

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

DENİZ İŞ KANUNU KAPSAMINDA KIDEM TAZMİNATI UYGULAMASI*

Hasan Hüseyin UMUTLU¹

Öğr. Gör. & Doktora Öğrencisi

Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

E-mail: d2240275001@ogr.sdu.edu.tr

ORCID ID: 0000-0001-9218-8992

Mehmet Fahrettin ÖNDER

Prof. Dr.

Süleyman Demirel Üniversitesi, Hukuk Fakültesi

E-mail: fahrettinonder@sdu.edu.tr

ORCID ID: 0000-0002-1808-5378

Öz

Kıdem tazminatı farklı tanımlamalara tabi tutulmuş olmakla birlikte nihayetinde bir işçi alacağı olarak karşımıza çıkmaktadır. İş görenler için oldukça önemli bir kavram olan kıdem tazminatı işçinin yıllar içerisinde işverene sadakatinin bir karşılığı olarak iş ilişkisinin sona ermesi ile ortaya çıkmaktadır. Bu çalışma, iş hukukunun temel ilkelerinden biri olan kıdem tazminatı kurumunu, özellikle gemiadamlarına özgü hukuki düzenlemeler çerçevesinde incelemektedir. İşçi-işveren ilişkilerinin doğası gereği işçilerin emeği karşılığında korunmaya ihtiyacı

* Bu çalışmada bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

*Bu çalışma Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalında Hasan Hüseyin Umutlu tarafından hazırlanan “*Gemi Sahibinin Gemiadamlarına Karşı İş İlişkisinden Doğan Yükümlülükleri*” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir. Çalışmada bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

¹ Sorumlu Yazar: d2240275001@ogr.sdu.edu.tr

Atıf (APA): Umutlu, H. H. & Önder, M. F., (2025), Deniz İş Kanunu Kapsamında Kıdem Tazminatı Uygulaması, Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, 17 (2): 260-282.

duyduğu, bu nedenle kıdem tazminatının bir güvence aracı olarak geliştirildiği görülmektedir. Türk iş hukukunda kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelerin tarihsel gelişimi, genel kanunlar ve özel kanunlar (özellikle Deniz İş Kanunu) kapsamında ele alınmakta; farklı çalışan grupları için getirilen hükümler arasındaki ayrımlar değerlendirilmektedir. Sonuç bölümünde, gemiadamlarına ilişkin kıdem tazminatı düzenlemelerinde mevcut eksiklikler tespit edilerek, kıdem tazminatının tüm işçiler için yeknesak bir sistemle düzenlenmesinin gerekliliği ortaya konulmaktadır. Ayrıca kıdem tazminatının ödenmemesi halinde uygulanacak faiz oranı, zamanaşımı süresi ve istisnai haklar bakımından Deniz İş Kanunu'nda ki eksik hükümlerin giderilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Deniz İş Sözleşmesi, Gemiadamı, Kıdem Tazminatı*

Alan Tanımı: *İş Hukuku, Deniz İş Hukuku*

APPLICATION OF SEVERANCE PAY UNDER MARITIME LABOR LAW

Abstract

Although severance pay is subject to different definitions, it is ultimately an employee receivable. Severance pay, which is a very important concept for employees, arises upon the termination of the employment relationship as a reward for the employee's loyalty to the employer over the years. This study examines the severance pay institution, which is one of the basic principles of labor law, within the framework of legal regulations specific to seafarers. Due to the nature of employee-employer relations, it is seen that workers need protection in return for their labor, and therefore severance pay has been developed as a means of assurance. The historical development of severance pay in Turkish labor law is examined within the scope of general laws and special laws (especially the Maritime Labor Law), and the distinctions between the provisions for different groups of employees are evaluated. In the concluding section, the existing deficiencies in the severance pay regulations for seafarers are identified and the necessity of a uniform system for severance pay for all workers is demonstrated. In addition, it is suggested that the missing provisions in the Maritime Labor Law should be eliminated in terms of the interest rate to be applied in case of non-payment of severance pay, statute of limitations and exceptional rights.

Key Words: *Maritime Employment Contract, Seafarer, Severance Pay*

JEL Code: K3

1.GİRİŞ

İş hukuku, işçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkiyi düzenleyen kurallar bütünüdür. Bir yanda emeğini arz eden işçi, diğer yanda da işini gördürmek isteyen bir işveren yer almaktadır. İş ilişkisinin kurulabilmesi için işçi ile işverenin serbest iradeleri doğrultusunda öneri ve kabullerinin birleşmesi gerekmektedir. Yani işveren bir işçi çalıştırmak istediğinde, ilgili iş için başvuran kişiler arasından dilediğini işe alma hakkına sahip durumdadır. İş başvurusu için gelen kişinin büyük ölçüde işverenin önerilerini bildiği varsayılmaktadır. Taraflar, görüşme neticesinde ücret ve çalışma süreleri başta olmak üzere iş şartlarında anlaşılırsa iş ilişkisi kurulmuş olacaktır.

İşçi-işveren ilişkilerinin düzenlenmesi ve işçilerin korunma arzusu, iş hukukunun temel amaçları arasında yer almaktadır. İşçiler, bir işverenin emir ve talimatları doğrultusunda verilen işi ifa etmekle yükümlüdür. İşçinin yıllar boyu gördüğü iş karşılığında yıpranmasına ve işverene yönelik sadakatine karşılık iş ilişkisinin sona ermesinde birtakım haklara sahip olması beklenmektedir. İş ilişkisinin sona ermesinde ödenmesi gereken kıdem tazminatı, işçiye verilen bir güvence olarak karşımıza çıkmaktadır. Belirli şartlar dahilinden işten ayrılan ya da çıkarılan işçilere, işverenler tarafından çeşitli isimler altında ödemeler yapıldığı ve bunun da ilk olarak 18. yüzyılın başlarında Almanya’da uygulandığı ifade edilmektedir (Holzmann vd, 2011: 6). İlk başlarda işyeri iç yönetmeliği biçiminde başlayan tazminat ödenmesi geleneği ilerleyen yıllarda yasal zemine kavuşturulmuştur (Okay, 1975: 105). Daha sonraları İtalya’da kıdem tazminatı benzeri düzenlemelere yer verildiği görülmektedir (Anadolu, 2002: 32).

Türk İş Hukukunda, kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelerin kökeni oldukça eskiye dayanmaktadır. Kıdem tazminatı hakkındaki düzenlemeler kimi zaman kanun değişiklikleri, kimi zaman da içerik değişiklikleri ile günümüze kadar uygulanagelmıştır. 2003 yılının ilk yarısında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu (İK), (RG, 10/06/2023, 25134) kapsamında kıdem tazminatı konusunda bir fon kurulması zorunlu tutulmuş olup ancak henüz bu fon yürürlüğe konulamamıştır. Kıdem tazminatı fonunun işçilerin haklarını elinden alacağına dair özellikle işçi sendikalarının eleştirileri bulunmaktadır.

