

ANTRENÖR VE SPOR ADAMI ALACAĞI DAVALARI

Bu çalışmamızda antrenör ve spor adamı alacağı davalarının iç hukukumuzdaki yeri ve özellikleri incelenecektir.

Antrenör alacağı davalarının niteliği ve görevli mahkemelerin yasalardan dolayı farklı olması bu konuda birbirinden farklı yargı kararlarının varlığı, konu ile ilgili olarak özellikle “görev” ve “yetki” yönünden , tartışmaların olması, konuyla ilgili sorulara cevap vermesi açısından bu çalışmada değerlendirilecektir.

Diğer taraftan, antrenör sözleşmelerinin iki tarafa borç yükleyen sözleşmeler olması açısından, haklı veya haksız fesihte Borçlar Kanunundan kaynaklanan haklı veya haksız fesih tazminatı, belirli süreli sözleşmelere cezai şart eklenmesi ve bu cezai şartın haklı-haksız fesih tazminatına etkisi, zincirleme sözleşme yapılması durumunda , sözleşmenin belirsiz alacak davasına dönüşüp dönüşmeyeceği, dönüşmesi durumunda işçi alacağına konu olan kıdem tazminatı vs. gibi konuların varlığı değerlendirilecektir.

DAVALARIN NİTELİĞİ

Antrenörler, sezon için belirli süreli olarak sözleşmeler imzalarlar. Borçlar Kanununda tanımlanan hizmet sözleşmesinin özellikleri bu sözleşmelerde kendini bulur. İş kanununun 4/g maddesine göre sporcular , İş Kanunu kapsamı dışında yer almışlardır. Sporcuların neden İş Kanunu dışında yer aldığı konusu ayrı bir tartışma konusu olup bu çalışmanın kapsamı dışında tutulmuştur. Ancak iş kanunundan istisna olanlar sadece sporculardır. Aşağıda ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz üzere, iş kanununun uygulanmasının istisna olduğu maddeler , Yargıtay İçtihadı Birleştirme kararına göre dar yorumlanmalıdır. Bu kapsamda , sadece sporcuların iş kanunu kapsamından istisna olduğunu ve antrenör ve spor adamları alacakları için iş kanununun uygulanması gerektiği açıktır.

Taraflar arasında imzalanan sporcu sözleşmeleri iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. Antrenör sporcu için aktif spor yapması için hazırlamayı, takımı başarıya ulaştırmak için direktif vermek ve takımı ve sporcuların başarıya

ulaşmasını sağlamak , diğ er taraftan kulüp sporcunun ve antrenörün bu edimine karşılık ,sporcunun veya antrenörün ücretini zamanında ödemek , sözleşme gereği başka edimleri varsa bunları yerine getirmek , örneğin başarılı bir performans sergilendiği zaman prim verilmesi  ng r lm ş ise bunu vermek ile yükümlüdür. Bu edimlerin yerine getirilmemesi veya eksik yerine getirilmesi durumunda , tarafların imzaladıkları sözleşmeler dolayısıyla yüklendikleri edimleri yerine getirmemeleri ve bunun karşısında diğ er tarafın akdi tek taraflı feshetmesi, sözleşmelerin feshedilmesinden kaynaklı zararların tazmini ve alacakların alınması açısından bu çalışmanın konusunu oluşturan davaların açılması söz konusu olmaktadır.

Bu davalarda antrenörler söz konusu olduğunda şartları varsa işçi alacaklarından kaynaklı , kıdem ,ihbar ,fazla mesai gibi kalemleri içeren davalar, şartları yoksa alacak davasının yanısıra belirli süreli sözleşmelerin haklı veya haksız feshinden kaynaklı tazminat davaları söz konusu olabilir.Belirli süreli sözleşmelerin zincirleme yapılması sonucunda , belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmesi durumunda işçi alacağından kaynaklı davalar ile karşılaşılmaktadır.

Bu davaları incelemeden önce , davaların esasına girmeden uygulamada ,bu davalar ile ilgili “görev” ve “yetki” konularını incelemekte fayda vardır.

GÖREV

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 23.05.1960 gün, 11-10 sayılı ve 10.05.1974 gün ,3-44 sayılı kararı uyarınca , iş kanununun genişletici şekilde yorumlanamayacağını bu nedenle , sporcuların bu kanun kapsamı dışında kalmasının sadece sporcular için geçerli olduğunu, antrenörleri kapsamayacağını bu nedenle, sporcu alacaklarına ilişkin davaların hizmet akdinden kaynaklı davalar olması sebebiyle asliye hukuk mahkemelerinde , antrenörlere ilişkin davaların ise işçi –işveren ilişkisinden kaynaklı iş sözleşmesi niteliğinde olmasından dolayı iş mahkemelerinde görülmesinin gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Nitekim , Yargıtay 9. Hukuk ve 22. Hukuk Dairelerinin verdiği kararlarda da, sporcu alacağı ve antrenör alacağı davalarında , görev ile ilgili emsal kararlar vermiştir. 22. Hukuk Dairesi 28.05.2013 tarihinde verdiği, 2012/23322 E,

2013/12675 K sayılı kararında¹, “.....Antrenör, sahip olduğu bilgiyi bilim ışığında sporcunun başarısı için kullanan, bu bilgileri spor becerileri ve stratejisi ile birleştiren kişidir. Teknik direktör ise eğitim sonucu aldığı teknik bilgileri sporcunun ve doğal olarak takımın başarısı için ortaya koyan, bu bilgileri strateji ve eğitici kimliğini kullanarak spor becerileri ile birleştiren ve bunları antrenör ve yardımcıları aracılığı ile uygulatan , eğiten, bu anlamda direktif veren kişidir.”

