SEAFARER EMPLOYMENT AGREEMENT ("SEA")
GEMİADAMI HİZMET SÖZLEŞMESİ

Top Copy - Seafarer İlk Sayfa - Gemiadamına	2nd Copy - Ship's File 2. Sayfa - Gemi Dosyası	3rd Copy - Company File 3. Sayfa - Şirket Dosyası

Date / Place Tarih / Yer	12.09.2025 | Azerbaijan	Agreement No. Sözleşme No.	9233624/92	and agreed to be effective from; Tarihinde imzalanan bu sözleşmenin yürürlülük tarihi	14.09.2025
This Employment Contract (incorporating the terms set out in the Articles attached below) is entered into between the Seafarer and the Owner/Agent of the Ship (hereinafter called the company) / Bu iş sözleşmesi gemiadamı ile yanda belirtilen geminin sahibi/acentası (bundan böyle şirket olarak anılacaktır) arasında imzalanmıştır					

THE SEAFARER / GEMİADAMI

Surname Soyadı	ABILOV	Given Names Adı	MAMMADTAGHI
Full home Adress | Phone Açık Ev Adresi | Telefon	V AGHAYEV STR BANKA SETTL NEFYTCHALA / AZERBAIJAN		+994556330195
Position Görevi	ELEC.ENG	Medical Certificate issued on Sağlık Belgesinin alındığı tarih	25.06.2024
Estimated time of taking up position Tahmini Göreve başlama tarihi	14.09.2025	Port where position is taken up Gemiye katıldığı Liman	ZEYPORT
Nationality Uyruğu	Azerbaijan	Passport No. Pasaport No.	C03371517
Date of birth / Place Doğum tarihi / Yeri	30.04.2001 | Azerbaijan	Seaman's book No. Gemiadamı cüzdan No.	DQK017359
Destination Of Repatriation İzine çıkılacak yer	ISTANBUL	Email E-posta	mammadtagia@gmail.com

THE EMPLOYEER / İŞVEREN

Company Name Şirket Adı	SEMA SHIPPING CORPORATION
Company Address Şirket Adresi	74TH ST. SANFRANCISCO PROFESIONAL EL GOLF BUILDING, 1ST. FLOOR OFF. 1-D PANAMA REPUBLIC OF PANAMA

THE SHIP / GEMİ

Ship Name Gemi Adı	LADY SEMA	IMO No. IMO No.	9233624
Flag Bayrağı	Panama	Port of Registry Sicil limanı	Panama

TERMS OF THE CONTRACT / SÖZLEŞMENİN ŞARTLARI

Period of Employment Sözleşme süresi		Wages from and including: Ücret ve ekstraların hakediş başlangıcı		Basic hours of work per week: Haftalık normal çalışma süresi		O.T Rate: F.Measi Raici		G.O.T Hours G.F.M. Saat
Months Ay	6	As Per SmS Form No. GYS Form No.	GNG 102	48	Hours/week Saat/hafta	7.05	USD/Hr ABD/Saat	104.00

Basic monthly wage Aylık taban ücret		Monthly overtime: Aylık fazla mesai		Discretionary Bonus* Takdiri İkramiye		Leave Pay İzin parası		Holiday Pay Taitil ücreti		Disc. Payment (Seniority)* Kıdem tazminatı		Total Monthly Pay Aylık Toplam	
1172.37	USD ABD	732.73	USD ABD	342.00	USD ABD	112.73	USD ABD	90.18	USD ABD	250.00	USD ABD	3000.00	USD ABD

Social Security / Sosyal Güvenlik								To be paid with completion of the Contract Kontrat bitiminde ödenecek Toplam Hakediş	
Development Insurance Geliştirme Sigortası		Education Project Eğitim Projesi		Social Security Program Sosyal Güvenlik Programı		Cont. to Welfare & Com. Refah Ve İletişim Katkı Payı			
75.00	USD ABD	75.00	USD ABD	75.00	USD ABD	75.00	USD ABD	0	USD ABD

** Discretionary (Performance) Bonus and Discretionary (Seniority) Payments – see Article 11 / Takdirî (Performans) İkramiye ve Takdirî (Kıdem tazminatı) Ödemeleri - bkz. Madde 11*

Notes / Notlar

- The current MLC 2006 A 2.1.4 shall be considered to be incorporated into and to form part of this employment contract.
  Mevcut MLC 2006 A 2.1.4'ün bu iş sözleşmesine dahil edildiği ve onun bir parçasını oluşturduğu kabul edilecektir.
- The Ship's Articles shall be deemed for all purposes to include the terms of this Contract and the MLC 2006 A 2.1.4. It shall be duty of the Company to ensure that the Ship's Articles reflect these terms. These terms shall take precedence over all other terms unless other terms contain more favorable conditions for the seafarer.
  Mürettebat Hizmet Sözleşmesi, her türlü amaçlar bu Sözleşmenin ve MLC (Denizcilik Çalışma Sözleşmesi) 2006 A 2.1.4'ün hükümlerini içerdiği kabul edilecektir. Şirketin görevi, Mürettebat Hizmet Sözleşmesinin bu hükümlerin yansıtmasını sağlamaktır. Bu hükümler, diğer hükümler gemiadamı için daha avantajlı koşullar içermediği sürece diğer tüm hükümlere göre öncelikli olacaktır.
- The Flag may vary the terms and conditions of the applicable Agreement from time to time. Terms and Conditions as so varied shall form part of this Contract with effect from the date of the Variation in place of the Terms and Conditions set out in the Articles below.
  Bayrak zaman zaman geçerli Anlaşmanın hüküm ve koşullarını değiştirebilir. Bu şekilde değişen Hüküm ve Koşullar, aşağıdaki Maddelerde belirtilen Hüküm ve Koşullar yerine, Değişiklik tarihinden itibaren geçerli olmak üzere bu Sözleşmenin bir parçasını oluşturacaktır.
- Arbitration shall be conducted in accordance with the London Maritime Arbitrators Association ("LMAA") Rules
  Tahkim, Londra Denizcilik Hakemleri Birliği ("LMAA") Kurallarına uygun olarak yürütülecektir.

CONFIRMATION OF THE CONTRACT / SÖZLEŞMENİN ONAYI

Signature of Employer / İşverenin İmzası	Signature of Seafarer / Gemiadamının İmzası	QR
SEMA SHIPPING CORPORATION PANAMA		

ARTICLES of SEA
For Crews on Flag of Convenience Ships
APPLICATION § 1

1. These Articles are incorporated into the SEA and contain the terms and conditions of employment of any Seafarer.

2. The words "seafarer" and "ship" and "shipowner" when used in this Agreement shall have the same meaning as in the Maritime Labour Convention 2006 (as amended) (hereinafter the "MLC").

The words "the Company" when used in this Agreement means the Owner/Agent of the Ship.

"The MLC" means the MLC and any amendment thereto or substitution thereof

PRE-EMPLOYMENT § 2

1. Each seafarer shall undertake to serve the company competently and shall undertake that they possess, and will exercise, the skill commensurate with the certificates, which they declare to hold, which should be verified by the Company.

2. The company shall be entitled to require that any seafarer shall have a satisfactory pre-employment medical examination, at company expense, by a company-nominated doctor and that the seafarer answer faithfully any questionnaire on their state of health, which may be required. Failure to do so may affect the seafarer's entitlement to compensation as per Articles, 24, 25, 26, 27, 28 and 29 herein. The seafarer shall be entitled to receive a copy of the medical certificate issued in respect of such an examination.

3. The medical certificate shall be valid at the time when the seafarer arrives on board the ship and shall be maintained for the duration of the service on board the ship.

4. Companies who are direct employers or who use seafarers recruitment and placement services shall ensure, as far as practicable, that the standards laid down in the MLC are met including the requirement that no fees or visa costs (other than the cost of the seafarer obtaining a national statutory medical certification, the national seafarer's book (including relevant Flag State required endorsements) and a passport or other similar personal travel documents) are borne directly or indirectly, in whole or in part, by the seafarers for finding employment, the right for seafarers to inspect their employment agreements and seek advice before engagement and preventing the recruitment or placement services from using means, mechanisms or lists to prevent seafarers from gaining employment for which they are qualified.

5. Each seafarer shall indicate his/her acceptance of the employment contract and the terms thereof by signing the first page of the SEA.

GEMİADAMI İŞ SÖZLEŞMESİNİN (SEA) MADDELERİ
Elverişli Bayrak Taşıyan Gemilerin Personeli İçin
UYGULAMA § 1

1. Bu Maddeler, Gemiadamı İş Sözleşmesine dahil edilmiş olup, Gemiadamının istihdam şart ve koşullarını ihtiva eder.

2. İşbu Sözleşmede yer alan "gemiadamı", "gemi" ve "armatör/gemi sahibi" sözcükleri, 2006 Denizcilik Çalışma Sözleşmesi'deki (tadil edildiği şekliyle) (bundan böyle "MLC" olarak anılacaktır) ile aynı anlamı taşıyacaklardır.

İşbu Sözleşmede kullanılan "Şirket" ifadesi, Geminin Sahibi/ Acentesi anlamına gelir.

"MLC", MLC ve MLC'de yapılan herhangi bir değişiklik veya ikame anlamına gelir.

İSTİHDAM ÖNCESİ § 2

1. Her gemiadamı işinin ehli bir şekilde Şirkete hizmet edeceğini ve sahip olduğu sertifikaların/ehliyetin gerektirdiği yeterliliği göstereceğini taahhüt eder, ilgili sertifikaların geçerliliği Şirket tarafından da teyit edilmelidir.

2. Masraflarını karşılamak kaydıyla Şirket, kendi belirlediği bir doktor tarafından gemiadamının istihdamı öncesi sağlık muayenesinden geçmesini ve gemiadamından sağlık durumuna dair sorulara dürüstlükle cevap vermesini talep etme hakkına sahiptir. Sorulara dürüst cevap verilmemesi, gemiadamının 24, 25, 26, 27, 28 ve 29. maddelerde belirtilen tazminat hakkına müteessir edebilir. Gemiadamının, sağlık muayenesinin sonucunu gösteren sağlık raporunun bir suretini talep etme hakkı mevcuttur.

3. Sağlık raporu gemiadamının gemiye geldiği anda geçerli olacak ve gemideki hizmet süresi boyunca muhafaza edilecektir.

4. Doğrudan işveren konumundaki ya da işçi bulma veya yerleştirme hizmeti veren bir aracı kuruluştan faydalanan şirketler, koşullar elverdiğince, Denizcilik Çalışma Sözleşmesi'nde (Maritime Labour Convention - MLC) belirtilen standartları yerine getirilmesini sağlamalıdırlar. Bu standartlar, gemiadamı istihdam ederken doğrudan, dolaylı olarak, kısmen veya tamamen hiçbir harç veya vize masrafı (gemiadamının ulusal - yasal sağlık sertifikası, ulusal gemiadamı cüzdanı (ilgili Bayrak Devletinin gerekli onayları dahil), pasaport veya benzeri kişisel seyahat belgelerinin alınması masrafları dışında) üstlenmemeleri şartını; gemiadamının işe başlamadan önce iş akdini gözden geçirme ve tavsiye alma hakkını; işçi bulma ve yerleştirme hizmeti veren kuruluşların, gemiadamlarının vasıflı oldukları işi elde etmelerine engel teşkil edecek yöntemleri, uygulamaları veya kara listeleri kullanmalarının önüne geçme hakkını içerir.

5. Her gemiadamı iş akdini ve şartlarını kabul ettiğini Gemiadamı İş Sözleşmesinin (SEA) ilk sayfasını imzalayarak belirtecektir.

NON-SEAFARERS WORK § 3

1. Neither ship's crews nor anyone else on board whether in permanent or temporary employment by the Company shall carry out cargo handling and other work traditionally or historically done by dock workers without the prior agreement of the Company and provided that the seafarer is appropriately qualified and adequately compensated for carrying out the work. For the purpose of this clause "cargo handling" may include but is not limited to: loading, unloading, stowing, unstowing, pouring, trimming, classifying, sizing, stacking, unstacking as well as composing and decomposing unit loads; and also services in relation with cargo or goods, such as tallying, weighing, measuring, cubing, checking, receiving, guarding, delivering, sampling and sealing, lashing and unlashing.

2. For crew members compensation for such work performed during the normal working week, as specified in Article 6, shall be by the payment of the overtime rate (see also Article 7 below) for each hour or part hour that such work is performed, in addition to the basic pay. Any such work performed outside the normal working week will be compensated at double the overtime rate.

DURATION OF EMPLOYMENT § 4

This Agreement shall come into effect at the date stated on the face of the SEA and shall continue for the period stated there unless terminated earlier in accordance with Article 20 herein ("Termination"). The Agreement may be extended by written agreement between the parties but in no case may exceed **11 (eleven) months**.

DUTIES §5

1. The seafarer, unless prevented by incapacity, must devote the whole of his/her time, attention and abilities to the duties for which they are engaged and to such duties as the Company may from time to time assign to him/her ("the duties").
2. The seafarer must at all times diligently and competently exercise and perform the duties and must also comply with all reasonable and lawful directions given to him/ her by the Company thereof.

The seafarer shall not work on a ship unless they are trained or certified as competent or otherwise qualified to perform the duties.

HOURS OF DUTY § 6

The normal hours of duty shall be eight hours per day from Monday to Saturday inclusive with a weekly rest as well as the resting days corresponding to the official holidays (notwithstanding a more favorable provision in an applicable collective convention). See also Article 8.

OVERTIME § 7

1. Any hours of duty in excess of the 8 (eight) shall be paid for by overtime. Overtime hours shall be paid with an extra fee of twenty five percent (25%) of the basic salary per hour

GEMİADAMININ UHDESİNDE OLMAYAN İŞLER §3

1. Şirket ile önceden yapılmış bir anlaşma olmadan, gemide ister daimi ister geçici olarak istihdam edilen veya bulunan hiç kimse, geleneksel veya tarihsel olarak liman işçileri tarafından yürütülen kargo yükleme – boşaltması ve diğer kargo ile ilgili işleri yapmayacaktır, ve gemiadamının bu işi yapması için yeterli uygun niteliklere sahip olması ve emeğinin uygun karşılığını alması şarttır. Bu madde kapsamında, kargo yükleme-boşaltma işleri; yükleme, boşaltma işleri, istifleme, istif çözme, yükü yayma, aktarma, dengeleme, sınıflandırma, ebatlandırma, yığma, yığılmayı engelleme, düzenleme, dizme, gruplama, ayrıştırma işlerinin yanı sıra; yükün çetelesinin tutulması, tartılması, ölçülmesi, markalanması, kontrol edilmesi, teslimatı, gözcülük, dağıtım, numune alınması, bağlanma (lashing) ve çözme (unlashing) gibi hizmetleri kapsar fakat yalnızca bunlarla sınırlı değildir.