Ülkemizde, genel anlamda kıdem tazminatına ilişkin konularda 1475 sayılı İş Kanunu (mülgaİK) (RG, 1/09/1971, 13943) hükümleri uygulanmaktadır. Bunun yanı sıra gemiadamları ve basın meslek erbaplarının iş ilişkileri hakkında özel kanunlar düzenlenmiş olup ilgili kanunlarda da kıdem tazminatına dair hükümler sevk edilmiştir. Gemiadamları ile işverenleri arasındaki hukuki münasebetleri düzenlemek için müstakil bir kanun çıkartılmış olması, gemiadamlarının çalış

ilişkilerinin kara işçilerine göre ayrışık olmasının tabii bir sonucudur. Çünkü deniz araçlarında görülen işin, kendine özgü çalışma koşulları, risk ve zorlukları bulunmaktadır. Bu yönüyle bu işleri görenlere uygulanacak kıdem tazminatı hususunda, tazminata hak kazanma ve tazminat miktarları gibi konularda genel kanun düzenlemesinden ayrılıp, gemiadamlarına yönelik hususi düzenlemelerin sevk edilmesini zaruri kılmıştır.

2. KIDEM TAZMİNATI KAVRAMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

2.1. Kıdem Tazminatının Tanımı ve Amacı

Kıdem tazminatı kavramı, ele alınış biçimlerine göre farklı tanımlamalara tabi tutulmuştur (Şen, 2021: 81; Arslan Durmuş, 2021: 10). Farklı kanunlardaki farklı düzenlemelerden dolayı kıdem tazminatının yeknesak bir tanımının yapılabildiği görülmemektedir. Diğer bir ifade ile kıdem tazminatının tanımına yönelik bir kavramsal birlik bulunmamaktadır. Bir tanıma göre kıdem tazminatı; İş akdinin sona ermesi ve yasaya dayanan şartların oluşması halinde işverence ifası gereken bir ödevdir (Mollamahmutoğlu, 2008: 784). Başka bir tanıma göre; Kıdem tazminatı, belli ve alışılmış tanımlamaların hiçbirisine tam olarak girmeyen, ama hepsinden de esinlenmiş, kendine has hukuki ödevdir. Diğer bir tanımlamada kendine özgü bir hukuki niteliği olduğu zikredilmektedir (Anadolu, 2003: 241). Son olarak kıdem tazminatı; İş sözleşmesinin, kanunda belirtilen nedenlerden birisiyle son bulması halinde, asgari bir çalışma süresini doldurmak kaydı ile kıdem ve ücrete göre hesaplanan, işçi veya ölümü halinde mirasçılara ödenmesi gereken bir paradır (Narmanlıoğlu, 2010: 27). Kıdem tazminatına hak kazandıran olaylar, iş sözleşmesinin bazı nedenlerle feshi, emeklilik, maluliyet hali nedeniyle işten çıkarma veya zorunlu hizmet nedeniyle işçinin işinden ayrılması şeklinde sıralanmaktadır (Burtan Doğan ve Anğay Yıldırım, 2016: 24).

Kıdem tazminatının farklı tanımlamaları ile ortaya çıkarılabilecek sonuç; koşulları ve fonksiyonu açısından değerlendirildiğinde Türk Hukukuna özgü olan bu kavram, iş akdinin sona ermesinin en önemli sonucu olarak ifade edilebilecek bir işçilik hakkıdır (Esener, 1978: 244; Mollamahmutoğlu, 2008: 783). Kıdem tazminatı öyle bir işçilik hakkıdır ki bu hakkın işçiye ya da ölümü halinde mirasçılara sadece parasal karşılık olarak ödenmesi gerekmektedir.

Kıdem tazminatı düzenlemesinin amacı işçilerin iş ilişkileri sona ererken, ekonomik olarak kayıplarının önlenmesi yani işçilerin geleceklerini güvence altına alma arzusudur (Demirbilek, 2014: 5). Bu tazminatın, işçilerin birtakım haklarının,

kaybını telafi etmeyi amaçladığı savunulmaktadır (Werne, 1963: 231). Kıdem tazminatı işçilerin, tazminata hak kazandıran hallerde işten çıkarken ya da çıkarılırken elde ettikleri maddi bir güvencedir (Kılıçoğlu ve Şenocak, 2008: 935). Bu yönüyle de işçilerin özellikle yeni bir iş bulana kadar ya da yaşlılık sigortasından sağlanan haklarını elde edene kadar, hayatlarını idame ettirebilmeleri için düşünülmüş oldukça önemli bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.2. Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği Üzerine Görüşler

Kıdem tazminatının tanımı ile ilgili fikir birliği olmadığı gibi hukuki niteliği hakkında da fikir birliği bulunmamaktadır. Bir görüşe göre; Kıdem tazminatının aslında teknik anlamda bir tazminat olmadığı, bir ikramiye olduğu savunulmaktadır (Saymen, 1957: 591; Oğuzman, 1955: 255-256; Ergin, 1989: 36). Diğer bir görüş ise; Kıdem tazminatını gerçek ve teknik anlamda bir tazminat olarak nitelendirmektedir (Esener, 1978: 244; Kutal, 1969: 165; Başterzi, 1995: 319; Günay, 1994: 110). Kıdem tazminatının ileriye bırakılmış ücret, ikramiye, tazminat olduğu gibi görüşlerde de öne sürülmektedir (Narmanlıoğlu, 1973: 326-327; Cuhruk, 1978: 3; Günay, 2009: 2996). Son olarak Yargıtay İBGK kararına dayanan başka bir görüş ise; Kıdem tazminatını, işçinin işyerine ve işine bağlılığının bir karşılığı olarak ele almaktadır (Ekonomi, 1976: 193).

Kıdem tazminatının hukuki niteliği hakkında doktrinde fikir birliği bulunmamaktadır. Yukarıda ifade edildiği üzere kıdem tazminatı kavramına farklıca anlamlar yüklendiği görülmektedir. Esasen böyle bir fikir birliğinin olması da pratik açıdan herhangi bir fayda sağlamayacaktır. Çeşitli iş görenler için farklı yasalarda detaylıca “kıdem tazminatı” adı altında düzenlenen bir kavramın var oluşu, sınırlarının belirlenmiş olması, hak kazanma koşulları gibi önemli hususların belirtilmesi, kıdem tazminatının, ikramiye mi tazminat mı yoksa ücret mi olduğuna dair tartışmaların gerekliliğini sorgulatmaktadır. Zamanaşımı ve uygulanacak faiz hükümlerini istisnai tutarak yorumlayacak olursak, kıdem tazminatına ister tazminat ister ikramiye ister ileriye bırakılmış ücret alacağı denilmesi önemli görülmemelidir. Çünkü kıdem tazminatı nihayetinde işçiye ya da ölümü halinde mirasçılara ödenen ve işçinin almış olduğu ücrete göre belirlenen parasal bir karşılıktır (Reisoğlu, 1976: 20; Çil, 2009: 3).

Kıdem tazminatı iş ilişkisinin her sona ermesi halinde ödenmesi gereken bir tazminat olmayıp, iş ilişkisinin mevzuat hükümlerine uygun, kıdem tazminatı alınmasına hak kazandıracak sebeplerden birisi ile sona ermesi halinde söz konusu olabilecektir (Süzek ve Başterzi, 2024: 782).

3. KIDEM TAZMİNATI İLE İLGİLİ HUKUKİ DÜZENLEMELER

3.1. Ulusal Düzenlemeler

Kıdem tazminatı, ilk olarak 3008 sayılı İş Kanunu'nun (ilkİK) (RG, 15/05/1936, 3330) 13. maddesi ile 1936 yılında hukukumuzda yer edinmiştir (Okay, 1975: 107-108). İlgili düzenleme ile işçinin beş yıldan fazla çalışma şartını sağlaması halinde, hizmet gördüğü her tam yıl karşılığında 15 günlük ücreti tutarında tazminata hak kazanacağı belirtilmiştir. Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için getirilmiş olan beş yıllık çalışma şartı ilerleyen yıllarda yürürlüğe giren düzenlemeler ile değiştirilmiştir.

