5. Açıklanan kanuni düzenlemeler dikkate alınarak somut olay değerlendirildiğinde, davacının klavuz kaptan olarak çalıştığı uyumsuzluk konusu değildir. Davacının çalışma biçiminin ayın iki haftası 24 saat esasına göre olduğu da sabittir.

6. 854 sayılı Kanun'da fazla çalışmalar için günlük veya yıllık bir sınır öngörülmemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu (4857 sayılı Kanun) kapsamındaki işçiler için ise fazla çalışmanın sınırı yılda 270 saat olarak belirlenmiştir. Ancak 4857 sayılı Kanun'daki 270 saat sınırlamasının 854 sayılı Kanun kapsamında çalışanlar için uygulanması, bu Kanunların her ikisi de özel kanun olduğundan mümkün değildir. Bu konuda sınır olarak Türkiye tarafından onaylanan uluslararası kaynak olan 180 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi ile 1999/63 sayılı Avrupa Birliği Direktifi dikkate alınabilir. Anılan Sözleşme ve Direktifin 5 inci maddelerinde, işçinin sağlığının ve güvenliğinin korunması amacıyla çalışma sürelerinde sınırlamaya gidilmiş ve asgari dinlenme süreleri belirlenmiştir. Buna göre "*Azami çalışma süresi 24 saatlik sürede 14 saati, 7 günlük sürede 72 saati geçemez. Dinlenme süresi ise 24 saatte 10 saatten, 7 günlük sürede 77 saatten az olamaz. Dinlenme saatlerinin 6 saatten az olmamak koşuluyla ikiye bölünerek uygulanması mümkün olup iki dinlenme süresi arasında geçecek zamanın da 14 saatten fazla olmaması gerekir*".

7. Yine 2003/88 sayılı Avrupa Birliği Çalışma Süresi Direktifi'nin 2 nci maddesinin birinci fıkrasında çalışma süresi; *“Çalışma süresi, ulusal yasalar ve/veya uygulamalarla belirlenen, işçinin, işverenin gözetimi ve denetimi altında, işverence verilen görevleri yerine getirirken geçen tüm süreleri ifade eder.”* şeklinde tanımlanmaktadır.

8. Gemiadamının çalışma ve dinlenme süresine ilişkin uluslararası düzenlemeler ile 854 sayılı Kanun hükümleri birlikte dikkate alındığında; klavuz kaptan olarak ayda iki hafta günde 24 saat gemide olan davacının fazla çalışma ücretine hak kazanmadığı anlaşılmaktadır. Hâl böyle olunca davacının fazla çalışma ücreti talebinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2. İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA,**

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

22.02.2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.