2. Madde 6'da belirtilen normal çalışma haftası süresince yürütülen bu minvalde işler için personele; taban ücrete ilaveten, çalışılan her tam saat veya saatin belli bir bölümü için fazla mesai ücreti (aşağıdaki Madde 7'ye de bakınız) üzerinden ödeme yapılır. Ayrıca, normal çalışma haftası dışında yürütülen bu minvaldeki işler için iki kat fazla mesai ücreti ödenir.

İSTİHDAM SÜRESI § 4

İşbu Sözleşme, Gemiadamı İş Sözleşmesinin (SEA) ön yüzünde belirtilen tarihte yürürlüğe girer ve işbu Sözleşmenin Madde 20 ("Fesih") uyarınca daha önce feshedilmediği sürece işbu sözleşmede belirtilen süre boyunca devam eder. Sözleşme, tarafların yazılı mutabakatla uzatılabilir ancak hiçbir durumda **11 (on bir) ayı geçemez**.

GÖREVLER §5

1. Gemiadamı, iş göremezlik nedeniyle engellenmediği sürece, zamanının, dikkatinin ve yeteneklerinin tamamını üstlendikleri görevlere ve Şirketin zaman zaman kendisine verebileceği görevlere ("Görevler") ayırmalıdır.

2. Gemiadamı görevlerini her zaman titizlikle ve işin ehli bir şekilde yerine getirmeli ve ayrıca Şirket tarafından kendisine bu konuda verilen tüm makul ve yasal talimatlara riayet etmelidir.

Gemiadamı, görevleri yerine getirmek üzere eğitim almadıkça veya ehil olduğu belgelenmedikçe veya başka bir şekilde kalifiye olmadıkça bir gemide çalışmayacaktır.

ÇALIŞMA SAATLERİ § 6

Normal çalışma saatleri Pazartesi'den Cumartesi'ye kadar günlük sekiz saattir ve hafta sonu tatili ile resmi tatillere tekabül eden tatil günleri (yürürlükteki bir toplu sözleşmede daha uygun bir hükme bakılmaksızın) bu süreye dahildir. Ayrıca Madde 8'e bakınız.

FAZLA MESAİ § 7

1. Normal çalışma saati olan 8 (sekiz) saati aşan her saat için fazla mesai ücreti ödenir. Fazla mesai saatleri için, saat başına taban ücretinin (Gemiadamları İş Sözleşmesinin ilk

(indicated on the first page of the Seafarers Employment Agreement).

2. Any additional hours worked during an emergency directly affecting the immediate safety of the ship, its passengers, crew or cargo, of which the Master shall be the sole judge, or for safety drills or work required to give assistance to other ships or persons in immediate peril shall not count for overtime payment.

Records of all overtime worked, should be maintained by the master or a person assigned by the master and endorsed by the seafarer at no greater than monthly intervals. The relevant records are located on board and can be obtained from the Master.

HOLIDAYS § 8

1. For the purpose of this Agreement the days listed in **Annex A** shall be considered as holidays at sea or in port. If a holiday falls on a Saturday or a Sunday, the following working day shall be observed as a holiday. The amount of **official holiday** days shall not be less than four (4) paid days per year.

2. The seafarer is entitled to paid annual leave of two and a half days for each month of employment in the leave year (which over a full year totals 30 days) and an additional 10 days of paid leave per year in respect of **official holidays**.

3. The time at which annual leave is to be taken should, unless it is fixed by regulation, collective agreement, arbitration award or other means consistent with national practice, be determined by the shipowner after consultation and, as far as possible, in agreement with the seafarers concerned or their representative.

4. Periods of absence as a result of sickness or injury should not be counted as paid annual leave (unless, in the case of a seafarer on sick leave, the seafarer chooses to take paid annual leave).

REST PERIODS § 9

1. Each seafarer shall have a minimum of 10 hours rest in any 24 hour period and 77 hours in any seven-day period.

2. This period of 24 hours shall begin at the time a Seafarer starts work immediately after having had a period of at least 6 consecutive hours off duty. The hours of rest may be divided into no more than two periods, one of which shall be at least 6 hours in length, and the interval between consecutive periods of rest shall not exceed 14 hours.

3. The company shall post in an accessible place on board a table detailing the schedule of service at sea and in port and the minimum hours of rest for each position on board in the language of the ship and in English.

4. Nothing in this Article shall be deemed to impair the right of the master of a ship to require a seafarer to perform any hours of work necessary for the immediate safety of the ship, persons on board or cargo, or for the purpose of giving assistance to other ships or persons in distress at sea. In such situation, the master may suspend the schedule of hours of work or hours of rest and require a seafarer to perform any hours of work necessary until the normal situation has been restored. As soon as practicable after the normal situation has been restored, the master shall ensure that any seafarers who have performed the work in a

sayfasında belirtilmiştir) yüzde yirmi beşi (%25) oranında ek ücret ödenir.

2. Takdiri Kaptana ait olmak üzere; gemi güvenliğinin veya gemideki yolcu, mürettebat ya da yükün risk altında olduğu acil durumlar süresince fazladan çalışılan saatler ya da emniyet tatbikatları yahut tehlike içinde bulunan başka gemi ya da kimselere yardım edilmesi için yapılan çalışma, fazla mesai ödemesi kapsamı dışındadır.

Yapılan tüm fazla mesailerin kayıtları kaptan ya da kaptan tarafından görevlendirilen bir kişi tarafından tutulmalı ve en fazla aylık aralıklarla gemiadamı tarafından onaylanmalıdır. İlgili kayıtlar gemide bulunur ve Kaptandan temin edilebilir.

TATİLLER § 8

1. Bu Sözleşme uyarınca, **Ek A'da** kayıt altına alınmış günler, denizde ya da limanda olsun, tatil günü olarak kabul edilir. Bir tatil gününün Cumartesi ya da Pazara denk gelmesi durumunda, müteakip iş günü tatil kabul edilir. **Resmi tatil** günlerinin sayısı yılda dört (4) ücretli günden az olmaz.

2. Gemiadamı, izin yılı içinde çalıştığı her ay için iki buçuk gün ücretli yıllık izin (bir tam yıl boyunca toplam 30 gün) ve **resmi tatiller** için yılda ilave **10** gün ücretli izin alma hakkına sahiptir.

3. Yıllık iznin kullanılacağı zaman, yönetmelik, toplu sözleşme, tahkim kararı veya ulusal uygulamalara uygun diğer yollarla belirlenmediği sürece, armatör tarafından ilgili gemiadamları veya temsilcileriyle istişare edildikten ve mümkün olduğunca mutabakata varıldıktan sonra belirlenmelidir.

4. Hastalık veya yaralanma nedeniyle işe gelmeme süreleri yıllık ücretli izinden sayılmamalıdır (hastalık izninde olan bir gemiadamının yıllık ücretli izin kullanmayı tercih etmesi durumu hariç).

İSTİRAHAT SÜRELERİ § 9

1. Her gemiadamının, 24 saatlik zaman dilimi içinde en az 10 saat ve her yedi günlük zaman dilimi içinde en az 77 saat istirahati vardır.

2. Bu 24 saatlik zaman dilimi, gemiadamının serbestçe geçireceği kesintisiz en az 6 saatlik zaman dilimi sona erip çalışmaya başladığı anda başlar. İstirahat zamanları arasında kalan çalışma süresinin 14 saati aşmaması ve istirahat zamanlarından birinin en az 6 saat uzunluğunda olması şartıyla günlük istirahat süreleri azami ikiye bölünebilir.

3. Şirket, gemideki her mevki için, denizde ve limanda çalışma programı ile asgari istirahat saatlerini ayrıntılı biçimde gösteren, geminin dilinde ve İngilizce hazırlanmış tabloyu, gemi üzerinde ulaşılabilecek bir yere asacaktır.

4. Bu maddede belirtilenlerden hiçbirinin; geminin, gemide bulunan insanların ve yükün acilen güvenliğini sağlamak ya da tehlike içindeki bir başka gemi veya kimselere yardım etmek için gereken süre boyunca kaptanın gemiadamını çalıştırma hakkına kısıtlama getirdiği düşünülemez. Böylesi bir durumda kaptan, çalışma ve istirahat saatleri çizelgesini askıya alabilir ve gemiadamından olağanüstü durum ortadan kalkıncaya kadar gereken süre zarfında çalışmasını isteyebilir. Gemideki normal düzen tekrar sağlandıktan sonra en kısa zamanda kaptan, çizelgeye göre istirahat saatlerinde çalışmış olan gemiadamları için uygun istirahat

scheduled rest period are provided with an adequate period of rest. In addition, the STCW requirements covering overriding operational conditions shall apply.

5. A short break of less than 30 minutes will not be considered as a period of rest. Emergency drills and drills prescribed by national laws and regulations and by international instruments shall be conducted in a manner that minimizes the disturbance of rest periods and does not induce fatigue.

6. The allocation of periods of responsibility on UMS Ships, where a continuous watchkeeping in the engine room is not carried out, shall also be conducted in a manner that minimizes the disturbance of rest periods and does not induce fatigue and an adequate compensatory rest period shall be given if the normal period of rest is disturbed by call-outs.

7. Records of seafarers' daily hours of rest shall be maintained to allow for monitoring of compliance with this Article.

WAGES § 10

1. The wages of each seafarer shall be calculated in accordance with this Agreement and the only deductions from such wages shall be proper statutory and other deductions as recorded in this Agreement and/or other deductions as authorized by the seafarer.

2. The seafarer shall be entitled to payment of their net wages, after deductions, in US dollars, or in a currency agreed with the seafarer, at the 15th of following month of each calendar month together with an account of their wages, identifying the exchange rate where applicable.

3. Any wages not drawn by the seafarer shall accumulate for their account and may be drawn as a cash advance twice monthly.

4. For the purpose of calculating wages, a calendar month shall be regarded as having 30 days.

5. No seafarer employed in the Deck or Engine departments who is 21 or over and is not a trainee shall be paid less than the equivalent rate of an ordinary seaman.

DISCRETIONARY BONUS/DISCRETIONARY SENIORITY PAYMENTS § 11

1. The Company may award discretionary bonus payments to the Seafarer in the case of exceptional exercise and performance of duties by the Seafarer and/or in the case of exemplary conduct on the part of the Seafarer in the execution of their duties and/or otherwise ("Discretionary bonus payments").

2. The Company may award discretionary payments to the Seafarer in recognition of the Seafarer's seniority ("Discretionary Seniority payments").

3. The Company and the Seafarer agree that there is no expectation or entitlement at any time on the part of any Seafarer to the award of any discretionary bonus and/or discretionary seniority payments as referred to herein. The Company and the Seafarer agree that the award of any such discretionary payments including the timing of such payments (i.e. whether and if so, how often the payments are to be made) and the sum of any such payments are at the sole and entire discretion of the Company.

süresi temin eder. Buna ilaveten, öncelikli operasyonel koşulları kapsayan STCW gerekleri uygulanır.

5. 30 dakikadan daha kısa olan molalar, istirahat süresi olarak kabul edilmez. Acil durum tatbikatları, ulusal yasa ve nizamnameler ya da uluslararası sözleşmelerin tayin ettiği tatbikatlar, istirahat süresini asgari düzeyde ihlal edecek ve aşırı yorgunluğa neden olmayacak şekilde yürütülecektir.

6. Makina dairesinde devamlı vardiya tutulmayan UMS (Unmanned Machinery Spaces) gemilerde, çalışanların sorumlu olduğu zaman dilimleri belirlenirken, benzer biçimde, istirahat süresini asgari düzeyde ihlal edecek ve aşırı yorgunluğa neden olmayacak şekilde yürütülecek ve istirahat zamanının çağrılar ile bölündüğü durumları telafi edecek yeterli istirahat verilecektir.

7. Gemiadamlarının günlük istirahat saatlerinin kaydı, bu madde ile uyumlu olup olmadığı kontrol edilebilecek şekilde tutulmalıdır.

MAAŞLAR § 10

1. Her bir gemiadamının maaşı, bu Sözleşmeye uygun olarak hesaplanır ve Gemiadamı maaşından yalnız geçerli yasal kesintiler ile bu Sözleşme ile kayıt altına alınan ve/veya gemiadamı tarafından yetki verilen kesintiler yapılabilir.

2. Gemiadamı kesintiler yapıldıktan sonra, Amerikan Doları ya da daha önce anlaşılmış bir para birimi üzerinden, döviz kurunu mümkünse tarif eden bir maaş dökümü ile beraber net maaşını, her takvim ayını takip eden ayın 15'inde alma hakkına sahiptir.

3. Gemiadamı tarafından tahsil edilmeyen maaşlar hesaplarında birikir ve ayda iki kez nakit avans olarak tahsil edilebilir.

4. Maaşlar hesaplanırken, bir takvim ayı için 30 gün esas alınır.

5. İster güverte ister makine dairesinde olsun, 21 yaş veya üstü olan ve stajyer olmayan bir gemiadamı, gemici maaşına eşdeğer bir maaşın altı çalıştırılamaz

TAKDİRÎ İKRAMİYE/ TAKDİRÎ KIDEM TAZMİNATI ÖDEMELERİ § 11

1. Şirket, Gemiadamının görevlerini fevkalade bir şekilde yerine getirmesi ve icra etmesi ve/veya Gemiadamının görevlerini yerine getirirken örnek bir davranış sergilemesi durumunda ve/veya başka bir şekilde Gemiadamına takdirî ikramiye ödemeleri yapabilir ("Takdirî ikramiye ödemeleri").

2. Şirket, Gemiadamının kıdemi karşılığında Gemiadamına takdirî kıdem tazminatı verebilir ("Takdirî kıdem tazminatı ödemeleri").

3. Şirket ve Gemiadamı, herhangi bir Gemiadamının işbu belgede atıfta bulunulduğu şekilde herhangi bir takdirî ikramiye ve/veya takdirî kıdem tazminatı verilmesi konusunda herhangi bir beklentisi veya hakkı olmadığını kabul eder. Şirket ve Gemiadamı, bu tür takdirî ödemelerin zamanlaması (yani ödemelerin yapılıp yapılmayacağı ve yapılacaksa ne sıklıkta yapılacağı) ve bu tür ödemelerin tutarı dahil olmak üzere böyle takdirî ödemelerin verilmesinin

4. The decision whether or not (and when) to award any discretionary bonus/discretionary seniority payment to any Seafarer will be taken by the Crew Manager. The decision of Crew Manager is final.

5. Payment of any discretionary bonus/discretionary seniority awards will be paid in US dollars or in the same currency as agreed with the Seafarer for their wages, at the 15th of the month following the calendar month in which any decision was taken to award a discretionary bonus/discretionary seniority payment.