Kıdem tazminatının düzenlendiği ikinci yasal düzenleme 1967 yılında yürürlüğe giren 931 sayılı İş Kanunu (iptalİK) (RG, 12/08/1967, 12672) dur. İlgili kanunun 14. maddesinde kıdem tazminatı kavramına yer verilmiş olup, hizmet ilişkisi üç yıldan fazla süren işçilere her bir tam yıl için 15 günlük ücret tutarında tazminat ödenmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır. İptalİK ile kıdem tazminatının kapsamının genişletildiği, daha az süreli iş görenlere de tazminat ödenmesinin yolu açıldığı ve işçinin ölümü halinde tazminatın kanuni murislerine ödenmesinin gerektiği düzenlemeleri ile yeni hükümlerin getirildiği ifade edilmiştir (Oğuzman, 1967: 225). İptalİK Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararıyla yürürlükten kaldırılmıştır (AYM, T.: 14/05/1970, E.: 1967/40, K.: 1970/26).

1971 yılında mülgaİK yürürlüğe girmiştir. İlgili yasal düzenlemenin 14. maddesinde kıdem tazminatı önceki yasa hükümlerine göre büyük ölçüde benzer nitelikte yerini almıştır (Karabağ, 2020: 2351). Yasanın ilk kabul edilmiş şeklinde kıdem tazminatına hak kazanabilmek için üç yıl çalışma şartı getirilmiştir. Üç yıldan fazla süren çalışmalar için işçilere 15 günlük ücretleri tutarında tazminat ödenmesi gerekmekte idi. 1975 yılında ilgili kanunda kıdem tazminatına hak kazanma koşulları ve tazminatın miktarı konularında değişiklik yapıldığı görülmektedir (Limon, 2015: 151). Tazminata hak kazanmak için üç yıllık çalışma süresi bir yıla indirilmiştir. Bu yönüyle artık daha kısa süren iş ilişkilerinde diğer şartlarında mevcudiyeti halinde kıdem tazminatı ödenmesi söz konusu olabilecektir. Diğer bir önemli değişiklik ise tazminat tutarında yapılmıştır. İşçilere 15 günlük ücreti tutarında ödenen tazminat 30 günlük ücret seviyesine yükseltilmiştir. Bu yeni iki yasal düzenlemenin de kıdem tazminatı konusunda işçilerin oldukça lehine olduğu ifade edilebilecektir. İlgili yasa yürürlükten kaldırılmış olmasına rağmen kıdem tazminatı konusundaki düzenlemesi hala yürürlükte dir.

Kıdem tazminatı, deniz iş ilişkilerini düzenleyen ve 1954 yılında yürürlüğe giren 6379 sayılı ilk Deniz İş Kanunu (ilkDİK)’nda (RG, 10/03/1954, 8663) gemiadamları için düzenleme altına alınmıştır. Söz konusu kanunun 16. maddesinde “tazminat” başlığı altında bir hükme yer verilmiştir. Bu düzenlemenin içeriğinin daha sağlıklı yorumlanabilmesi için, hâlihazırda yürürlükte bulunan 854 sayılı Deniz İş Kanunu (DİK)’nun 20. maddesinin incelenmesi gerekmektedir. Mevcut düzenleme, “kıdem tazminatı” başlığıyla sevk edilmiştir. İlk DİK’ in düzenleniş şekli ile yürürlükteki kanun maddesini birlikte değerlendirdiğimizde, ilk kanundaki “tazminat” başlığının da aslında “kıdem tazminatı” kavramına işaret ettiği sonucuna varmak mümkündür. Bu bağlamda, ilkDİK’nda da kıdem tazminatına ilişkin hükümlerin yer aldığı ifade edilebilecektir.

Kıdem tazminatı konusu önemine binaen genel düzenlemenin dışında deniz taşıma işlerinde ve basın mesleğinde çalışanlar (RG, 13/06/1952, 8140) için özel kanunlarında düzenlenmiştir. Mülga İK ve DİK kapsamında kıdem tazminatı düzenlemelerinde ufak değişiklikler olmasına rağmen büyük ölçüde örtüştüğü ifade edilmektedir (Öktem Songu, 2004: 855).

3.2.Uluslararası Düzenlemeler

Kıdem tazminatı ile ilgili uluslararası düzenleme olarak, özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) tarafından 1982 yılında kabul edilen 158 No’lu Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme ([https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO, E.T.: 01/05/2025](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO,E.T.:01/05/2025)) hükümleri oldukça önemlidir (Kutal, 1988: 24; Ulucan, 1997: 159). Ülkemiz bu sözleşmeyi 1994 yılında onaylamış 1995 yılında da iç hukukumuzda yürürlüğe girmiştir (Sevimli, 2004: 5). Ancak 2000li yılların başlarına kadar sözleşme ile uyumlu mevzuat hükümlerinin sağlamadığı eleştirileri getirilmiştir (Şahlanan, 2000: 86; Tuncay, 2000: 101-102). İlgili sözleşmenin 12. maddesinde kıdem tazminatı ve diğer gelir koruma hükümleri düzenlenmiştir. Buna göre; *“İstihdamı sona erdirilen bir işçi, ulusal yasa ve uygulamaya uygun olarak, miktarı, diğer hususların yanı sıra hizmet süresine ve ücret düzeyine dayalı olacak ve doğrudan işveren tarafından veya işverenlerin katkılarıyla oluşturulan bir fon tarafından ödenecek bir kıdem tazminatına hak kazanacaklardır”*. Bu düzenleme karşısında ilgili İLO Sözleşmesine taraf devletler, bir işçinin işten çıkartılması halinde, işveren tarafından yapılması gereken ödemeleri, ulusal mevzuatları çerçevesinde düzenlemekle yükümlü kılınmışlardır.

İLO tarafından 1949 yılında kabul edilen 95 No’lu Ücretlerin Korunma Sözleşmesi ([https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312240:NO, E.T.: 01/05/2025](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312240:NO,E.T.:01/05/2025)) doğrudan kıdem tazminatına ilişkin hükümler içermese de işçilerin çalışırken elde edecekleri ücretleri ileride hak kazanacakları kıdem tazminatının hesabında dikkate alınacağı için anılan sözleşme kıdem tazminatı konusunu da etkilemektedir. Ülkemiz anılan sözleşmeyi de onaylamış durumdadır.

4. GEMİADAMLARININ KIDEM TAZMİNATI

4.1. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatının Düzenleniş Biçimi

Deniz iş hukukunda kıdem tazminatı düzenlemesinin ilk olarak ilkDİK ile yapıldığı görülmektedir. İlgili yasal düzenleme uyarınca; İş sözleşmesinin mevzuat hükümlerine uygun olarak feshinde, aynı işverene bağlı olarak veya aynı gemide belirli süre hizmeti bulunan gemiadamının kıdem tazminatına hak kazanacağı hüküm altına alınmıştır. Ancak gemiadamının hizmet süresinin üç seneden az veya üç seneden fazla sürmesine göre farklı kıdem tazminatı miktarları düzenlenmiştir. Hizmeti üç seneden az olan gemiadamları için otuz günlük, üç seneden fazla olan gemiadamları için ise altmış günlük ücretleri tutarında tazminat ödeneceği hükme bağlanmıştır.