The Seafarer acknowledges and agrees with the Company that the Company reserves the right to deduct from the sums owed to the Seafarer in respect of discretionary bonus/discretionary seniority payments, any money reasonably determined by the Company to be owing to the Company by the Seafarer, including, but not limited to any costs or liability reasonably incurred or reasonably to be incurred by the Company, associated with the Seafarer's conduct or negligence (for example, theft or damage to the ship) and/or the dismissal of the Seafarer in accordance with Article 20 herein.

ALLOTMENTS § 12

Each seafarer to whom this Agreement applies shall be allowed an allotment note, payable at monthly intervals from the date on which the allotment note is issued, of up to 80% of basic wages after allowing for any deductions as specified in Article 10. No sum shall be payable under an allotment note before the seafarer has earned any of the wages allot by it.

LEAVE PAY § 13

Each seafarer shall, on the termination of employment for whatever reason, be entitled to payment of 2.5 calendar days' leave for each completed month of service and pro rata for a shorter period

SUBSISTENCE ALLOWANCE § 14

When food and/or accommodation is not provided on board the company shall be responsible for providing food and/or accommodation of suitable quality.

WATCHKEEPING § 15

1. Watch-keeping at sea and, when deemed necessary, in port, shall be organized where possible on a three-watch basis.

2. It shall be at the discretion of the Master which seafarers are put into watches and which, if any, on day work.

3. While watch-keeping at sea, the officer of the navigational watch shall be assisted by a posted lookout during the hours of darkness and as required by any relevant national and international rules and regulations, and, in addition, whenever deemed necessary by the master or officer of the navigational watch. The Master and Chief Engineer shall not normally be required to stand watches.

MANNING § 16

The Ship shall be competently and adequately manned ensuring on board a sufficient number of seafarers employed, to ensure that the vessel is operated safely and efficiently. An adequate crew

yalnızca ve tamamen Şirketin takdirinde olduğunu kabul eder.

4. Herhangi bir Gemiadamına herhangi bir takdirî ikramiye/takdirî kıdem tazminatı verilip verilmeyeceği (ve ne zaman verileceği) kararı Mürettebat Yöneticisi tarafından alınacaktır. Mürettebat Yöneticisinin kararı kesindir.

5. Herhangi bir takdirî ikramiye/takdirî kıdem tazminatı, ABD doları olarak veya gemiadamının maaşı için anlaşılan para birimiyle aynı olacak şekilde, takdirî ikramiye/takdirî kıdem tazminatı ödemesinin yapılmasına karar verilen takvim ayını takip eden ayın 15'inde ödenecektir.

Gemiadamı, Şirket ile birlikte, Şirketin takdirî ikramiye/takdirî kıdem tazminatı ödemeleri bakımından Gemiadamına borçlu olduğu meblağlardan, Şirket tarafından makul bir şekilde belirlenen ve Gemiadamının Şirkete borçlu olduğu, Gemiadamının davranışı veya ihmali (örneğin, hırsızlık veya gemiye zarar verilmesi) ve/veya işbu Madde 20 uyarınca Gemiadamının işten çıkarılması ile ilgili olarak Şirket tarafından makul olarak katlanılan veya katlanılacak olan her türlü masraflar veya yükümlülükler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere herhangi bir parayı düşme hakkını saklı tuttuğunu kabul ve beyan eder.

TAHSİSAT BİLDİRİMİ §12

Bu Sözleşme kapsamındaki her gemiadamı, Madde 10'da belirtilen kesintiler hesaba katılarak, aylık aralıklarla ödenebilecek biçimde temel maaşının %80'ine varan kısmının tahsis edilmesini isteyebilir. Gemiadamı tahsis edilen maaşlardan herhangi birini kazanmadan önce tahsis senedi kapsamında hiçbir meblağ ödenmeyecektir.

ÜCRETLİ İZİN §13

Her gemiadamı, herhangi bir sebeple iş akdi fesholduğunda, çalıştığı tamamlanmış her ay için 2,5 takvim günü ve daha kısa süreler için çalıştığı gün oranında ücretli izin ödeneğine hak kazanır.

YAŞAMSAL İHTİYAÇLARIN KARŞILANMASI § 14

Gemide iaşe ve/veya ibate imkânı sağlanmıyorsa, şirket münasip kalitede iaşe ve/veya ibate sağlamakla mükelleftir.

VARDİYA TUTMA § 15

1. Seyirde ve gerekli görüldüğü takdirde limanda, mümkün olduğunca üçlü vardiya düzeni uygulanır.

2. Kimlerin vardiyaya, kimlerin günlük işe tahsis edileceği kaptanın takdir yetkisindedir.

3. Konuya dair ulusal ve uluslararası kural ve nizamlar gereği havanın karanlık olduğu saatler ve buna ek olarak kaptan ya da vardiya zabitinin gerekli gördüğü durumlarda, seyir vardiyasında vardiya zabitine yardımcı olmak üzere bir gözcü tayin edilecektir. Gemi kaptanı ve Çarkçıbaşının normal şartlarda vardiya tutma zorunluluğu yoktur.

PERSONEL TAHSİSİ § 16

Gemi, emniyetli ve verimli bir şekilde çalışabilmesi için gemide yeterli sayıda gemiadamının istihdam edilmesini sağlayacak şekilde yetkin ve yeterli personelle donatılmalıdır. Yeterli bir

must ensure the safety and security of the vessel and its personnel, under all operational conditions, in accordance with the Minimum Safe Manning Certificate issued by the Competent Authority in accordance with the rules of the SOLAS Convention.

SHORTHAND MANNING § 17

Where the complement falls short of the agreed manning, for whatever reasons, at the discretion of the company the basic wages of the shortage category may be paid to the affected members of the concerned department. Every effort shall be made to make good the shortage before the ship leaves the next port of call. This provision shall not affect any overtime paid in accordance with Article 7.

CREW'S EFFECTS § 18

1. When any seafarer suffers total or partial loss of, or damage to, their personal effects whilst serving on board the ship as a result of wreck, loss stranding or abandonment of the vessel, or as a result of fire, flooding or collision, excluding any loss or damage caused by the seafarer's own fault or through theft or misappropriation, they shall be entitled to receive from the company reasonable compensation. The level of reasonable compensation to be provided will be determined by the Company whose decision in relation to the same will be final.

2. The seafarer shall certify that any information provided with regard to lost property is true to the best of their knowledge.

3. The Company shall take measures for safeguarding property left on board by sick, injured or deceased seafarers and for returning it to them or to their next of kin.

SERVICE IN WARLIKE OPERATIONS AREAS AND HIGH-RISK AREAS § 19

1. A warlike operations area or high-risk zone will be designated by the Flag State.

2. At the time of the assignment the Company shall inform the Seafarers if the vessel is bound to or may enter any Warlike Operations area. If this information becomes known during the period of the Seafarers' employment on the vessel the Company shall advise the Seafarers immediately.

3. If the vessel enters a Warlike Operations area:

   (a) The Seafarer shall have the right not to proceed to such area. In this event the Seafarer shall be repatriated at Company's cost with benefits accrued until the date of return to his/her home or the port of engagement.

   (b) The Company may in its absolute discretion repatriate any Seafarer it deems unfit to continue duties onboard due to ill-health or disability to keep onboard during the voyages to subject areas without notice.

   (c) The Seafarer shall have the right to accept or decline an assignment in a Warlike Operations area without risking losing his/her employment or suffering any other detrimental effects.

mürettebat, SOLAS Sözleşmesi kurallarına uygun olarak Yetkili Makam tarafından verilen Asgari Emniyetli Gemiadamı Belgesi uyarınca, tüm operasyonel koşullar altında geminin ve personelinin emniyetini ve güvenliğini sağlamalıdır.

EKSİK PERSONEL TAHSİSİ §17

Herhangi bir sebepten ötürü, kabul olunan personel tahsisinde eksiklik yaşandığında, şirket taktirine bağlı olarak eksiklik yaşanan kategoriye ait temel maaş tutarında bir ikramiye, eksikliğin etkilediği departmanın diğer mensuplarına ödenebilir. Gemi bir sonraki limanı terk etmeden önce eksikliğin giderilmesi için her türlü gayret sarf edilmelidir. Bu hüküm, Madde 7. uyarınca yapılacak fazla mesai ödemelerini etkilemez.

MÜRETTEBATA AİT KİŞİSEL EŞYALAR §18

1. Gemide çalıştığı sırada; hırsızlık, emanete hıyanet ya da gemiadamının kendi hatasından kaynaklanan kayıp ve hasarlar hariç tutulmak koşuluyla, deniz kazası, karaya oturma ve geminin terk edilmesi sonucunda ya da su baskını, yangın veya çarpışmadan kaynaklanan, kişisel eşyaların kısmen veya tamamen kaybı ya da tahribatı durumunda gemiadamı, şirketten makul bir tazminat alma hakkına sahiptir. Verilecek makul tazminatın miktarı, bu konudaki kararı nihai olacak olan Şirket tarafından belirlenecektir.

2. Gemiadamı, kayıp eşyalara ilişkin verdiği bilgilerin mümkün olduğu kadarıyla doğru olduğunu tasdik eder.

3. Şirket, hasta, yaralı veya merhum gemiadamlarına ait gemide kalan eşyaların himaye altına alınması ve kendilerine ya da en yakınlarına teslim edilmesi için gerekli tedbirleri alacaktır.

SAVAŞ, ASKERİ OPERASYON YA DA YÜKSEK RİSK BÖLGESİNDE ÇALIŞMA §19

1. Savaş ya da askeri operasyon bölgesi veya yüksek risk bölgesi Bayrak Devleti tarafından belirlenecektir.

2. Şirket işe alım sırasında, geminin herhangi bir Savaş ya da Askeri Operasyon bölgesine gidip gitmeyeceği konusunda veya böyle bir bölgeden geçilmesinin olası olup olmadığı hususunda gemiadamını bilgilendirecektir. Bu türden bir durumun gemiadamının gemide görevli olduğu sırada gerçekleşmesi halinde, Şirket derhal gemiadamına bildirimde bulunmalıdır.

3. Şayet gemi Savaş, Askeri Operasyon Bölgesine girerse:

   (a) Gemiadamının böyle bölgelere gitmeme hakkı vardır. Böylesi bir durumda, Gemiadamının gemiye katıldığı limana veya evine iadesi gerçekleşinceye kadar birikecek tüm hakedişleri ve yurda iade masrafları Şirket tarafından ödenerek gemiadamı yurduna iade edilir

   (b) Şirket, kendi mutlak takdirine bağlı olarak, hastalık veya sakatlık nedeniyle gemideki görevlerine devam edemeyeceğini düşündüğü herhangi bir Gemiadamını söz konusu bölgelere yapılacak seferler sırasında bildirimde bulunmaksızın gemiden geri gönderebilir.

   (c) Gemiadamının, işini kaybetme riski olmaksızın veya herhangi bir olumsuz duruma maruz kalmaksızın Savaş, Askeri Operasyon bölgesinde çalışmayı kabul ya da reddetme hakkı vardır

4. In case a Seafarer may become captive or otherwise prevented from sailing as a result of an act of piracy or hijacking, irrespective whether such act takes place within or outside Flag State designated areas referred to in this Article, the Seafarer's employment status and entitlements under this Agreement shall continue until the Seafarer's release and thereafter until the Seafarer is safely repatriated to his/her home or place of engagement or until all the Company's contractual liabilities end. These continued entitlements shall, in particular, include the payment of full wages and other contractual benefits until the seafarer is repatriated. The Company shall also make every effort to provide captured Seafarers, with extra protection, food, welfare, medical and other assistance as necessary.

TERMINATION OF EMPLOYMENT § 20

1. The employment shall be terminated:

   (a) upon the expiry of the agreed period of service identified in Article 4;

   (b) when signing off owing to sickness or injury, after medical examination in accordance with Article 24.

2. The company may terminate the employment of a seafarer:

   (a) by giving thirty (30) days' written notice to the seafarer; or

   (b) If the seafarer has been found to be in serious default of his employment obligations in accordance with Article 23 (see Article 20.4 below); or

   (c) upon the total loss of the ship, or when the ship has been laid up for a continuous period of at least one month or upon the sale of the ship.

3. A seafarer to whom this Agreement applies may terminate employment:

   (a) by giving thirty **(30) days'** written notice of termination to the Company or the Master of the ship; or

   (b) when, during the course of a voyage it is confirmed that the spouse or, in the case of a single person, a parent, has fallen dangerously ill or dies. This provision shall also be applied with regard to the partner of a seafarer provided that this partner has been nominated by the seafarer at the time of engagement as the seafarers next of kin; or

   (c) if the ship is about to sail into a warlike operations area, in accordance with Article 19 of this Agreement and the Seafarer therefore chooses to terminate their employment;

   (d) if the seafarer was employed for a specified voyage on a specified ship, and the voyage is subsequently altered substantially, either with regard to duration of trading pattern;

   (e) if the Ship is certified substandard in relation to the applicable provisions the Safety of Life at Sea Convention (SOLAS) 1974, the International Convention on Loadlines (LL) 1966, the Standards of Training Certification and Watch-keeping Convention 8 (STCW)

4. Gemiadamının korsanlık veya kaçırılma türünden bir olay sonucunda alıkonması veya çalışamaz hale gelmesi durumunda, söz konusu olayın bu Maddede belirtilen Bayrak Devleti tarafından belirlenmiş bölgelerin içinde veya dışında olmasına bakılmaksızın, gemiadamının salıverilmesini takiben memleketine veya işe alındığı yere dönmesine kadar veya Şirket'in iş akdinden kaynaklı yükümlülükleri sona erene kadar iş akdi ve hak edişleri devam eder. Bu süre boyunca süren haklar, özellikle maaşın tam olarak ödenmesini ve iş akdinden doğan diğer hakları içerir. Şirket tutsak konumdaki gemiadamları için korunma, barınma, iaşe, tıbbi yardım ve gerektiğinde diğer konularda destek sağlamak için her türlü çabayı gösterecektir.

İŞ AKDİNİN FESHİ §20

1. Aşağıdaki durumlarda iş akdi kendiliğinden fesih olur:

   (a) Madde 4'te tanımlanan, kararlaştırılmış çalışma döneminin sona ermesi durumunda;

   (b) Madde 24 uyarınca yapılacak sağlık muayenesini takiben hastalanma veya yaralanma nedeniyle işten ayrılma durumunda.