İlkDİK’ in yürürlükten kaldırılması ile yürürlüğe giren ve günümüzde yürürlükte bulunan DİK kapsamında kıdem tazminatına hak kazanılması koşullarına 20. maddede yer verildiği görülmektedir (Kar, 2021: 352). Gemiadamlarının kıdem tazminatına hak kazanma koşullarının, DİK 20. maddesinde düzenlenmiş olması, deniz iş hukukunda kıdem tazminatının kanundan doğan bir tazminat olduğu görüşünü ortaya çıkartmıştır (Sarioğlu, 2000: 197).

DİK düzenlemeleri çerçevesinde kıdem tazminatına hak kazanabilmek için her şeyden önce DİK kapsamında çalışan bir gemiadamı olmak zaruridir (Akyiğit, 2010: 861). Eğer ki bir iş ilişkisi DİK kapsamında değilse öncelikli olarak bu iş ilişkisinin hangi kanun kapsamında olduğunun tespit edilmesi ve ilgili kanun kapsamında kıdem tazminatı adı altında işçiye bir ödeme yapılması gerekip gerekmediği saptanmalıdır. Aksi hallerde herhangi bir iş ilişkisinde çalışanlar için DİK kapsamındaki kıdem tazminatı hükümlerinin uygulanabilmesi mümkün olmayacaktır. Bu hükümler yalnızca DİK kapsamındaki gemiadamları için sevk edilmiştir. Burada kısaca DİK’ in kapsadığı gemilerden ve gemiadamlarından da

bahsetmek gerekmektedir. İlgili kanun 1. maddesine göre; DİK, denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha fazla grostonilatoluk gemilerde çalışan gemiadamları hakkında uygulanır. Aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olduğu veyahut işverenin çalıştırdığı gemiadamı sayısının 5 veya daha fazla bulunduğu hallerde de ilgili kanun hükümleri uygulanacaktır. Gemiadamları kavramından ise kaptan, zabıt, tayfa ve diğer gemi personeli anlaşılmaktadır. Kısaca gemide çalışan yardımcı hizmetliler dahil herkes gemiadamı olarak zikredilmektedir.

4.2. Gemiadamlarının Kıdem Tazminatına Hak Kazanamadığı Haller

DİK 20. maddesinde düzenlenen kıdem tazminatına hak kazanma koşullarının sınırlı bir biçimde sayıldığı ve bu düzenlemenin emredici nitelikte olduğu kabul edilmektedir (Yarg. 9. HD, T.: 28/03/1994, E.: 1993/17107, K.: 1994/4716, E.T.: 01/05/2025). Yani ilgili yasal düzenleme kapsamında belirtilmeyen bir sebepten dolayı iş ilişkisinin sona ermesi halinde gemiadamları kıdem tazminatına hak kazanamayacaklardır.

DİK 20/1. fıkrası uyarınca; gemiadamının iş sözleşmesi, DİK 14. maddesinin 1. fıkrasının 1. bendinde gösterilen sebepler dışında sona ermesi halinde gemiadamı kıdem tazminatı almaya hak kazanacaktır. DİK 14/1/1. bendine baktığımızda gemiadamının dört ayrı alt bentte sayılan eylemleri gerçekleştirmesi halinde işveren veya işveren vekili tarafından iş akdinin derhal feshedilebileceği ve bu fesih olgusu neticesinde gemiadamının kıdem tazminatına hak kazanamayacağı görülmektedir.

Gemiadamının iş sözleşmesinin derhal feshini gerektiren ve bunun neticesinde kıdem tazminatına hak kazanamayacağı eylemler; DİK 14/1. fıkrası gereği; “a) Gemiadamının herhangi bir limanda geminin hareketinden önce gemiye dönerek hizmete girmemesi veya gemiye hiç dönmemesi, b) Gemiadamının gemide hizmet görmesinin tutukluluk, hapis veya gemide çalışmaktan menolunması gibi sebeplerle imkansız bir hal alması, c) Gemiadamının işveren veya işveren vekiline karşı, kanuna, hizmet akitlerine sair iş ve çalışma şartlarına aykırı hareket etmesi, ç) Gemiadamının işveren veya işveren vekiline karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi” şeklinde karşımıza çıkmaktadır. İlgili düzenlemelere bakıldığında İK 25/1/2. bendinde düzenlenen işveren için işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışları nedeniyle derhal fesih hakkı veren tutum ve davranışlara benzediği görülmektedir (Umutlu, 2021: 57).

DİK 14/1/1. bendinde dört alt bent halinde düzenlendiği görülen ve işverene derhal fesih hakkı tanıyan hallere bakıldığında ç alt bendinde ki düzenlemenin oldukça soyut olduğu görülmektedir. Özellikle teamüller ile ahlak ve adaba aykırı davranışları tespit etmek son derece zor olacaktır. Buna rağmen bir davranışın denizcilik kurallarına uygun olup olmadığını saptayabilmek daha kolay durumdadır. Özellikle 1974 yılında Uluslararası Denizcilik Örgütü (İMO) tarafından yürürlüğe alınan Denizde Can Güvenliği Sözleşmesi (SOLAS) (<https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%201184/volume-1184-I-18961-English.pdf>, E.T.: 02/05/2025) ve sözleşmeyle uyumlu olarak iç hukukumuzda yürürlükte bulunan 4922 sayılı Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanun (DCMKHK) (RG, 14/06/1946, 6333) hükümleri uyarınca denizcilik kurallarının saptanması, işverenin derhal fesih hakkının olup olmadığının tespiti için başvurulması gereken yasal düzenlemelerdir.

4.3. Gemiadamlarının Kıdem Tazminatına Hak Kazandığı Haller

Gemiadamlarının kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için iş sözleşmesinin DİK 14/1/1.bendinde belirtilen sebeplerden dolayı sona ermemesi gerekmektedir (Moral ve Kişi, 2010: 34). Gemiadamlarının iş sözleşmesi 14. maddenin diğer düzenlemeleri kapsamında sona ererse, bu sona erme sebeplerine istinaden kıdem tazminatına hak kazanabileceklerdir.

DİK 14/1/2. bendine göre gemiadamının kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için üç farklı düzenleme yapıldığı görülmektedir. İlgili hükümler uyarınca; gemiadamının ücreti kanun hükümleri veya hizmet akdi gereğince eksiksiz ödenmezse, işveren veya işveren vekili tarafından, kanuna, hizmet akitlerine veya sair iş şartlarına aykırı hareket edilirse ve son olarak işveren veya işveren vekilinin gemiadamına karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi hallerinde gemiadamı iş sözleşmesini sona erdirmeye ve kıdem tazminatı elde etme hakkına sahip olmaktadır.

DİK 14/1/3. bendine göre gemiadamının kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için iki farklı düzenleme yapıldığı görülmektedir. İlgili hükümler uyarınca; geminin herhangi bir sebeple 30 günden fazla bir süre seferden kaldırılması ve gemiadamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi hallerinde gemiadamı iş sözleşmesini sona erdirmeye ve kıdem tazminatı elde etme hakkına sahip olmaktadır.