2. Şirket, aşağıdaki durumlarda gemiadamının iş akdini feshedebilir:

   (a) gemiadamına otuz (30) gün önceden yazılı bildirimde bulunmak suretiyle;

   (b) gemiadamının, Madde 23 uyarınca iş yükümlülüklerini yerine getirme konusunda ciddi bir kusuru saptanır ise (Aşağıdaki Madde 20.4'e bkz.);

   (c) geminin bütünüyle zayi olması veya en az bir ay olmak üzere kesintisiz bir süre için atıl kalması ya da geminin satılması durumunda.

3. Bu Sözleşme kapsamına giren gemiadamı, aşağıdaki durumlarda iş akdini feshedebilir:

   (a) gemi kaptanına veya şirkete, **otuz (30) gün** önceden yazılı fesih bildiriminde bulunmak suretiyle; veya

   (b) gemi sefer halindeyken gemiadamının eşinin, eğer bekâr ise ebeveynlerinden herhangi birinin tehlikeli bir hastalığa yakalandığı veya öldüğü teyit edilirse. Bu hüküm, gemiadamı tarafından sözleşme imzalarken en yakın hısım olarak tayin edilmesi koşuluyla, gemiadamının hayat arkadaşı olarak ilam edilen kişi için de geçerlidir.

   (c) Madde 19 gereğince, geminin bir savaş ya da askeri operasyon bölgesine seyretmesi ve bu nedenle gemiadamının iş akdinin feshini seçmesi durumunda; veya

   (d) gemiadamının belirli bir gemide belirli bir sefer için işe alınmış olmasına karşın sefer veya sefer programının süresine ilişkin önemli bir değişikliğin gerçekleşmesi durumunda;

   (e) geminin, yürürlükteki Denizde Can Güvenliği Uluslararası Sözleşmesi (SOLAS) 1974, Uluslararası Yükleme Sınırları Sözleşmesi (LL) 1966, Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Tutma Standartları Sözleşmesi (STCW) 1995,

1995, the International Convention for the Prevention of Pollution from Ships 1973, as modified by the Protocol of 1978 (MARPOL) or substandard in relation to ILO Convention No. 147, 1976, Minimum Standards in Merchant Ships as supplemented by the Protocol of 1996 and remains so for a period of 30 consecutive days provided that adequate living conditions and provisions are provided on board or ashore. In any event, a Ship shall be regarded as substandard if it is not in possession of the certificates required under either applicable national laws and regulations or international instruments;

(f) if the ship has been arrested and has remained under military arrest for 30 days;

4. A notice period shorter than the minimum standard notice above of **[30 DAYS]** may be given in circumstances which are recognized under Panamanian law or regulations as justifying the termination of the employment agreement at shorter notice or without notice (including but not limited to the circumstances referred to in Article 20.2(b); the Company will also ensure that the need of the seafarer to terminate, without penalty, the agreement on shorter notice or without notice for compassionate or other urgent reasons is taken into account)

5. It shall not be grounds for termination if, during the period of the agreement, the company transfers the seafarer to another vessel belonging or related to the same Company,

on the same rank and wages and all other terms, if the second vessel is engaged on the same or similar voyage patterns. There shall be no loss of earnings or entitlements during the transfer and the company shall be liable for all costs and subsistence for and during the transfer.

REPATRIATION § 21

1. Repatriation shall take place in such a manner that it takes into account the needs and reasonable requirements for comfort of the seafarer. The maximum duration of the uninterrupted service on board, at the end of which seafarers have the right of repatriation, shall be less than twelve (12) months.

2. During repatriation for normal reasons, the company shall be liable for the following costs until the seafarers reach the final agreed repatriation destination, which can be either a place of original engagement or home:

(a) payment of basic wages between the time of discharge and the arrival of the seafarer at their place of original engagement or home;

(b) the cost of accommodation and food;

(c) reasonable personal travel and subsistence costs during the travel period (travel by appropriate and expeditious means, normally by air);

(d) medical treatment, when necessary, until medically fit to travel to repatriation destination;

(e) transport of the seafarer's personal effects up to the amount allowed free of charge by the relevant carrier with the company.

3. For the purposes of this clause, normal reasons (as per MLC Standard A2.5 paras 1 (a)-(c)) means.

Gemilerden Kaynaklanan Kirliliğin Önlenmesine İlişkin Sözleşme 1973 ile MARPOL protokolü tadili 1978 hükümlerince veya ILO Konvansiyonu No.147 1976 tarihli Ticaret Gemilerinde Minimum Standartlar ile 1996 Ek Protokol tadili hükümlerince standart altı ilan edilmesi ve takip eden 30 gün boyunca bu durumun – yeterli yaşam koşulları ve kumanyanın gemide ya da kıyıda sağlanması şartıyla- sabit kalması durumunda. Geminin yürürlükteki ulusal yasa ve nizamnameler ya da uluslararası sözleşmelerin gerektirdiği sertifikalara sahip olmadığı durumlarda gemi standart altı sayılacaktır;

(f) gemi tutuklanır ve bu tutukluluk hâli 30 günü bulursa;

4. Yukarıda belirtilen **[30 GÜN]** olan asgari standart bildirim süresinden daha kısa bir bildirim süresi, Panama kanunları veya nizamnameleri kapsamında iş akdinin daha kısa sürede veya bildirimsiz feshedilmesini haklı gösteren durumlarda verilebilir. (Madde 20.2(b)'de belirtilen koşullar dahil ancak bunlarla sınırlı değildir; Şirket ayrıca gemiadamının sözleşmeyi daha kısa sürede ya da mazeret ya da diğer acil nedenlerle bildirimde bulunmaksızın, herhangi bir ceza olmaksızın feshetme ihtiyacının dikkate alınmasını sağlayacaktır.)

5. İş akdi süresi dâhilinde, Şirketin gemiadamını, aynı Şirkete ait ya da iştiraki mülkiyeti olduğu başka bir gemiye aynı görev, aynı maaş ve tüm diğer haklarla, ikinci geminin aynı

ya da benzer sefer programına sahip olması koşuluyla, transfer etmesi halinde fesih sebebi oluşmaz. Transfer esnasında herhangi bir hak ve kazanç kaybı oluşamaz ve Şirket transfer işlemi için ve transfer süresince oluşan tüm giderler ile harcırahı karşılamakla yükümlüdür.

YURDA İADE § 21

1. Yurda iade, gemiadamının rahatı için makul gereksinimler ve ihtiyaçlar gözetilecek şekilde gerçekleştirilir. Gemiadamlarının yurda iadeyi hakkına sahip olduğu gemideki kesintisiz azami çalışma süresi on iki (12) aydan azdır.

2. Gemiadamının normal sebeplerle yurda iadesi süresince, evi ya da iş akdinin imzalandığı yer olmak üzere, kararlaştırılmış son varış yerine ulaşana kadar oluşan aşağıdaki masraflar Şirketin yükümlülüğündedir:

(a) gemiadamının gemiden ayrılıp, yurduna ya da sözleşmenin imzalandığı yere varıncaya dek geçen süre için aylık temel maaşı;

(b) yurda iade gerçekleşene kadar gemiadamının barınma ve yiyecek masrafları;

(c) seyahat süresince (uygun ve hızlı vasıtalarla, normalde hava yoluyla seyahat) gerçekleşecek makul tutardaki yolculuk seyahat ve harcırah masrafları;

(d) yurda iade edilecek varış yerine seyahat etmek için tıbbi açıdan uygun olana kadar gerektiğinde tıbbi tedavi;

(e) gemiadamının ücrete tabi olmayan miktar dâhilindeki kişisel eşyalarının, şirket ile mutabakata varılan nakliyeci tarafından taşınması.

3. Bu maddenin amaçları doğrultusunda, normal nedenler (MLC Standardı A2.5 paragraf 1 (a)-(c) uyarınca) aşağıdaki anlama gelir:

(a) if the Seafarer's employment agreement expires while they are abroad;

(b) when the Seafarer's employment agreement is terminated:

i. by the Company;
ii. by the seafarer for justified reasons;

(c) when the Seafarer is no longer able to carry out their duties under their employment agreement or cannot be expected to carry them out in the specific circumstances

4. A seafarer shall be entitled to repatriation at the company's expense on termination of employment as per Article 20. A Seafarer may lose the right to be repatriated as established in the Executive Decree No. 86 of 2013, Article 96. In the event that a Seafarer thereby loses the right to be repatriated (in the event of circumstances set out in Executive Decree No. 86, Article 96(1)-(4)), the Company is entitled (in accordance with Articles 92 and 96 of Executive Decree No. 86) to deduct costs of repatriation from the Seafarer's remuneration or other benefits to which the Seafarer is entitled.

5. In circumstances where a Seafarer is, in accordance with the provisions of this agreement, entitled to repatriation, the Company shall use all reasonable endeavors to repatriate the Seafarer as soon as it is reasonably practicable to do so and in accordance with the applicable rules of the disembarking country/port.

COMPLAINTS, DISCIPLINARY AND GRIEVANCE §22

1. If the seafarer has a complaint or grievance regarding his / her employment, they should follow the Company's grievance and procedure relating to on-board complaints, a copy of which will be provided to the seafarer on joining the ship.
2. The disciplinary rules applicable to the seafarer are set out in the dismissal and disciplinary procedure which is available on-board. For the avoidance of doubt, the disciplinary and dismissal procedures do not form part of your contract with the Company and the Company may amend these procedures at any time.
3. If the seafarer has a complaint or dispute regarding the application of his / her employment contract, then he / she should lodge a complaint on-board the ship for considerations under the on- board complaint procedure.
4. In the event that the "on-board complaint procedure" fails to resolve a complaint, the seafarer may raise it with an authorized officer in the port where the ship is moored or anchored.

The company will follow the MLC procedure when handling complaints.

MISCONDUCT § 23

1. A company may terminate the employment of a seafarer following a serious default of the seafarer's employment obligations which gives rise to a lawful entitlement to dismissal, provided that the company shall, where possible, prior to dismissal, give written notice to the seafarer specifying the serious default which has been the cause of the dismissal.

(a) Gemiadamı'nın iş akdi yurtdışındayken sona ererse;

(b) Gemiadamı'nın iş akdi:

i. Şirket tarafından;
ii. gemiadamı tarafından haklı nedenlerle feshedildiğinde;

(c) Gemiadamı'nın iş akdi kapsamındaki görevlerini artık yerine getiremeyecekleri veya belirli koşullar altında bu görevleri yerine getirmelerinin beklenemeyeceği durumlarda

4. Bir Gemiadamı, Madde 20 uyarınca iş akdinin feshedilmesi durumunda, masrafları şirket tarafından karşılanmak kaydıyla yurda iade edilme hakkına sahiptir. Bir Gemiadamı, 2013 tarihli ve 86 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 96. maddesinde belirtildiği şekilde yurda iade edilme hakkını kaybedebilir. Bir Gemiadamının bu şekilde yurda iade edilme hakkını kaybetmesi durumunda (86 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin madde 96(1)-(4)'de belirtilen durumlarda), Şirket (86 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 92. ve 96. maddeleri uyarınca) yurda iade masraflarını Gemiadamının hak kazandığı ücretten veya Gemiadamının diğer faydalardan düşme hakkına sahiptir.
5. Bir Gemiadamının bu sözleşmenin hükümleri uyarınca yurda iade hakkına sahip olduğu durumlarda Şirket, makul olarak mümkün olan en kısa sürede ve karaya çıktığı ülkenin/limanın geçerli kurallarına uygun olarak Gemiadamını yurda iade etmek için tüm makul çabayı gösterecektir.

ŞİKAYETLER, DİSİPLİN VE İTİRAZ §22

1. Gemiadamının işiyle ilgili bir şikayeti veya itirazı varsa, Şirketin şikayeti prosedürünü ve gemideki şikayetlerle ilgili prosedürünü takip etmelidir; bunun bir kopyası gemiye katıldığında denizciye verilecektir.
2. Gemiadamı için uygulanacak olan disiplin kuralları, gemide mevcut olan işten çıkarma ve disiplin prosedüründe belirtilmektedir. Şüpheye mahal vermemek adına, disiplin ve işten çıkarma prosedürleri Şirket ile yaptığınız sözleşmenin bir parçasını oluşturmaz ve Şirket bu prosedürlerde herhangi bir zamanda değişiklik yapabilir.
3. Gemi adamının iş akdinin uygulanmasına ilişkin bir şikayeti veya anlaşmazlığı varsa, gemideki şikayet prosedürü kapsamında değerlendirilecek hususlar için gemide bir şikayette bulunmalıdır.
4. "Gemideki şikayet prosedürünün" bir şikayeti çözememesi durumunda, gemiadamı, şikayetini geminin bağlı olduğu veya demirlediği limandaki yetkili bir zabite iletebilir.

Şirket şikayetleri ele alırken MLC prosedürünü izler.

KASITLI ZARAR § 23

1. İşten çıkarma için meşru bir gerekçe oluşturacak biçimde, gemiadamının iş yükümlülüklerini yerine getirmekte kasti kusuru bulunması halinde, işten çıkarma öncesinde, işten çıkarma nedeni olan kasti kusuru açıkça belirten yazılı bir bildirimde bulunmak şartıyla şirket, gemiadamının işine son verebilir.

2. A notice period shorter than the minimum contractual notice as per Article 20 above (of thirty days) may be given in circumstances which are recognized under Panamanian law or regulations as justifying the termination of the agreement at shorter notice or without notice.

3. The seafarer is referred to the dismissal and disciplinary procedure for further information on gross-misconduct dismissals. For the avoidance of doubt, the disciplinary and dismissal procedures do not form part of your contract with the Company and the Company may amend these procedures at any time.

Examples of serious default (which may lead to termination at shorter notice or without notice) include, but are not limited to:

(a) Theft or unauthorized removal of /the Company's property or the property of a colleague, contractor or agent of any of the foregoing.
(b) Fraud, forgery or other dishonesty.
(c) Actual or threatened violence, or behavior which provokes violence, and bullying.
(d) Deliberate and serious damage to the ship, property or equipment or the property of a colleague, contractor, customer or member of the public.
(e) Failure to obey reasonable instructions from the Company, or any other serious act of insubordination.
(f) Unlawful discrimination, harassment or victimization towards employees, customers, colleagues and the public.
(g) Bringing the company into serious disrepute.
(h) Serious incapability at work brought on by alcohol or illegal drugs
(i) Causing loss, damage or injury through serious negligence.
(j) Serious breach of health and safety rules or serious misuse of safety equipment.
(k) Serious neglect of duties, or a serious or deliberate breach of your contract or our procedures.
(l) failing to comply with any reasonable instructions or measures that the Company implements in response to an emergency or other critical situation
(m) If a seafarer seriously violates the international legislation and requirements such as SOLAS, STCW, MARPOL and MLC
(n) If a seafarer is found to be negligent in accordance with the legal rules of the Terminal/Port or the civil/criminal law of any country;
(o) failing to use best endeavors to prevent the improper use or disclosure of confidential information and/or disclosing or communicating to any person, firm, company, association or other organization or otherwise making use in any way of confidential information which came into the seafarer's possession in the course of or by virtue of their engagement pursuant to this agreement. Confidential information means information (in whatever form and whether or

2. Panama yasaları veya nizamnameleri uyarınca iş akdinin daha kısa bir süre içinde veya bildirimsiz olarak feshedilmesini haklı gösteren durumlarda, yukarıdaki Madde 20 uyarınca sözleşmeye dayalı asgari bildirim süresinden (otuz günden) daha kısa bir bildirim süresi verilebilir

3. Gemiadamı, ağır kasıtlı zarar nedeniyle işten çıkarmalara ilişkin daha fazla bilgi almak için işten çıkarma ve disiplin prosedürüne yönlendirilir. Şüpheye mahal vermemek adına, disiplin ve işten çıkarma prosedürleri Şirket ile yaptığınız sözleşmenin bir parçasını oluşturmaz ve Şirket bu prosedürlerde dilediği zaman değişiklik yapabilir.