DİK 20/1/3. bendine göre iş sözleşmesi muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle sona ererse de gemiadamı kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Anayasamızın 72. maddesi gereğince askerlik hizmeti her Türkün hakkı ve ödevi olarak düzenlenmiştir. 7179 sayılı Askeralma Kanunu (AsK.) (RG, 26/06/2019, 30813) 2. ve 4. maddeleri uyarınca askerlik hizmeti Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan her erkek hakkında uygulanmaktadır. Gemiadamı olarak çalışan ve askerlik çağına gelmiş bulunan erkek gemiadamlarının askerlik hizmetini ifa edebilmek için işinden ayrılmaları gerekmektedir. Bu yasal yükümlülük nedeniyle işinden ayrılmak zorunda olan çalışanların haklarının korunabilmesi için, askerlik görevini ifa etmek üzere işinden ayrılan çalışanlara işverenler tarafından kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü getirilmiş olması oldukça yerinde bir düzenlemedir.

DİK 20/1/4. bendine göre iş sözleşmesinin, işçinin bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacı ile sona ermesi halinde de işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır (Özkaraca, 2013: 153). Gemiadamlarının belirli bir yaş ve belirli bir sigorta prim gün sayısını doldurmaları halinde, sigortalı olarak işe başladıkları tarihlere göre 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu (SSK) (RG, 29-31/07, 1/08 1964, 11766-11779) ya da 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) (RG, 16/06/2006, 26200) hükümlerine göre yaşlılık, emeklilik veya malullük durumlarının tespiti gerekmektedir. İlgili düzenleme kapsamında kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmayacağının tespiti çok sıkı kurallara bağlıdır. Çünkü sosyal güvenlik mevzuatı gereği aylık bağlanması mümkün olmayan çalışanların bu sebepten işlerinden ayrılarak, kıdem tazminatına hak kazanmalarına olanak bulunmamaktadır. Bu hakkı elde ettiğini düşünerek işinden ayrılan ancak bağlı bulunduğu kurumdan aylık bağlanması ile ilgili olumsuz cevap alan işçiler, işlerini kaybederek, birikmiş kıdem tazminatlarından da mahrum kalabilirler. Bu sebeple kanun koyucu; gemiadamının bu hakkından faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemek ile yükümlü kılmıştır.

DİK 20/2. fıkrası ile iş sözleşmesinin gemiadamının ölümü nedeniyle sona ermesi halinde de kıdem tazminatı ödenmesi gerekeceği hükme bağlanmıştır. Aynı maddenin 16. fıkrasına göre gemiadamının ölümü halinde kıdem tazminatı ödemesi gemiadamının mirasçılara yapılacaktır. İlgili düzenleme kapsamında gemiadamının ölüm olgusunun ve mirasçılarının tespiti önem kazanmaktadır (Akkanat, 2004: 26). Ölüm kişiliği sona erdiren bir hal olduğu için ölen

gemiadamının mirasçılarının tespitinin Türk Medeni Kanunu (TMK) (RG, 08/12/2001, 24607) hükümlerine göre yapılması gerekmektedir (Oğuzman vd, 2024: 20; Dural ve Öz, 2024: 9). TMK 495-501. maddeleri uyarınca, miras bırakanın birinci derece mirasçıları, onun altsoyunda yer alan kişilerdir. Ölüm anında altsoyunda kimse bulunmayan miras bırakanın mirasçıları, anne ve babası olmaktadır. En nihayetinde altsoyu, anne ve babası ile onların altsoyunda kimse bulunmaması halinde miras bırakanın mirasçıları, büyük anne ve büyük babaları olmaktadır. Gemiadamının ölümü nedeniyle mirasçılara ödenmesi lazım gelen kıdem tazminatının TMK hükümleri uyarınca zümre sistemine uygun olarak gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Gemiadamı öldüğünde evli ise sağ kalan eşi de TMK 499. madde hükümlerine göre mirasçı olmaktadır. Ölüm halinde iş ilişkisi kendiliğinden sona ermektedir (Alpagut, 2011: 941; Ertan, 2022: 130). Ölümün gerçekleştiği an iş ilişkisi kendiliğinden sona erdiğinden ilişkiyi sona erdirmek için başkaca herhangi bir işlem yapılması gerekmemektedir (Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2024: 753; Kocagil, 2014: 430; Günay, 2023: 129). Ölüm olgusu, vücut fonksiyonlarının geri döndürülemez şekilde sona erdiği an olarak kabul edilmektedir (Oğuzman vd, 2024: 22-23). Ölüm olgusunun, işçinin eceliyle ya da üçüncü kişilerin veya kendi kusurlu davranışı nedeniyle hatta işçinin intiharı neticesinde gerçekleşmiş olması halinde bile kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği ifade edilmektedir (Süzek ve Başterzi, 2024: 782). Gemiadamı hakkında gaiplik kararı verilmiş olması da aynı hüküm ve sonuçları doğurmaktadır (Akyiğit, 2011: 22; Bulun Tokkaş, 2021: 186; Baskan, 2013: 57)

DİK 20/2. fıkrasının göndermesi nedeniyle DİK 14/1/4. bendine göre iş sözleşmesinin geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması nedeniyle sona ermesi halinde de gemiadamına kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir. İlgili düzenleme ile bu halde hizmet akdinin kendiliğinden sona ereceği belirtilmektedir. Yani zikredilen durumların ortaya çıkması halinde gemiadamının iş ilişkisini sona erdirmek için başkaca bir işlem yapmasına gerek bulunmamaktadır. Geminin kayba uğradığının kabulü için, geri kurtarılamayacak halde batması veya tamir edilemeyecek hale gelmesi gerekmektedir (Öktem Songu, 2004: 844). Geminin Türk Bayrağından ayrılması halinde de gemiadamlarına kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir. Geminin Türk Bayrağından ayrıldığı hallerde hizmet sözleşmesi kendiliğinden bozulmuş sayılacaktır. Dolayısı ile başkaca bir işleme gerek kalmaksızın gemiadamının diğer şartları sağlaması halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı sonucuna ulaşılması gerekmektedir. Geminin Türk Bayrağından ayrılması halinde kıdem tazminatı ödenmesi gerekliliği DİK' in buyurucu düzenlemesi olup, bu halde

gemiadamlarına ihbar tazminatı ödenip ödenmeyeceğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu konuda Yargıtay; Geminin Türk Bayrağından ayrılmış olması halinde hizmet akdinin önelsiz feshedildiği ve gemiadamlarına ihbar tazminatı ödenmemesi gerektiği yönde sonuca gitmektedir (Yarg. 9. HD, T.: 09/02/1999, E.: 1998/19681, K.: 1999/1765; Yarg. 9. HD, T.: 16/02/2006, E.: 2005/20310, K.: 2006/3814, E.T.: 02/05/2025). Başka bir Yargıtay kararında ise; Geminin Türk Bayrağını taşımasına engel olmayacak bir satışın söz konusu olması halinde, gemiadamlarına ihbar tazminatı ödenmesi gerekeceğine hükmedilmiştir (Yarg. 13. HD, T.: 04/02/2005, E.: 2004/12038, K.: 2005/1626, E.T.: 02/05/2025). Geminin Türk Bayrağından ayrılarak ya da bayraktan ayrılmadan satılmış olması gemiadamlarına ihbar tazminatı ödenip ödenmeyeceği konusunda farklı sonuçlar doğurmamalıdır.