Ciddi kusur örnekleri (daha kısa süreli bildirimle veya bildirimsiz feshe yol açabilecek) aşağıdakileri kapsar, ancak bunlarla sınırlı değildir:

(a) Şirketin mallarının veya bir iş arkadaşının, yüklenicinin veya yukarıda belirtilenlerden herhangi birinin vekilinin mallarının çalınması veya izinsiz olarak kaldırılması.
(b) Dolandırıcılık, sahtecilik veya diğer sahtekârlıklar.
(c) Fiili veya tehdit içeren şiddet veya şiddeti kışkırtan davranışlar ve zorbalık.
(d) Gemiye, mala veya ekipmana ya da bir iş arkadaşının, yüklenicinin, müşterinin veya kamu görevlisinin malına kasıtlı ve ciddi zarar vermek.
(e) Şirketten gelen makul talimatlara uymamak veya başka ciddi itaatsizlik eylemleri.
(f) Çalışanlara, müşterilere, iş arkadaşlarına ve kamuya karşı yasa dışı ayrımcılık, taciz veya mağduriyet.
(g) Şirketin itibarını ciddi şekilde zedelemek.
(h) Alkol veya yasadışı uyuşturucuların neden olduğu ciddi iş göremezlik.
(i) Ciddi ihmal nedeniyle kayıp, hasar veya yaralanmaya neden olma.
(j) Sağlık ve güvenlik kurallarının ciddi şekilde ihlali veya güvenlik ekipmanının ciddi şekilde yanlış kullanılması.
(k) Görevlerin ciddi şekilde ihmal edilmesi veya sözleşmenizin veya prosedürlerimizin ciddi veya kasıtlı olarak ihlali.
(l) Şirketin acil veya diğer kritik bir duruma yanıt olarak uyguladığı makul talimat veya önlemlere uymama,
(m) Bir gemiadamının SOLAS, STCW, MARPOL ve MLC gibi uluslararası mevzuat ve gereklilikleri ciddi şekilde ihlal etmesi halinde,
(n) Bir gemiadamının Terminalin/Limanın yasal kuralları veya herhangi bir ülkenin medeni/ceza kanunu uyarınca ihmalkar olduğunun tespit edilmesi halinde;
(o) Gizli bilgilerin uygunsuz kullanımını veya açıklanmasını önlemek için elinden gelen gayreti göstermemek ve/veya herhangi bir kişiye, firmaya, şirkete, birliğe veya başka bir kuruluşa açıklamak veya iletmek veya bu sözleşme uyarınca gemiadamının görevi sırasında veya görevi nedeniyle edindiği gizli bilgileri herhangi bir şekilde kullanmak. Gizli bilgi, Şirketin veya Geminin ve/veya bunların vekillerinin işleri, işlemleri ve/veya mali durum ile ilgili olan, her durumda Şirket veya onun

not marked confidential) relating to the business, affairs, and/or finances of the Company or the Vessel and/or their agents which is confidential to such party including but not limited to (i) details about the Vessel including its position, load/cargo (ii) personal or professional details about the crew on board the Vessel (personnel information) (iii) lists and contact details of customers, clients (iv) details of contracts with such parties and of their requirements or production capabilities, business plans, marketing strategies, sales and research results (v) financial reports, budgets, trading statements, price lists, pricing structures and strategies, profit margins, costings, discounts and rebates (vi) technical information and know-how (vii) business methods and processes (viii) unpublished price sensitive information (including details of business development projects, proposed acquisitions, sales, joint ventures or disposals (ix) any document marked "confidential" or similar or any information which the seafarer has been told is confidential or which they might reasonably expect the Company would regard as confidential, in each case created by, devised by, used by relating to or belonging to the Company or any related party or agent thereof.

This list is intended as a guide and is not exhaustive.

4. In the event of the dismissal of a Seafarer in accordance with this Article, the Company shall be entitled to recover from that Seafarer's balance of any discretionary bonus/discretionary seniority payments owing, any money reasonably determined by the Company to be owing to the Company by the Seafarer, including, but not limited to any costs or liability reasonably incurred and/or reasonably to be incurred by the Company associated with the Seafarer's conduct or negligence (for example, theft or damage to the ship) and/or the dismissal of the Seafarer in accordance with Article 20 herein. Such costs do not, however, include the costs of providing a replacement for the dismissed Seafarer.

5. For the purpose of this Agreement, refusal by any seafarer to obey an order to sail the ship shall not amount to a breach of the seafarer's employment obligations where:

   (a) the ship is unseaworthy or otherwise substandard as defined in Article 20.3(e);

   (b) for any reason it would be unlawful for the ship to sail;

   (c) the seafarer has a genuine grievance against the company in relation to the implementation of the terms of this Agreement and has complied in full with the terms of the company's grievance procedure; or

   (d) the seafarer refuses to sail into a warlike area and / or High-Risk areas.

MEDICAL ATTENTION § 24

1. A seafarer shall be entitled to adequate measures for the protection of their health and shall have access to prompt and adequate medical care whilst working on board.

2. A seafarer shall be entitled to immediate medical attention when required and to dental treatment of acute pain and emergencies. In principle, this is to be provided at no cost

herhangi bir ilişkili tarafı veya vekili tarafından yaratılan, tasarlanan, kullanılan veya bunlara ait olan, aşağıdaki bilgiler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, söz konusu taraf için gizli olan (hangi biçimde olursa olsun ve gizli olarak işaretlenmiş olsun veya olmasın) bilgiler dahil anlamına gelir: (i) Geminin konumu, yükü/kargosu da dahil olmak üzere Gemiyle ilgili ayrıntılar, (ii) Gemideki mürettebat/personel hakkında kişisel veya mesleki ayrıntılar (kişisel bilgiler), (iii) müşterilerin, müşterilerin listeleri ve iletişim bilgileri, (iv) böyle taraflarla yapılan sözleşmelerin ayrıntıları ve bunların gereklilikleri veya üretim yetenekleri, iş planları, pazarlama stratejileri, satış ve araştırma sonuçları, (v) mali raporlar, bütçeler, ticari tablolar, fiyat listeleri, fiyatlandırma yapıları ve stratejileri, kar marjları, maliyetler, indirimler ve iadeler, (vi) teknik bilgi ve know-how, (vii) iş yöntemleri ve süreçleri, (viii) yayınlanmamış fiyata duyarlı bilgiler (iş geliştirme projelerinin ayrıntıları, önerilen satın almalar, satışlar, ortak girişimler veya elden çıkarmalar dahil), (ix) "Gizli" olarak işaretlenen veya benzeri herhangi bir belge veya denizadamına gizli olduğu söylenen veya Şirketin makul olarak gizli olarak kabul etmesini bekleyebileceği her türlü bilgi.

Bu liste bir rehber olarak tasarlanmış olup kapsamlı değildir.

4. Bu Madde uyarınca Gemiadamının işine son verilmesi durumunda, Şirket, söz konusu Gemiadamının borçlu olduğu takdirî ikramiye/takdirî kıdem tazminatı bakiyesinden, Şirketin makul bir şekilde belirlediği ve Gemiadamının Şirkete borçlu olduğu, Gemiadamının davranışı veya ihmali (örneğin, hırsızlık veya gemiye zarar verme) ve/veya işbu Madde 20 uyarınca Gemiadamının işten çıkarılması ile ilgili olarak Şirket tarafından makul olarak katlanılan ve/veya makul olarak katlanılacak masraflar veya yükümlülükler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere herhangi bir parayı tazmin etme hakkına sahiptir. Ancak bu tür masraflar, işten çıkarılan Gemiadamının yerini alacak yeni personelin temin edilmesi masraflarını içermez.
5. Bu Sözleşme uyarınca, aşağıdaki durumlarda, denize açılma emrine riayet etmemesi, gemiadamının iş yükümlülüklerinin ihlal etmesi biçiminde kabul edilemez:

   (a) geminin denize elverişsiz veya Madde 20.3'ün (e) bendinde tanımlanan biçimde standartaltı olması;

   (b) herhangi bir sebepten ötürü geminin denize açılması kanunlara aykırı olması;

   (c) gemiadamının şirket aleyhinde, bu Sözleşmenin yerine getirilmesine ilişkin gerçekçi şikâyetleri bulunması ve gemiadamının şirket şikâyet prosedürlerini tam olarak yerine getirmiş olması; veya

   (d) gemiadamının, savaş ya da askeri operasyon bölgesine ve/veya Yüksek Risk bölgelerine hareket etmeyi reddetmesi.

TIBBİ MÜDAHALE § 24

1. Gemiadamı, sağlığının korunması için yeterli önlemler alma hakkına sahip olup, gemide çalışırken anında ve yeterli tıbbi bakıma erişebilecektir.

2. Gemiadamı gerekli durumlarda, ağrılı diş tedavisinde ve acil durumlarda tıbbi müdahale ve tedavi görme hakkına sahiptir. Prensip olarak, bu hizmetler gemiadamına ücretsiz

to the seafarer.

3. A seafarer shall be entitled to health protection and medical care as comparable as possible to that which is generally available to workers ashore including prompt access to the necessary medicines, medical equipment and facilities for diagnosis and treatment and to medial information and expertise.

4. A seafarer who is hospitalized abroad owing to sickness or injury shall be entitled to medical attention (including hospitalization) at the company's expense for as long as such attention is required or until the seafarer is repatriated pursuant to Article 21, whichever is the earlier.

5. A seafarer repatriated unfit as a result of sickness or injury, shall be entitled to medical attention (including hospitalization) at the company's expense for up to 16 weeks as of the date on which the injury took place or the start of the illness;

6. In those cases where, following repatriation, seafarers have to meet their own medical care costs, in line with Article 24.1, they may submit claims for reimbursement within 6 months, unless there are exceptional circumstances, in which case the period may be extended

7. Proof of continued entitlement to medical attention shall be by submission of satisfactory medical reports, endorsed, where necessary, by a company appointed doctor. If a doctor appointed by or on behalf of the seafarer disagrees with the assessment, a third doctor may be nominated jointly between the Company and the Seafarer and the decision of this doctor shall be final and binding on both parties.

SICK PAY § 25

1. When a seafarer is landed at any port, or incapacitated on board, because of sickness or injury a pro rata payment of their basic wages plus guaranteed or, in the case of officers, fixed overtime, shall continue until they have been repatriated at the company's expense as specified in Article 21.

2. Thereafter the seafarer shall be entitled to sick pay at the rate equivalent to their basic wage while they remain sick from the time when the seafarer is repatriated or landed until their recovery or, if earlier, until they are entitled to cash benefits under the national legislation of the Company and at all times shall not be less than 16 weeks from the day of the injury or the commencement of the sickness. The provision of sick pay following repatriation shall be subject to submission of a valid medical certificate, without undue delay.

3. Proof of continued entitlement to sick pay shall be by submission of satisfactory medical reports, endorsed, where necessary, by a company appointed doctor. If a doctor appointed by or on behalf of the seafarer disagrees with the assessment, a third doctor may be nominated jointly between the company and the seafarer and the decision of this doctor shall be final and binding on both

olarak sağlanır.

3. Gemiadamı, gerekli ilaçlara, tıbbi ekipmana ve teşhis ve tedavi için gerekli olanaklara ve tıbbi bilgi ve uzmanlığa anında erişim de dahil olmak üzere, mümkün olduğunca karada çalışanlara genel olarak sağlananlarla karşılaştırılabilir sağlığı koruma ve tıbbi bakım hakkına sahiptir.

4. Hastalık veya yaralanma nedeniyle yurtdışında hastaneye kaldırılan gemiadamının tıbbi müdahale görme hakkı mevcuttur. Bu durumda gemiadamının tıbbi müdahale masrafları (hastaneye yatırılma dâhil), müdahalenin gerekli olduğu süre boyunca veya gemiadamının yurda iadesi Madde 21'ye uygun gerçekleşinceye kadar şirket tarafından karşılanır

5. Sağlığına kavuşmaksızın, hastalanma ya da yaralanma nedeniyle yurda iade edilen gemiadamı, yaralanmanın gerçekleştiği veya hastalığın başladığı tarihten itibaren 16 haftaya kadar masrafları şirket tarafından karşılanmak üzere tıbbi müdahale (hastaneye yatırılma dâhil) görme hakkına sahiptir;

6. Yurda iadeyi takip eden durumlarda, gemiadamının tıbbi bakım masraflarını kendisinin karşılamak durumunda kaldığı hallerde, Madde 24.1 uyarınca gemiadamları geri ödeme taleplerini 6 ay içinde gerçekleştirmelidirler. Bu süre istisnai koşullar söz konusu olduğunda uzatılabilir

7. Zaruri durumlarda, şirketin tayin ettiği doktor tarafından onaylanarak sunulan kabul edilebilir sağlık raporları, tıbbi müdahale hakkını sürdürmek için kanıt niteliği taşır. Gemiadamı tarafından veya gemiadamı adına tayin edilen doktorun verilen hükümle ihtilafa düşmesi halinde, Şirket ve Gemiadamının müşterek belirleyeceği üçüncü bir doktor atanır ve bu doktorun vereceği karar her iki taraf için nihai ve bağlayıcı olur.

HASTALIK ÖDENEĞİ § 25

1. Gemiadamı, hastalık ya da yaralanma nedeniyle herhangi bir limanda gemiden ayrıldığında veya gemide iş göremez hale geldiğinde, Madde 21'de belirtildiği üzere, masrafları şirket tarafından karşılanarak yurda iadesine kadar geçen süreye orantılı olarak gemiadamının temel maaşı ayrıca aylık minimum fazla mesai ücreti –zabit ise sabit fazla mesai ücreti- ödenmeye devam eder.