Gemiadamlarının sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi iradeleri ile işten ayrılmaları ya da evlilik gerekçeleri ile iş sözleşmelerini sona erdirmeleri halinde kıdem tazminatı alabileceklerine dair yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Halbuki mülgaİK 14/1/5. bendinde sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını doldurmak, 14/2. fıkrasında ise kadınların evlilik nedeniyle iş ilişkisini sona erdirmeleri kıdem tazminatı alacağına hak kazanabilmek için geçerli sebeplerden sayılmıştır. İlgili hüküm uyarınca kadın işçilerin evlendikleri tarihten itibaren bir yıl içerisinde iş ilişkisini sona erdirerek diğer şartları da sağlamaları halinde kıdem tazminatına hak kazanabilecekleri belirtilmiştir. DİK kapsamında çalışan gemiadamları ile ilgili benzer düzenlemelerin yapılmamış olması bir eksiklik olarak görülmektedir. DİK 20. maddesinde gemiadamlarının kıdem tazminatına hak kazanabileceği haller özel olarak düzenlenmiştir. Bu nedenle gemilerde DİK kapsamında çalışan gemiadamlarının, mülgaİK'nın 14. maddesinde düzenlenmiş bulunan bu iki haktan yararlanabilmeleri mümkün değildir. Yani kadın gemicilerin evlenmeleri halinde sırf bu gerekçe ile işten ayrılmaları ve gemiadamlarının sigortalılık süresi ile prim ödeme gün sayısını tamamlayarak işinden ayrılıp kıdem tazminatına hak kazanabilmeleri mümkün görünmemektedir.

Kanun koyucunun gemilerde çalışan kadın gemicilere, evlilik nedeniyle iş sözleşmesini kıdem tazminatına hak kazandıracak biçimde sona erdirmeye hakkı tanınamasının iki sebebi olabilir. Bunlardan ilki; hükmün unutulmuş olmasıdır. DİK kapsamında kıdem tazminatı düzenlemesi yapılırken kadınların evlenmeleri halinde iş ilişkisini, kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona erdirmeye hakları gözden kaçırılmış olabilir. İkinci halde ise kanun koyucunun DİK kapsamında kasıtlı olarak bu hakkı düzenlememiş olmasıdır. Gemilerdeki çalışma koşullarının

zorluğu nedeniyle ilgili alanda kadın istihdamının olmayacağı ya da olsa bile sınırlı sayıda olabileceği düşünülerek, kara işlerinde çalışan kadınlara verilen bu hak DİK kapsamında çalışan kadınlara tanınmamıştır. Çözüm olarak; mülgaİK ve DİK kapsamında oldukça benzer düzenlemeler içeren kıdem tazminatı konusunda eksik kalan bu hususun DİK kapsamında çalışan kadın gemicilere de tanınması önerilmektedir. Ayrıca sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını dolduran gemiadamlarının da kıdem tazminatına hak kazanır biçimde işlerinden ayrılabilmelerinin DİK 20. maddesinde mümkün hale getirilmesi gerekmektedir.

4.4. Kıdem Süresinin Hesaplanması ve Tazminat Miktarı

Kıdem tazminatına hak kazanma koşullarının yanı sıra tazminatın ödenmesi ile ilgili olarak da mevzuatta hükümler sevk edildiği görülmektedir. DİK 20/2. fıkrasında gemiadamının hizmet akdinin devamı süresince geçirdiği her tam yıllık çalışma süresine 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği düzenlenmiştir. İlgili hüküm uyarınca bir yıllık çalışma süresini tamamlayamayan gemiadamının kıdem tazminatına hak kazanması mümkün değildir. Bir yıllık çalışma olgusunun tamamlanması ancak iş ilişkisinin devamı süresince yapılan çalışmanın bir tam yılı tamamlamaması halinde, gemiadamının çalıştığı süre ile orantılı kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir. Yani bir yıl altı ay çalışan gemiadamı için aksi kararlaştırılmamış ise en az 45 günlük, bir yıl dört ay çalışan gemiadamı için en az 40 günlük ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanması gerekmektedir.

DİK 20/3.fıkrası gereği gemiadamının aynı işverenin gemilerinde toplam çalıştığı süre üzerinden bir yıllık sürenin tamamlanıp tamamlanmadığının tespit edilmesi gerekmektedir. Bir gemiadamı aynı işverenin farklı gemilerinde veya aynı işverenle farklı zamanlarda iş sözleşmesi akdetmiş olsa bile toplam çalışma süresi, kıdem süresinin hesabında dikkate alınmak zorundadır. Aynı işveren ile imzalanan sözleşmelerin birleştirilerek kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmadığının tespiti açısından eski çalışma olgusunun üzerinden zamanaşımı süresinin geçip geçmediğinin de dikkate alınması gerekmektedir. Yargıtay konu ile ilgili bir uyuşmazlıkta; hizmetlerin birleştirilmesi ile bir yıllık çalışma olgusunun saptanması halinde eski hizmetler yönünden kıdem tazminatının zamanaşımına uğramayacağına hükmetmiştir (Yarg. 9. HD, T.: 21/02/1995, E.: 1994/16560, K.: 1995/5227, E.T.: 03/05/2025).

DİK 20/14. fıkrasına göre; Kıdem tazminatı ile ilgili süreler gemiadamı lehine değiştirilebilmektedir. Yani gemiadamının bir tam yıllık çalışmasına karşılık 30

günlük ücret tutarında ödenmesi gereken kıdem tazminatı 30 günden daha fazlaca bir gün karşılığı olarak kararlaştırılabilecektir.

4.5. Kıdem Tazminatı Hesaplamasına Dahil Olan ve Dahil Olmayan Kazançlar

DİK 20/11.fıkrası gereği gemiadamına ödenecek kıdem tazminatı son ücreti üzerinden yapılmaktadır. Ücretin sabit olmaması halinde ise son bir yıl içerisinde elde edilen toplam ücretin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle ücret tespit edilmektedir. Ücret kavramından, giydirilmiş ücretin anlaşılması gerektiği yani hesaplama yapılırken temel ücrete yan menfaatlerin de eklenmesi gerektiği ifade edilmektedir (Yamakoğlu, 2024: 845; Çil,2009:59). Gemiadamının kıdem tazminatı hesaplanırken ücretinin sigorta kayıtlarında gösterildiği ile yetinilmemesi, gerçek ücretinin tespit edilmesi gerekmektedir. Yargıtay'ın detaylı incelediği bir uyuşmazlıkta; *“İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı, ayrıca davacının çalıştığı işyerinin faaliyet gösterdiği alanda uzman bir bilirkişiden de görüş alınarak davacının fesih tarihindeki gerçek ücreti saptanmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir”* (Yarg. 22. HD, T.: 10/11/2014, E.: 2013/20636, K.: 2014/30758, E.T.: 03/05/2025). Dolayısı ile gemiadamlarının kıdem tazminatı taleplerinde ücretlerinin eksik hesaplandığına dair iddiaları olduğu takdirde geminin niteliği, sefere çıktığı bölge, gemiadamının yeterlikleri ve çalışma süresi gibi hususlar dikkate alınarak emsal ücret araştırması yapılması gerekmektedir.