2. Yurda iade edildikten sonra gemiadamı, yurda iade edildiği veya karaya çıkarıldığı andan itibaren iyileşinceye kadar veya daha erken ise, Şirketin ulusal mevzuatı uyarınca nakdi yardım almaya hak kazanıncaya kadar ve her halükarda yaralanmanın gerçekleştiği veya hastalığın başladığı günden itibaren 16 haftadan az olmamak kaydıyla, hasta kaldığı sürece temel ücretine eşdeğer oranda hastalık ödeneği almaya hak kazanacaktır. Yurda iade edilmesini takiben hastalık ödeneğinin verilmesi, aşırı gecikmeye mahal vermeksizin, geçerli bir sağlık raporunun ibraz edilmesine bağlıdır.

3. Zaruri durumlarda, şirketin tayin ettiği doktor tarafından onaylanarak sunulan kabul edilebilir sağlık raporları, hastalık ödeneğini alma hakkını sürdürmek için kanıt niteliği taşır. Gemiadamı tarafından veya gemiadamı adına tayin edilen doktorun verilen hükümle ihtilafa düşmesi halinde, şirket ve gemiadamının müşterek belirleyeceği üçüncü bir doktor atanır ve bu doktorun vereceği karar her iki taraf için

parties.

4. The Company may be excluded from liability in respect of:

   (a) injury incurred otherwise than in the service of the ship;
   (b) injury or sickness due to willful misconduct of the sick, injured or deceased Seafarer;
   (c) sickness or infirmity intentionally concealed at the time of engagement.

MATERNITY § 26

1. In the event that a crew member becomes aware that she is pregnant during the period of employment:

   (a) the seafarer shall advise the master as soon as the pregnancy is confirmed;
   (b) the company will repatriate the seafarer as soon as reasonably possible but in no case later than the 24th week of pregnancy; and where the nature of the vessel's operations could in the circumstances be hazardous – at the first port of call.
   (c) the seafarer shall be entitled to contractual pay plus 100 days basic pay;
   (d) the seafarer shall be afforded priority in filling a suitable vacancy in the same or equivalent position within three years following the birth of a child should such a vacancy be available.

DISABILITY § 27

1. A seafarer who suffers permanent disability as a result of an accident whilst in the employment of the company regardless of fault, including accidents occurring while travelling to or from the ship, and whose ability to work as a seafarer is reduced as a result thereof, shall in addition to sick pay, be entitled to compensation according to the provisions of this Agreement.

2. The disability suffered by the seafarer shall be determined by a doctor appointed by the company. If a doctor appointed by or on behalf of the seafarer disagrees with the assessment, a third doctor may be nominated jointly between the company and the seafarer and the decision of this doctor shall be final and binding on both parties.

3. The company shall provide disability compensation to the seafarer in accordance with the P&I club and national law with any differences, including less than 10 % disability, to be pro rata.

   Note: "Senior Officers" for the purpose of this clause means Master, Chief Officer, Chief Engineer and 1st Engineer.

4. Shipowners, in discharging their responsibilities to provide for safe and decent working conditions, should have effective arrangements for the payment of compensation for personal injury. When a valid claim arises, payment should be made promptly and in full, Where the nature of the personal injury makes it difficult for the shipowner to make a full payment of the claim, consideration to be given to the payment of an interim amount so as to avoid undue hardship.

5. National laws and regulations may exclude the Company

nihai ve bağlayıcı olur.

4. Şirket, aşağıdaki hususlarda sorumluluktan muaf tutulabilir:

   (a) gemide hizmet dışında meydana gelen yaralanma;
   (b) hasta, yaralı veya ölen gemiadamının kasıtlı suiistimalinden kaynaklanan yaralanma veya hastalık;
   (c) iş akdi yapıldığı sırada kasıtlı olarak gizlenen hastalık veya sakatlık

HAMİLELİK § 26

1. İstihdam süresi dâhilinde mürettebattan birinin hamile olduğunu öğrenmesi durumunda:

   (a) gemiadamı, hamileliği kesinleşir kesinleşmez kaptanı bilgilendirmekle yükümlüdür;
   (b) şirket, gemiadamını mümkün olan en kısa sürede yurda iade edecektir lakin bu süre hiçbir suretle hamileliliğin 24. haftasını aşamaz ve gemi operasyonlarının mahiyeti hamilelik için risk oluşturduğu koşullarda yurda iade ilk limanda gerçekleştirilir
   (c) gemiadamı sözleşmeye bağlı ücret artı 100 günlük temel ücrete hak kazanır;
   (d) çocuğun doğumunu müteakip üç yıl içinde aynı ya da eşdeğer bir mevkide pozisyon oluştuğunda hamileliği nedeniyle iş akdi feshedilen gemiadamı işe alınma önceliğine sahiptir.

MALULİYET § 27

1. Gemiadamının gemiye gidişi veya gemiden ayrılışı esnasında gerçekleşen kazalar ile gemiadamının bu sıfatla çalışma kabiliyetinin azalmasına yol açan kazalar dâhil olmak üzere, Şirket tarafından istihdam edildiği dönemde kusuru bulunsun bulunmasın, kaza sonucu daimi maluliyete uğrayan gemiadamı, hastalık ödeneğine ilaveten bu Sözleşme hükümlerine uygun olarak tazminat almaya hak kazanır

2. Gemiadamının maruz kaldığı maluliyet, şirketin tayin edeceği bir doktor tarafından onaylanır. Gemiadamı tarafından veya gemiadamı adına tayin edilen doktorun verilen hükümle ihtilafa düşmesi halinde, şirket ve gemiadamının müşterek belirleyeceği üçüncü bir doktor atanır ve bu doktorun vereceği karar her iki taraf için nihai ve bağlayıcı olur.

3. Şirket, P&I külup tablosu ve ulusal yasalar uyarınca gemiadamına maluliyet tazminatı öder; aynı kaideyle, %10'un altındaki maluliyet oranları için orantılı bir tazminat ödenir.

   Not: Bu bent kapsamında "Kıdemli Zabit" ile Gemi Kaptanı (Master), 1. Kaptan (Chief Officer), Çarkçıbaşı (Chief Engineer) ve 2. Çarkçı (1st Engineer) kastedilmektedir.

4. Gemi sahipleri, güvenli ve makul çalışma koşulları sağlamak hususunda sorumluluklarını yerine getirirken, kişisel yaralanmalar karşılığında tazminat ödenmesi için etkin bir plana sahip olmalıdırlar. Geçerli bir tazminat hakkı oluştuğunda, ödeme derhal ve tam olarak yapılmalıdır. Kişisel yaralanmanın mahiyeti itibariyle, tazminatın gemi sahibi tarafından tek seferde ödenmesinin güçleştiği durumlarda, gereksiz külfet oluşmasını önlemek amacıyla aralıklarla ödeme yöntemi değerlendirilebilir.

5. Ulusal yasalar ve nizamnameler Şirketi aşağıdaki hususlarda

from liability in respect of: sick, injured or deceased Seafarer; and

(a) injury incurred otherwise than in the service of the ship;

(b) injury or sickness due to the willful misconduct of the

(c) sickness or infirmity intentionally concealed when the engagement is entered into

INSURANCE COVER § 28

The Company shall conclude appropriate insurance to cover themselves fully against the possible contingencies arising from the Articles of this Agreement. Further, the Company shall ensure that a financial security system be provided on board to protect the crew against abandonment and to guarantee resolution of claims arising from 2014 amendments to MLC, 2006. The details of the applicable financial security system shall be posted in a conspicuous place on board where it is available to the Seafarers.

LOSS OF LIFE – DEATH IN SERVİCE § 29

1. If a Seafarer dies through any cause whilst in the employment of the Company including death from natural causes and death occurring whilst travelling to and from the vessel, or as a result of marine or other similar peril, the Company shall pay compensation (the amount of which to be determined by an actuarial report prepared by the P&I club) to a nominated beneficiary and to each dependent child up to a maximum of 4 (four) under the age of 18 or otherwise to administer the estate of the Seafarer.

2. If a Seafarer dies, the Company shall also transport at its own expense the body to Seafarer's home where practical and at the families' request and pay the reasonable cost of burial expenses. Where the death has occurred at sea the repatriation of the body shall be carried out at the next scheduled port of call, subject to national legislation and as quickly as possible. If the Seafarer shall leave no nominated beneficiary, the aforementioned sum shall be paid to the person or body empowered by law or otherwise to administer the estate of the Seafarer. For the purpose of this clause a seafarer shall be regarded as "in employment of the company" for so long as the provisions of Articles 24 and 25 apply and provided the death is directly attributable to sickness or injury that caused the seafarer's employment to be terminated in accordance with Article 20.1(b).

3. The Company shall take measures for safeguarding property left on board by sick, injured or deceased seafarers and for returning it to them or to their next of kin.

4. National laws or regulations may exempt the Company from liability to defray the expense of medical care and board and lodging and burial expenses in so far as such liability is assumed by the public authorities.

FOOD, ACCOMMODATION, BEDDING, AMENITIES ETC. § 30

The Company shall provide, as a minimum, accommodation, recreational facilities and food and catering services in accordance with the standards specified in Title 3 to the draft ILO Consolidated Maritime Labour Convention 2006 and shall give due consideration to the Guidelines in that Convention.

sorumluluktan muaf tutabilir:

(a) gemide görev dışında meydana gelen yaralanma;

(b) hasta, yaralı veya ölen gemiadamının kasıtlı suiistimali nedeniyle meydana gelen yaralanma veya hastalık; ve

(c) sözleşme yapılırken kasıtlı olarak gizlenen hastalık veya sakatlık

SIGORTA TEMİNATI § 28

Şirket, bu Sözleşmenin Maddelerinden kaynaklanan olası beklenmedik durumlara karşı kendisini tam olarak teminat altına almak için uygun sigorta akdetmelidir. Ayrıca Şirket, mürettebatı terk edilmeye karşı korumak ve 2006 tarihli MLC'de 2014 yılında yapılan değişikliklerden kaynaklanan hak taleplerinin çözümünü garanti altına almak için gemide bir finansal güvenlik sistemi sağlayacaktır. Geçerli finansal güvenlik sisteminin ayrıntıları gemide Gemiadamlarının ulaşabileceği görünür bir yere asılır.

CAN KAYBI – HİZMET SIRASINDA ÖLÜM § 29

1. Doğal sebeplerden kaynaklanan can kaybı, gemiye katılırken ve ayrılırken yaptığı yolculuk sırasında ya da deniz tehlikesi veya benzeri tehlikelerden kaynaklanan can kaybı da dâhil olmak üzere, bir gemiadamının, Şirket tarafından istihdam edildiği süre zarfında herhangi bir nedenden ölümü halinde Şirket, tayin edilmiş vârise ve en çok 4 (dört) çocuk olmak üzere, ebeveynin bakmakla yükümlü olduğu 18 yaşın altındaki her bir çocuğuna tazminat öder (miktarı P&I kulübü tarafından hazırlanan bir aktüeryal raporla belirlenecektir) veya başka bir şekilde Gemiadamının miras malını idare eder.

2. Bir Gemiadamının ölmesi halinde, Şirket ayrıca masrafları kendisine ait olmak üzere, gemiadamının naaşını evine veya ailesinin talep ettiği yere gönderir ve makul defin masraflarını karşılar. Ölümün denizde meydana gelmesi durumunda, naaşının yurda geri gönderilmesi, ulusal mevzuata tabi olarak ve mümkün olan en kısa sürede, bir sonraki planlanmış uğrak limanda gerçekleştirilir. Gemiadamı vâris tayin etmemişse, yukarıda belirtilen tazminat, Gemiadamından kalan mirasın idaresi için yasa ya da öteki usullerle yetkili kılınmış kişi veya teşekküle verilir. Bu bent kapsamında, Sözleşmenin Madde 24 ve Madde 25 hükümlerinin geçerli olduğu sürece ve can kaybının, gemiadamının iş akdinin Madde 20.1 (b) gereğince feshine yol açan bir hastalık ya da yaralanma vakasıyla doğrudan ilişkili olması koşuluyla gemiadamının "şirket tarafından istihdam edildiği" kabul edilir.

3. Şirket, hasta, yaralı veya ölen gemiadamlarının gemide bıraktıkları malların muhafaza altına alınması ve kendilerine veya yakınlarına iade edilmesi için gerekli tedbirleri alır.

4. Ulusal yasa veya nizamnameler, eğer bu tür bir sorumluluk devlet yetkilileri tarafından üstleniliyorsa, Şirketi tıbbi bakım, iaşe ve ibate ve defin masraflarını karşılama yükümlülüğünden muaf tutabilir.

İAŞE, BARINMA, YATAK, SOSYAL İHTİYAÇLAR VB. § 30

Şirket, asgari olarak, barınma, dinlence-eğlence, iaşe, yiyecek içecek sağlama gibi hizmetleri, ILO Konsolide Denizcilik Çalışma Sözleşmesi 2006 tasarısında Başlık 3 ile belirlenen standartlar uyarınca ve MLC'de yer alan Yönergeler'i tam olarak gözeterek tedarik etmelidir.

PERSONAL PROTECTIVE EQUIPMENT § 31

1. The company shall ensure that seafarers are provided with occupational health protection and live, work and train on board ship in a safe and hygienic environment. The Company shall develop and promulgate guidelines for the management of occupational safety and health on board ships taking into account applicable codes, guidelines and standards recommended by international organizations, national administrations and maritime industry organizations.

2. The company shall provide the necessary personal protective equipment in accordance with ISM/IMO regulations, or any applicable national regulations, which specify any additional equipment, for the use of each seafarer while serving on board.

3. The company will supply the crew with appropriate personal protective equipment for the nature of the job.

4. Seafarers should be advised of the dangerous nature and possible hazards of any work to be carried out and instructed of any necessary precautions to be taken as well as of the use of the protective equipment.

5. If the necessary safety equipment is not available to operate in compliance with any of the above regulations, seafarers should not be permitted or requested to perform the work.

6. Seafarers should use and take care of personal protective equipment at their disposal and not misuse any means provided for their own protection or the protection of others. Personal protective equipment remains the property of the company.

SHIPBOARD SAFETY COMMITTEE § 32

1. The Company shall facilitate the establishment of an on-board Safety and Health Committee, in accordance with the provisions contained in the ILO Code of Practice on Accident Prevention on Board Ship at Sea and in Port, and as part of their safety-management system.

2. The company shall provide a link between the company and those on board through the designation of a person or persons ashore having direct access to the highest level of management as per the requirements of the ISM Code. The Company shall also designate an on board competent safety Officer who shall implement the company's safety and health policy and program and carry out the instructions of the Master to:

   (a) improve the crew's safety awareness; and

   (b) investigate any safety complaints brought to her/his attention and report the same to the Safety and Health Committee and the individual, where necessary; and

   (c) investigate accidents and make the appropriate recommendations to prevent the recurrence of such accidents; and

   (d) carry out safety and health inspections.

The Company acknowledges the right of the crew to elect a safety representative to the on-board Safety and Health Committee.

KİŞİSEL KORUYUCU DONANIM § 31

1. Şirket, gemiadamlarının iş sağlığının korunmasını ve gemide güvenli ve hijyenik bir ortamda yaşamalarını, çalışmalarını ve eğitim görmelerini sağlar. Şirket, uluslararası kuruluşlar, ulusal idareler ve denizcilik endüstrisi kuruluşları tarafından tavsiye edilen geçerli kurallar, kılavuzlar/yönergeler ve standartları dikkate alarak gemilerde iş güvenliği ve sağlığının yönetimine ilişkin yönergeler geliştirir ve yayınlar.

2. Şirket, ISM/IMO nizamnameleri veya ilave teçhizat belirleyen yürürlükteki diğer ulusal nizamnameler gereğince, gemiadamlarının gemide hizmet verirken kullanacakları kişisel koruyucu cihaz ve kıyafetleri tedarik edecektir.

3. Şirket, gemiadamlarına yaptıkları işin mahiyetine uygun kişisel koruyucu donanımları temin eder.

4. Gemiadamları, yapılacak herhangi bir işin taşıdığı tehlikeler ve muhtemel riskler hakkında uyarılmalı, alınması gereken önlemler ve kişisel koruyucu donanımın kullanımı hakkında bilgilendirilmelidir.

5. Yukarıda sözü geçen nizamnameler uyarınca gerekli güvenlik donanımının sağlanamadığı koşullarda gemiadamlarının ilgili işi yapmalarına izin verilmemeli ya da işin yapılması istenmemelidir

6. Gemiadamı, kendisine teslim edilen koruyucu donanımın uygun kullanımı ve bakımından sorumludur ve hem kendisinin hem de diğer gemiadamlarının güvenliği açısından yanlış veya amaç dışı kullanmamalıdır. Kişisel koruyucu donanım şirketin mülkiyetindedir.

GEMİ İŞ GÜVENLİĞİ VE SAĞLIĞI KOMİTESİ § 32

1. Şirket, kendi güvenlik yönetimi sisteminin bir parçası olarak, ILO Gemide ve Denizde ve Limanda Kaza Önleme Uygulama Esasları tarafından belirlenen hükümler uyarınca gemide bir İş Güvenliği ve Sağlığı Komitesi'nin kurulmasını sağlamalıdır.

2. Şirket, ISM Kuralları gereğince, Şirketin yönetim kademesinin en üst mercilerine doğrudan erişime sahip bir veya birden fazla kara personeli yetkilendirerek, Şirket ile gemidekiler arasında doğrudan bir bağ oluşturmalıdır. Şirket, aynı zamanda gemi üzerinde, şirketin iş güvenliği ve sağlık prensipleri ve programının uygulanmasından sorumlu olacak yetkin bir zabit tayin edecektir. Bu zabit, aşağıdaki konularda gemi kaptanının vereceği talimatları uygulayacaktır

   (a) mürettebatın iş güvenliği bilincinin yükseltilmesi;

   (b) iş güvenliği konusunda kendisine iletilen şikâyetlerin incelenmesi, İş Güvenliği ve Sağlık Komitesine ve gerektiğinde şikayet sahibine rapor edilmesi;

   (c) meydana gelen kazaların incelenmesi ve benzer kazaların tekrar etmemesi için gereken uyarıların yapılması; ayrıca

   (d) iş güvenliği ve sağlık denetimlerinin gerçekleştirilmesi.

Şirket, gemi mürettebatının Gemi İş Güvenliği ve Sağlık Komitesine katılmak üzere kendi arasından bir iş güvenliği temsilcisi seçme hakkını kabul eder.

EQUALITY § 33

Each seafarer shall be entitled to work, train and live in an environment free from harassment and bullying whether sexually, racially or otherwise motivated. The company will regard breaches of this undertaking as a serious act of misconduct on the part of seafarers.

EŞİTLİK § 33

Her gemiadamı, cinsiyet, ırk veya nasıl bir nedene dayanırsa dayansın, taciz ve zorbalığın olmadığı bir ortamda çalışma, yetişme ve yaşama hakkına sahiptir. Şirket, bu kuralın ihlalini, gemiadamı tarafından ciddi bir görev suiistimali olarak değerlendirecektir.

APPLICABLE LAW, JURISDICTION and ARBITRATION § 34

1. This Agreement shall be governed by and construed in accordance with English law and any dispute arising out of or in connection with this Agreement or its subject matter or formation shall be referred to arbitration in London in accordance with the Arbitration Act 1996 or any statutory modification or re-enactment thereof save to the extent necessary to give effect to this clause. The arbitration shall be conducted in accordance with the London Maritime Arbitrators Association ("LMAA") Terms current at the time when the arbitration proceedings are commenced.

2. The reference shall be to three arbitrators. A party wishing to refer a dispute to arbitration shall appoint its arbitrator and send notice of such appointment in writing to the other party requiring the other party to appoint its own arbitrator within 14 calendar days of that notice and stating that it will appoint its arbitrator as sole arbitrator unless the other party appoints its own arbitrator and gives notice that it has done so within the 14 days specified. If the other party does not appoint its own arbitrator and give notice that it has done so within the 14 days specified, the party referring a dispute to arbitration may, without the requirement of any further prior notice to the other party, appoints its arbitrator as sole arbitrator and shall advise the other party accordingly. The award of a sole arbitrator shall be binding on both parties as if he had been appointed by agreement. Nothing herein shall prevent the parties agreeing in writing to vary these provisions to provide for the appointment of a sole arbitrator.

3. In cases where neither the claim nor the counterclaim exceeds the sum of USD50,000 (or such other sum as the parties may agree) the arbitration shall be conducted in accordance with the LMAA Small Claims Procedure current at the time when the arbitration proceedings are commenced.

4. Each party will be responsible for their own legal costs and expenses incurred and the parties shall share equally the arbitrator's/arbitrators' costs and expenses in connection with the exercise of the Arbitration provision of this Agreement.

GEÇERLİ HUKUK, YARGI YETKİSİ ve TAHKİM § 34

1. İşbu Sözleşme İngiliz hukukuna tabi olacak ve bu hukuka göre yorumlanacak ve işbu Sözleşmeden veya konusu ya da şeklinden kaynaklanan veya bunlarla bağlantılı olan her türlü ihtilaf, 1996 Tahkim Kanunu veya bu maddeyi yürürlüğe koymak için gerekli olduğu ölçüde dışında, veya bu kanunun herhangi bir yasal değişikliği veya yeniden yürürlüğe girmesi uyarınca Londra'daki tahkime havale edilecektir. Tahkim, tahkim işlemlerinin başlatıldığı tarihte geçerli olan Londra Denizcilik Hakemleri Birliği ("LMAA") Şartlarına uygun olarak yürütülecektir.

2. Başvuru üç hakeme yapılacaktır. Bir uyuşmazlığı tahkime götürmek isteyen taraf kendi hakemini atayacak ve diğer tarafa, diğer tarafın bu bildirimi takip eden 14 takvim günü içinde kendi hakemini atamasını talep eden ve diğer tarafın kendi hakemini atamaması ve belirtilen 14 gün içinde bunu yaptığını bildirmemesi halinde kendi hakemini tek hakem olarak atayacağını belirten söz konusu atama bildirimi gönderecektir. Diğer tarafın belirtilen 14 gün içinde kendi hakemini atamaması ve bunu yaptığını bildirmemesi halinde, anlaşmazlığı tahkime götüren taraf, diğer tarafa önceden herhangi bir bildirimde bulunmasına gerek kalmaksızın, kendi hakemini tek hakem olarak atayabilir ve diğer tarafı bu yönde bilgilendirir. Tek hakemin kararı, sanki anlaşma ile atanmış gibi her iki taraf için de bağlayıcı olacaktır. Burada yer alan hiçbir husus, tarafların tek hakem atanmasını sağlayacak şekilde bu hükümleri yazılı olarak değiştirme konusunda anlaşmaya varmalarını engellemez.

3. Talebin veya karşı talebin toplam tutarının 50.000 ABD Doları'nı (veya tarafların üzerinde anlaşabileceği başka bir tutarı) aşmadığı durumlarda tahkim, tahkim yargılamasının başlatıldığı tarihte geçerli olan LMAA Küçük Talepler Prosedürü uyarınca yürütülecektir.

4. Taraflardan her biri kendi yargılama masraf ve giderlerinden sorumlu olacak ve taraflar işbu Sözleşmenin Tahkim hükmünün uygulanmasıyla bağlantılı olarak hakemin/hakemlerin masraf ve giderlerini eşit olarak paylaşacaklardır.

MEDIATION §35

1. Notwithstanding Article 34 above, the parties may agree (in writing) at any time to refer to mediation any difference and/or dispute arising out of or in connection with this Agreement or its subject matter or formation.

2. In the case of a dispute in respect of which arbitration has been commenced under Article 34 above, the following

ARABULUCULUK §35

1. Yukarıdaki Madde 34'e bakılmaksızın, taraflar, bu Sözleşmeden veya bu Sözleşmenin konusu veya oluşturmasından kaynaklanan veya bunlarla bağlantılı olarak ortaya çıkan herhangi bir uyuşmazlığı ve/veya anlaşmazlığı diledikleri zaman arabuluculuğa götürme/havale etme konusunda (yazılı olarak) anlaşabilirler.

2. Yukarıdaki Madde 34 uyarınca tahkimin başlatıldığı bir anlaşmazlık durumunda, aşağıdaki hususlar uygulanır:

shall apply:

(a) either party may at any time and from time to time elect to refer the dispute or part of the dispute to mediation by service on the other party of a written notice (the mediation notice) calling on the other party to agree to mediation

(b) the other party shall thereupon within 14 calendar days of receipt of the mediation notice confirm that they agree to mediation in which case the parties shall thereafter agree a mediator within a further 14 calendar days, failing which on the application of either party, a mediator will be appointed promptly by the arbitration tribunal ("the Tribunal") or such other person as the Tribunal may designate for that purpose. The mediation shall be conducted in such place and in accordance with such procedure and on such terms as the parties may agree or, in the event of disagreement, as may be set by the mediator.

(c) The mediation shall not affect the right of either party to seek such relief or take such steps as it considers necessary to protect its interest.

(d) Either party may advise the Tribunal that they have agreed to mediation. The arbitration procedure shall continue during the conduct of the mediation but the Tribunal may take the mediation timetable into account when setting the timetable for steps in the arbitration.

(e) Unless otherwise agreed or specified in the mediation terms, each party shall bear its own costs incurred in the mediation and the parties shall share equally the mediator's costs and expenses.

(f) The mediation process shall be without prejudice and confidential and no information or documents disclosed during it shall be revealed to the Tribunal except to the extent that they are disclosable under the law and procedure governing the arbitration.

(the parties should be aware that the mediation process may not necessarily interrupt time limits)

NOTICES §36

All notices given by either party or their agents to the other party or their agents in accordance with the provisions of this Agreement shall be in English and in writing and shall, unless specifically provided in this Agreement to the contrary, be sent to the postal/email addresses designated by each party in writing at the time of entering into this SEA. A notice may be sent by registered or recorded mail, electronically or delivered by hand. Any notice given under this Agreement shall take effect on receipt by the other party and shall be deemed to have been received: (i) if posted, on the 7th day after posting (ii) if sent electronically, on the day of transmission; and (iii) if delivered by hand, on the day of delivery. In each case proof of posting, handing in or transmission shall be proof that notice has been given, unless proven to the contrary.

ENTIRE AGREEMENT §37

This Agreement constitutes the entire agreement between the parties and no promise, undertaking, representation, warranty or

(a) taraflardan herhangi biri, herhangi bir zamanda ve zaman zaman, diğer tarafa arabuluculuğu kabul etmesi yönünde davet eden yazılı bir bildirimi (arabuluculuk bildirimi) tebliğ ederek uyuşmazlığı veya uyuşmazlığın bir kısmını arabuluculuğa havale etmeyi seçebilir.

(b) bunun üzerine diğer taraf arabuluculuk bildirimi aldıktan sonra 14 takvim günü içinde arabuluculuğu kabul ettiğini teyit edecek; bu durumda taraflar daha sonra ek 14 takvim günü içinde bir arabulucu üzerinde anlaşacaklardır; aksi takdirde taraflardan birinin başvurusu üzerine tahkim mahkemesi ("Mahkeme") veya Mahkemenin bu amaçla belirleyebileceği başka bir kişi tarafından derhal bir arabulucu atanacaktır. Arabuluculuk, tarafların mutabık kalabileceği veya anlaşmazlık halinde arabulucu tarafından belirlenebilecek yerde, şartlarda ve usule uygun olarak yürütülecektir.

(c) Arabuluculuk, taraflardan birinin kendi çıkarlarını korumak için gerekli gördüğü çözüm arama veya adımları atma hakkını etkilemeyecektir.

(d) Taraflardan herhangi biri arabuluculuğu kabul ettiklerini Mahkemeye bildirebilir. Tahkim prosedürü arabuluculuğun yürütülmesi sırasında devam edecek, ancak Mahkeme, tahkimdeki adımlara ilişkin zaman çizelgesini belirlerken arabuluculuk zaman çizelgesini dikkate alabilir.

(e) Arabuluculuk şartlarında aksi kararlaştırılmadıkça veya belirtilmedikçe, taraflardan her biri arabuluculukta ortaya çıkan masraflarını kendisi karşılayacak ve taraflar arabulucunun masraf ve giderlerini eşit olarak paylaşacaklardır.

(f) Arabuluculuk süreci önyargısız ve gizli olacak ve bu süreç sırasında açıklanan hiçbir bilgi veya belge, tahkimi düzenleyen kanun ve usul uyarınca açıklanabilir olduğu durumlar dışında Mahkemeye açıklanmaz.

(taraflar arabuluculuk sürecinin zaman sınırlamalarını kesintiye uğratmayabileceğini bilmelidirler)

TEBLİGATLAR §36

Taraflardan biri veya temsilcileri tarafından diğer tarafa veya temsilcilerine işbu Sözleşme hükümleri uyarınca yapılacak her türlü tebligatlar İngilizce dilinde ve yazılı olacak ve işbu Sözleşmede aksi özellikle belirtilmedikçe, tarafların işbu Gemisdamı İş Sözleşmesi (SEA) akdetme sırasında yazılı olarak belirledikleri posta/e-posta adreslerine gönderilecektir. Tebligat, taahhütlü veya kayıtlı posta yoluyla, elektronik yolla gönderilebilir veya elden teslim edilebilir. İşbu Sözleşme kapsamında yapılan herhangi bir tebligat, diğer tarafça alındığında geçerlilik kazanacak ve (i) postayla gönderilmişse, postaladıktan sonraki 7. günde (ii) elektronik yolla gönderilmişse, iletim gününde; ve (iii) elden teslim edilmişse, teslim edildiği günde alınmış sayılacaktır. Her durumda, postaya verildiğine, teslim edildiğine veya iletildiğine dair kanıt, aksi kanıtlanmadıkça, tebligatın yapıldığının kanıtı olacaktır.