DİK 20/13. fıkrası gereği gemiadamına sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün olan bütün menfaatler ücret hesaplamasında dikkate alınmak zorundadır. Dolayısı ile gemiadamına ödenen ikramiye, devamlılık arz eden prim, giyecek, yakacak ve barınma yardımı gibi ulaşım için sağlanan ödemelerin de kıdem tazminatı hesaplamasında dikkate alınması gerekmektedir (Çil, 2009: 61). Gemiadamlarına ödenen sefer priminin devamlılık arz etmesi halinde kıdem tazminatı hesaplamasında dikkate alınması gerekmektedir (Yarg. 9. HD, T.: 27/05/1997, E.: 1997/5128, K.: 1997/10078, E.T.: 04/05/2025). Yargıtay bir kararında; İş eşyası olarak verilen iş kıyafetleri ve ekipmanlar ile işyerinde kullanılmak üzere verilen her türlü malzemenin, sosyal yardım kapsamında yapılan

ödemelerden olmadığı gerekçesi ile maddi değerinin hesaplanarak kıdem tazminatı hesabına eklenmesine olanak tanımamıştır (Yarg. 9. HD, T.: 23/06/1992, E.: 1992/6342, K.: 1992/7253; Yarg. HGK, T.: 03/02/1993, E.: 1992/9-734, K.: 1993/26, E.T.: 04/05/2025).

Son olarak, kıdem tazminatı ödemesi ile ilgili mevzuat hükümlerinde bir tavan sınırlaması getirildiği görülmektedir. DİK 20/15. fıkrasına göre kıdem tazminatı ödemesine getirilen tavan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanuna (DMK) (RG, 23/07/1965, 12056) göre en yüksek devlet memuruna ödenmesi gereken bir yıllık emekli ikramiyesini aşamayacaktır. Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı mevcut düzenlemeler çerçevesinde en yüksek devlet memuru olarak kabul edilmektedir (Akcagündüz, 2021: 432). Kıdem tazminatı tavanı mutlak emredici bir düzenleme olarak görüldüğü için aksinin kararlaştırılması mümkün değildir (Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 790; Doğan Yenisey, 2016: 59-64). Yargıtay'ın yerleşik kararlarında da ilgili düzenlemenin mutlak emredici olduğu ve işçi lehine dahi olsa değiştirilemeyeceği belirtilmektedir (Yarg. 9. HD, T.: 15/01/2025, E.: 2024/15187, K.: 2025/434; Yarg. 9. HD, T.: 05/11/2024, E.: 2024/11385, K.: 2024/14526; Yarg. 9.HD, T.: 01/03/2018, E.: 2018/1780, K.: 2018/4730, E.T.: 05/05/2025). Ancak 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (İMK) (RG, 25/10/2017, 30221) 3. maddesi kapsamında kıdem tazminatı taleplerinin öncelikli olarak arabulucuda öne sürülmesi gerekmektedir (Özveri, 2020: 921). Arabuluculuk sürecinde, arabulucu maddi hukukun emredici hükümleri ile bağlı olmadığından, arabuluculuk anlaşması düzenlenirken kıdem tazminatının emredici tavan sınırlaması uygulanmak zorunda değildir (Bozkurt Gümrükcüoğlu vd, 2023: 294). Arabuluculuk anlaşma belgesinin sınırı, sözleşme serbestisi ilkesinin sınırı olarak ifade edilmektedir (Badur, 2021: 71; Akkan,2018: 22).

Kıdem tazminatı ödemelerinde yalnızca damga vergisi kesintisi yapılmakta olup ayrıca bir de gelir vergisi kesintisi yapılmamaktadır (Kahraman, 2023: 15; Ekin ve Topçu, 2016: 138). Damga vergisi kesintisi 488 sayılı Damga Vergisi Kanunu (DVK) (RG, 01/07/1964, 11751) hükümlerine göre yapılmakta olup ilgili düzenlemeler uyarınca hesaplanan kıdem tazminatından binde 7,59 oranında damga vergisi kesilmektedir.

5. SONUÇ

Ülkemizde iş ilişkileri Türk Borçlar Kanunu (TBK), İK ve DİK ile ayrı ayrı düzenlenmiştir. Her kanun kendi kapsamında çalışanların hukuki durumunu ele

almaktadır. Hal böyle olunca asıl amacın bir işin görülmesi olduğu iş/hizmet sözleşmelerine uygulanacak hükümler farklılaşmaktadır. Dolayısı ile kıdem tazminatı uygulaması da çalışanların tabi olduğu kanun hükümlerine göre değişiklik göstermektedir.

Kıdem tazminatı konusunda kökeni neredeyse ilkİK' ya dayanan ve 1975 yılına kadar büyük ölçüde benzer hükümler içeren mülgaİK' nın 14. maddesi günümüzde de yürürlüktedir. Ancak ilgili kanunda düzenlenen kıdem tazminatı, kapsam dahilinde olan çalışanlar için uygulanabilecektir. Anılan kanunun bütün çalışanları kapsama almadığı bilinmektedir. Deniz ve basın işlerinde çalışanlar için ayrıca kanunlar sevk edilmiş ve kıdem tazminatı konusunda özel düzenlemelere yer verilmiştir.

Gemiadamları ile ilgili kıdem tazminatı, DİK kapsamında belirlenmektedir. Bir işverenin gözetim ve denetimi altında bağımlı olarak iş görenlerin işçi, gemiadamı, basın meslek erbabı olarak farklı isimlerle anılması ve bu iş ilişkilerini düzenlemek için ayrı ayrı kanunların sevk edilmiş olması kanun yapma tekniğine aykırı olmasa da farklı kanunlarla aynı konu hakkında farklı düzenlemelerin yapılmış olması iş görenleri kıdem tazminatı konusunda ayırtırmaktadır. Dolayısı ile kıdem tazminatı hususunun bütün bağımlı çalışanları kapsayacak şekilde düzenlenmesi isabetli olacaktır. Kıdem tazminatı fonu bu hususta yeknesaklığı sağlayabilecektir.

DİK 20. maddesinde yer alan kıdem tazminatı ile ilgili bazı eksikliklerin olduğu göze çarpmaktadır. Özellikle kıdem tazminatı ödemesinin gecikmesi halinde uygulanacak faiz ve kıdem tazminatı taleplerinin zamanaşımı süresine ilişkin eksikliklerin tamamlanması gerekmektedir. mülgaİK 14/12. fıkrasına göre kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesi gerekmektedir. Ancak benzer düzenleme DİK kapsamında yapılmamıştır. Dolayısı ile DİK kapsamında yöneltilen kıdem tazminatı taleplerine mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanması mümkün görünmemektedir.

Kıdem tazminatı taleplerinin zamanaşımı süresi ile ilgili DİK' de bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak İK' ya 2017 yılında eklenen ek madde 3 ile hangi kanuna tabi olursa olsun, iş sözleşmesinden kaynaklanan kıdem tazminatı taleplerinin beş yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğu hüküm altına alınmıştır. Kıdem tazminatı konusu her kanunda ayrı ayrı düzenlenirken, zamanaşımı süresinin bir kanun metnine yazılması ve bütün kıdem tazminatı talepleri için bu sürenin sevk edilmiş olması kanun yapma tekniğine çok uygun görülmemektedir.

Son olarak mülgaİK’ da yer alan sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak ya da kadınların evlilik gerekçeleri ile işten ayrılmak suretiyle kıdem tazminatına hak kazanabileceğine yönelik düzenlemelerin gemiadamları için de gözden geçirilmesi ve bu iki hakkın gemiadamlarına da verilmesi gerekmektedir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya ortak katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Alpagut, G. (2011), Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 31, 124-166.

Akcagündüz, E. (2021), Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Kilit Bir Aktör: Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı, Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi, 4(2), 422-438.