SÖZLEŞMENİN BÜTÜNLÜĞÜ §37

İşbu Sözleşme, taraflar arasındaki anlaşmanın tümünü teşkil eder ve Gemiadamı İş Sözleşmesinin ilk sayfasında belirtilen tarihten

statement by either party prior to the date stated on first page of the Seafarer's Employment Agreement shall affect this Agreement. Any modification of this Agreement shall not be of any effect unless in writing signed by or on behalf of the parties.

THIRD PARTY RIGHTS §38

No third parties may enforce any term of this Agreement.

PARTIAL VALIDITY §39

If any provision of this Agreement is or becomes or is held by any arbitrator or other competent body to be illegal, invalid or unenforceable in any respect under any law or jurisdiction, the provision shall be deemed to be amended to the extent necessary to avoid such illegality, invalidity or unenforceability, or, if such amendment is not possible, the provision shall be deemed to be deleted from this Agreement to the extent of such illegality, Invalidity or unenforceability, and the remaining provisions shall continue in full force and effect and shall not in any way be affected or impaired thereby.

TRANSLATION §40

In the event of discrepancies between the English text version of this agreement and any translation, the English version shall prevail.

önce taraflardan hangi birinin verdiği hiçbir vaat, taahhüt, beyan, garanti veya açıklama işbu Sözleşmeyi etkilemeyecektir. İşbu Sözleşmede yapılacak herhangi bir değişiklik, taraflarca veya onlar adına yazılı olarak imzalanmadığı sürece hüküm ifade etmeyecektir.

ÜÇÜNCÜ TARAF HAKLARI §38

Hiçbir üçüncü taraf işbu Sözleşmenin herhangi bir şartını uygulayamaz.

KISMI GEÇERLİLİK §39

İşbu Sözleşmenin herhangi bir hükmünün yasaya aykırı, geçersiz veya uygulanamaz olması veya bu hale gelmesi veya herhangi bir hakem veya diğer yetkili makam tarafından herhangi bir yasa veya yargı yetkisi kapsamında herhangi bir açıdan yasaya aykırıı, geçersiz veya uygulanamaz olduğuna karar verilmesi durumunda, söz konusu hükmün böyle bir yasaya aykırılığı, geçersizliği veya uygulanamazlığı önlemek için gerekli olduğu ölçüde değiştirildiği kabul edilir veya böyle bir değişikliğin mümkün olmaması halinde, söz konusu yasaya aykırılık, geçersizlik veya uygulanamazlık ölçüsünde hükmün işbu Sözleşmeden çıkartıldığı kabul edilir ve geri kalan hükümler tam olarak yürürlükte kalmaya devam edecekler ve bundan hiçbir şekilde etkilenmeyecek veya zarar görmeyeceklerdir.

TERCÜME §40

İşbu Sözleşmenin İngilizce metin versiyonu ile herhangi bir tercümesi arasında tutarsızlık olması halinde, İngilizce versiyon geçerli olacaktır.

ANNEX A
OFFICIAL HOLIDAYS IN THE REPUBLIC OF PANAMA

No	Day, Month	Holiday name	Status
1	January 1st	New Year's Day	National Holiday
2	January 9th	Martyr's Day	National Holiday
3	February 15th	Carnival	Observance
4	February 16th	Carnival	Observance
5	February 17th	Carnival	Local Holidays
6	February 18th	Carnival/Shrove Tuesday	National Holiday
7	April 2nd	Good Friday	National Holiday
8	April 3rd	Holy Saturday	Bank Holiday
9	April 4th	Easter Day	Observance
10	May 1st	Labor Day/May Day	National Holiday
11	June 20th	June Solstice	Season
12	August 15th	Foundation of Old Panama City	Local Holidays
13	September 22nd	September equinox	Season
14	November 3rd	Independence Day	National Holiday
15	November 4th	Flag Day	Local Holidays
16	November 5th	Colon Day	National Holiday
17	November 10th	Shout in Villa de los Santos	National Holiday
18	November 28th	Independemce from Spain	National Holiday
19	December 8th	Mother Day	National Holiday
20	December 21st	December Solstice	Season
21	December 24th	Christmas Eve	Bank Holiday
22	December 25th	Christmas Day	National Holiday
23	December 26th	Christmas Day observed	National Holiday
24	December 31st	New Year's Eve	Bank Holiday

EK A
PANAMA CUMHURİYETİ'NDE RESMİ TATİL GÜNLERİ

No	Gün, Ay	Tatilin Adı	Durumu
1	1 Ocak	Yılbaşı	Ulusal Bayram
2	9 Ocak	Şehitler Günü	Ulusal Bayram
3	15 Şubat	Karnaval	Dini
4	16 Şubat	Karnaval	Dini
5	17 Şubat	Karnaval	Yerel Bayram
6	18 Şubat	Karnaval / Tövbe Salısı	Ulusal Bayram
7	2 Nisan	Kutsal Cuma	Ulusal Bayram
8	3 Nisan	Kutsal Cumartesi	Banka Tatili
9	4 Nisan	Paskalya Bayramı	Dini
10	1 Mayıs	İşçi Bayramı/Mayıs Günü	Ulusal Bayram
11	20 Haziran	Haziran Gündönümü	Mevsim
12	15 Ağustos	Eski Panama Şehri'nin Kuruluşu	Yerel Bayram
13	22 Eylül	Eylül Ekinoksu	Mevsim
14	3 Kasım	Bağımsızlık Günü	Ulusal Bayram
15	4 Kasım	Bayrak Günü	Yerel Bayram
16	5 Kasım	Kolon Günü	Ulusal Bayram
17	10 Kasım	Shout in Villa de los Santos	Ulusal Bayram
18	28 Kasım	İspanya'dan Bağımsızlık	Ulusal Bayram
19	8 Aralık	Anneler Günü	Ulusal Bayram
20	21 Aralık	Aralık Gündönümü	Mevsim
21	24 Aralık	Noel Arife Günü	Resmi Bayram
22	25 Aralık	Noel Bayramı	Ulusal Bayram
23	26 Aralık	Kutlanan Noel Bayramı	Ulusal Bayram
24	31 Aralık	Yılbaşı Arife Günü	Resmi Bayram

GN GROUP CORPORATION ISTANBUL MERKEZ SUBESI		
	MARITIME LABOUR CONVENTION 2006	Sayfa No : 1 Bölüm No : Yayın Tarihi : 10.07.2013 Değişme No : --- Değişme Tarihi : --- Onay : DPA

M/V LADY SEMA **FORM NO: GMLC – 005**

CREW SHORE TRAINING AND DOCUMENT CONTROL FORM

DATE OF TRAINING	**2025-09-12**
NAME AND SURNAME	**MAMMADTAGHI ABILOV**
DATE/PLACE OF BIRTH /AGE	**2001-04-30 | Azerbaijan**
ADRESS	**V AGHAYEV STR BANKA SETTL NEFYTCHALA / AZERBAIJAN**
JOB APPLIED FOR	**ELEC.ENG**
SIGNATURE	

Subject	**Crew**	**Comment**
Purpose of system	All crew	**v**
Objectives and Policy	All crew	**v**
Authority and Responsibilities Organisation Scheme	All crew	**v**
Master's responsibilities and authority	All crew	**v**
Important ship operations	All crew	**v**
Emergency preparedness Place/duty of emergency preparedness	All crew	**v**
Planned maintenance	All crew	**v**
On board hygiene,food and catering	All crew (especially for Cook)	**v**
All certificates (incl.Medical certificate)Medical certificate	All crew	**v**

Evaluation

Trained & Controlled by – Rank – Signature Crew Manager/Yasin Ayaz

***This form should be filled with the reference of the seafarers' age and certificates and also as training before joining to vessel.**

GN GROUP CORPORATION ISTANBUL MERKEZ SUBESI

	APPOINTMENT FORM		Form No : GNG 102-1
	Version No : II	Revision No : 0	Revision Date : 12/1/2022

EMPLOYEE'S NAME:	**MAMMADTAGHI ABILOV**
VESSEL:	**LADY SEMA**

Boots	V
Coveralls	V
Winter Jackets	V
Gloves	V
Safety Helmet	V
Safety Glasses	V
Hearing Protection	V
Hi-vis Vest	V
Dust/C-19 face mask	V

SAFETY OFFICER / HUMAN RESOURCES STAFF SIGNATURE:	
RECEIVING CREW SIGNATURE:	
DATE OF ISSUE:	**2025-09-12 01:13**

NOTE: ALL OF THE ABOVE PPE CAN BE DELIVERED AT THE COMPANY OR ONBOARD.MAKE SURE THAT USING PROPER PPE IS UNDER YOUR RESPONSIBILITY FIRST .

ON-BOARD COMPLAINT-HANDLING PROCEDURES

(Reference :DMLC Part 13 Regulation 5.1.5 - MERCHANT MARINE CIRCULAR MMC-264)

NAME OF SHIP: M/V LADY SEMA
IMO NUMBER: 9233624

CONTACT INFORMATION

1) 1st Responsible Person or complainant of seafarer submitted to;

a) Superior Officer ☐
b) Head of Department ☐
c) Master ☐

Note: Complainant of seafarer should be submitted to Superior officer.

Name of person or persons on board the ship authorized to provide on a confidential basis advice and assist the complainant seafarer:

a):…….
b):…….

2) Contact information for the Company's MLC, 2006 Designated Person (DPA)or any other person appointed by the Company:

a) Name: Capt.Emre ÜSTÜN
b) Telephone number: +90 549 339 3739
c) E-Mail address: dpa@gngroup.com.tr / operation@gngroup.com.tr

3) Competent Authority in the seafarers' country of residence or flag state contacts(PANAMA):

a) SEGUMAR ISTANBUL General Diractorate of Merchant Marine
Ergenekon Mah . Cumhuriyet Cad. Kök apt. no:193 Harbiye/ Şişli İstanbul TURKEY
info@panama.org.tr istassistant@segumar.com segumarist@segumar.com
+90 212 234 74 77 fax +90 212 234 74 78

b) AZERBAIJAN State Maritime Administration
2B Khanlarstr. Baku, AZ 1003
info@ardda.gov.az
+994 12 497 44 05 / Fax: +994 12 497 44 06

c) GEORGIA Maritime Transport Agency
Bakü Street n:50 Batumi/Georgia
info@mta.gov.ge consultancy@mta.gov.ge
+995 422 27 49 25 /1111 +995 577 22 16 23

d) PANAMA MARITIME AUTHORITY
Department of Maritime Labour Affairs
labormar@amp.gob.pa mlc@segumar.com
+507 501 5059 +507 501 5348

e) Ministry of Labor and Social Security (ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, Çalışma Genel Müdürlüğü)
Adres: İnönü Bulvarı No:42 Pk: 06520 Emek / ANKARA
Telefon: +90 312 296 60 00 , +90 312 296 63 23-24-25 İletişim Merkezi: ALO 170
Fax: +90 312 212 07 81
URL: www.csgb.gov.tr// Email: cgm@csgb.gov.

f) Egyptian Authority for Maritime Safety

Adress: Bab Gomrok No. 1 - ras El-ten - Alexandri
Tel: 203 483689 / 203 4800037
Fax: 203 1875633 / 2034834382
E – mail: eams@eams.gov.eg
crewaffairs@eams.gov.eg
Website: www.eams.gov.eg

Briefly describe your complaint. If more space is needed please attach additional pages.

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

1. Seafarers have the right to present their complaints directly to the master and, if necessary, to the competent alien authorities, understanding as these, the Port State Control or Flag State inspectors.
2. The on-board complaints procedures shall include the right of seafarers to be accompanied or represented during the procedure for the processing of complaints, as well as to be protected against the possibility of harassment of seafarers for filing complaints. The term "harassment" covers any adverse action taken by any person with respect to a seafarer for lodging a complaint which is not manifestly abusive or maliciously made.
3. Every Panamanian flagged vessel shall provide seafarers with a copy of the on-board complaints procedure applicable, along with a copy of their employment agreement. The on-board complaints procedure shall include the competent authority contact information in the Flag State and the seafarers' country of residence, if different from the State; as well as the name of one or more persons on board the ship who can, on a confidential basis, provide seafarers with impartial advice on their complaints and also assistance regarding the procedure for the processing of complaints available on board the ship.
4. The process of on-board complaints begins when seafarers first refer to the head of the department where he or she works or to the seafarer's superior officer. It shall be the responsibility of the head of the department or superior officer, as the case may be, attempting to resolve the matter within prescribed time limits on board the ship, which shall not exceed five (5) days.
5. If the head of the department or superior officer cannot resolve the complaint to the satisfaction of the seafarer, the latter may refer it to the master, who should handle the matter personally; seafarers should at all times have the right to be accompanied by another seafarer of their choice on board the ship concerned.
6. The vessel shall keep on board a record book for complaints, were all of these as well as the decisions made related to the same, should be recorded. Also a copy of this shall be provided to the seafarer; if a complaint cannot be resolved on board, the matter should be referred ashore to the ship-owner, who will have a period of eight (8) days, to resolve the matter, in consultation with the concerned seafarer or any person they may appoint as their representative; and in all cases, seafarers shall have the right to submit the complaint directly to the master and the ship-owner, as well as to the competent authorities, being understood as such the Flag State inspectors, Port State Control inspectors, representatives of the Competent Authority in a foreign country or directly to the offices of the Maritime Labour Affairs Department of the General Directorate of Seafarers of the Panama Maritime Authority.
7. If within the eight (8) days period, mentioned in the paragraph 9, the complaint has not been resolved, then the period shall be extended for twenty two (22) more additional days, with the sole purpose to find a favorable solution, which shall be recorded on the registries of the ship and be available to the competent authorities.
8. Any kind of harassment against seafarers filing complaints is banned.
9. Seafarers may directly file their complaints by sending the Complaints Handling Form to the Maritime Labour Affairs Department at the following e-mail: labormar@amp.gob.pa.
9.1. The Complaints Handling Form.
10. The Maritime Labour Affairs Department of the General Directorate of Seafarers maintains the following contact points:
10.1. E-mail: labormar@amp.gob.pa.
10.2. Telephone numbers: (+507) 501-5059/5060