Akkan, M. (2018), Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Anlaşılan Hususlarda Dava Açma Yasağı ve Sonuçları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 20(2), 1-31.

Akkanat, H. (2004), Ölümün Özel Hukuk İlişkilerine Etkisi, İstanbul, Filiz Kitabevi.

Akyiğit, E. (2010), Kıdem Tazminatı, 2.Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

Akyiğit, E. (2011), Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 22, 32-45.

Anadolu, F. K. (2002), İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı, Ankara, Nobel Yayıncılık.

Anadolu, F. (2003), Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10, 239-264.

Arslan Durmuş, S. (2021), İş Hukukunda Kıdem Kavramı, 4.Baskı, İstanbul, On iki Levha Yayınları.

Badur, E. (2021), Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Borçlar Hukuku Açısından Değerlendirilmesi, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, 18, 49-87.

Baskan, Ş. E. (2013), 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 104, 55-72.

Başterzi, S. (1995), Kıdem Tazminatı-İşsizlik Sigortası İlişkisi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 44(1-4), 314-334.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2024), İş Sözleşmesinin Taraflardan Birinin Ölümü ile Sona Ermesine Bağlanan Hukuki Sonuçları Üzerine Genel Bir Değerlendirme, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 14(1), 737 – 767.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y., vd. (2023), İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk, Ankara, Motif Matbaacılık.

Bulun Tokkaş, S. (2021), İş İlişkisinde Tarafların Ölümünün Bireysel İş Hukukuna Etkisi, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 29(1), 179-217.

Burtan Doğan, B., Anğay Yıldırım, E. (2016), Kıdem Tazminatı ve Ülke Örnekleri, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(10), 16-31.

Çenberci, M. (1968), İş Kanunu Şerhi, Ankara, Güzel İstanbul Matbaası.

Çil, Ş. (2009), Açıklamalı İçtihatlı Kıdem Tazminatı, Ankara, Turhan Kitabevi.

Çil, Ş. (2009), Kıdem Tazminatının Hesaplanmasında Ücret, Sicil İş Hukuku Dergisi, 13, 59-74.

Cuhruk, M. (1978), Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, Ankara, Yarı Açık Cezaevi Matbaası.

Demirbilek, T. (2014), Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmek İçin Öngörülen Koşullar, TBB Dergisi, 115, 431-448.

Doğan Yenisey, K. (2016), İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40.Yıl Uluslararası Toplantısı, İstanbul, TİSK.

Dural, M., Öz, T. (2024), Miras Hukuku, 20. Bası, İstanbul, Filiz Kitabevi.

Ekonomi, M. (1976), İş Hukuku Ferdi İş Hukuku, İstanbul, Teknik Üniversite Matbaası.

Ekin, A., Topçu, M. (2017), İşçi Alacakları Açısından Gelir Vergisi ve Yasal Kesintiler, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, 8, 115-149.

Ekmekçi, Ö., Yiğit, E. (2022), Bireysel İş Hukuku, 4.Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık.

Ergin, B. (1989), Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Geçirdiği Safhalar, İstanbul, Filiz Kitabevi.

Ertan, E. (2022), İş Sözleşmesinin İşverenin Ölümüyle Sona Ermesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2(48), 129-144.

Esener, T. (1978), İş Hukuku, 3.Baskı, Ankara, Sevinç Matbaası.

Günay, A. (2023), İşçinin Ölümü veya Gaipliğinin İş Sözleşmesine Yönelik Sonuçları, Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 11(1), 113-142.

Günay, C. İ. (1994), Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği ve Askerlik Borçlanmasının Kıdem Süresine Etkisi, Yargıtay Dergisi, 20(1-2).

Günay, C. İ. (2009), İş Kanunu Şerhi, Ankara, Yetkin Yayınları.

Holzmann, R., vd. (2011), Severance Pay Programs around the World: History, Rationale, Status, and Reforms, World Bank and IZA.

Kahraman, A. (2023), Genel Olarak Ücret ve Ücretin Tahakkuku, Kamu-İş Dergi ve Yayınları, 7(2), 1-17.

Kar, B. (2021), Deniz İş Hukuku, 3.Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları.

Karabağ, T. (2020), Kıdem Tazminatının Dünü, Bugünü ve Yarını, Çalışma ve Toplum Dergisi, 4, 2341-2376.

Kılıçoğlu, M., Şenocak, K. (2008), İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık.

Kocagil, İ. (2014), İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 1(1), 429-458.

Kutal, M. (1969), İş Hukuku Ders Notları, İstanbul.

Kutal, M. (1988), İş Güvencesi ile İlgili İLO Normları ve Türk Mevzuatının Durumu, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 46, 23-37.

Limon, R. (2015), Türkiye’de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu, İş ve Hayat, 1(1), 147-170.

Mollamahmutoğlu, H. (2008), İş Hukuku, 3.Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi.

Moral, D., Kişi, H. (2010), Deniz Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi, 2(2), 21-42.

Narmanlıoğlu, Ü. (1973), Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul, Fakülteler Matbaası.

Okay, S. (1975), Kıdem Tazminatı Müessesesi ve Türkiye’deki Uygulaması, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 26, 105-124.

Oğuzman, M. K. (1955), Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası.

Oğuzman, M. K. (1967), 931 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Özellikleri, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 33(3-4), 215-227.

Oğuzman, M. K., Seliçi, Ö., Oktay-Özdemir, S. (2024), Kişiler Hukuku, 23. Bası, İstanbul, Filiz Kitabevi.

Öktem Songu, S. (2004), Deniz İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 1(3), 835-866.

Özkaraca, E. (2013), Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebeple Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 1(36), 149-190.

Özveri, M. (2020), İş Mahkemeleri Kanunu ve Zorunlu Arabuluculuk Uygulamaları, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2, 917-938.

Reisoğlu, S. (1976), 1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı, Ankara, TÜTİS Yayınları.

Sarioğlu, H. (2000), Gemiadamının Hizmet Akdinin Sona Ermesinin Sonuçları, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 50(1-4), 197-222.

Saymen, F. H. (1954), Türk İş Hukuku, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası.

Sevimli, A. (2004), 4857 Sayılı İş Yasası Çerçevesinde İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshine Genel Bakış, Çimento İşveren Dergisi, 6, 11-26.

Şahlanan, F. (2000), İş Yasaları İçin Yeni Arayışlar, MESS Mercek, 20.

Şen, M. (2021), Türkiye’de Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası İkileminde Fon Tartışmaları, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 81, 325-366.

Süzek, S., Başterzi, S. (2024), İş Hukuku, 24.Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.

Tuncay, A. C. (2000), 21. yüzyılda Türk Çalışma Mevzuatı Nasıl Olmalıdır? MESS Mercek, 20.

Ulucan, D. (1997), 158 Sayılı İLO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumu, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, Ankara, Kamu İş Yayınları.

Umutlu, H. H. (2021), Yargıtay Kararları Işığında İşverenin İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık.

Yamakoğlu, E. (2024), İşçinin 4857 Sayılı İş Kanunu'ndan Kaynaklanan Tazminat ve Alacaklarına Esas Ücretinin Tespiti', Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 30(2), 839-860.

Werne, B. (1963), Administration of the Labor Contract, Mundelein, Ill, Callaghan.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::

<https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%201184/volume-1184-I-18961-English.pdf>

www.kazanci.com.tr