Yargıtay İctihadı Birleştirme Genel Kurulu'nun 23.05.1960 gün, 11-10 sayılı ve 10.05.1974 gün ,3-44 sayılı kararı uyarınca , özellikle iş hukukunda istisnai hüküm genişletilerek değil, dar yorumlanması gerekir .İşçiler yararına düzenlenen hükümlerin,işçiler yararına yorumlanması asıldır.

Yukarıdaki tanımlar ve içtihadı birleştirme kararları ışığında, sporla uğraşan sporcunun İş Kanunu kapsamında kalmadığı açıktır.Ancak doğrudan aktif spor yapmayan, sporcuyla aktif spor yapması için hazırlayan antrenör ile aktif görevi daha çok direktif vermek olan ve takımı başarıya ulaştırma görevi de bulunan teknik direktörün sporcu sayılmaması ve iş kanunu kapsamında bir işçi olarak kabul edilmesi gerekir . Bu nedenle antrenör veya teknik direktör ile kulüpleri işveren arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıkların iş mahkemesinde görülmesi gerekir.” İctihadı birleştirme kararı devam ederek , uyuşmazlığa uygulanacak hukuku da işaret etmektedir. “..Ancak antrenör , teknik direktör, idareci , masör, ve benzeri elemanlar ile kulüpleri arasında çıkan uyuşmazlıklarda, özel yasal düzenlemeler dışında İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasına engel bir durum bulunmamaktadır”.

Diğer taraftan Yargıtay 20. Hukuk Dairesi 2006/702 E. 2006/1753 K ve 16.02.2006 tarihli kararında, tam tersi bir yorum yaparak, “..Antrenör davacının 4857 S.Y'nın 4/g maddesi kapsamında sporcu vasfı taşıdığıının anlaşılmasına göre uyuşmazlığın çözümünde iş yasası uygulanmayacağı “ yönünde tam tersi uygulamayı işaret eden bir kararı bulunmaktadır.² Bu kararda antrenöre iş kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı yönündeki değerlendirme , Yargıtay 20. Hukuk Dairesi tarafından hiçbir gerekçeye dayandırılmamıştır. Oysa Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin ve 9. Hukuk Dairesinin kararlarında , “...antrenörün, iş kanunundan faydalanacağı,

¹Y. 22. HD. 28.05.2013 günlü, E. 2012/23332, K. 2013/12675 sayılı kararı (yayınlanmamıştır)

² Yargıtay 20. Hukuk Dairesi 2006/702 E. 2006/1753 K ve 16.02.2006 tarihli kararı. (yayınlanmıştır)

Yargıtay İctihadı Birleştirme Genel Kurulu'nun 23.05.1960 gün, 11-10 sayılı ve 10.05.1974 gün ,3-44 sayılı kararı uyarınca , özellikle iş hukukunda istisnai hüküm genişletilerek değil, dar yorumlanması gerekir ." Şeklindeki kararı gerekçe gösterilerek , karara bağlanmıştır.

Sonuç olarak, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin³ ve 22. Hukuk Dairesinin son yıllarda verdiği kararlarda, sporcunun İş Kanunu 4/g maddesi gereğince ,iş kanunu kapsamı dışında değerlendirilmesi ve uyuşmazlığa Borçlar Kanununun Hizmet Akdine ilişkin hükümlerinin uygulanması nedeniyle Asliye Hukuk Mahkemelerinin görevli olduğu, Antrenör için ise , İş Kanununun dar yorumlanması nedeniyle , İş Kanunu kapsamında değerlendirilmesi ve antrenör için görevli mahkemenin İş Mahkemeleri olduğu görüşü ağırlık kazanmıştır.

Kanımca bu değerlendirme doğru bir değerlendirmedir. İş Kanunu 4/g maddesindeki açık istisnai hüküm nedeniyle sporcular iş kanunu kapsamı dışında yer alırken , hakkında hiçbir istisnai hüküm bulunmayan antrenör iş kanunu kapsamında değerlendirilmelidir.

Mahkemelerin "görevi" ile ilgili olan diğer bir husus,futbola özgüdür. Bu konunun da ayrıca açıklanmasında fayda vardır. 3813 sayılı Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun , Tahkim Kurulu ve görevlerini düzenleyen 13 ve 24. Maddesi , 04.12.2007 tarih ve 26720 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 29.11.2007 tarih ve 5719 sayılı

³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2003/19877 E. , 2003/20178 K. ve 08.12.2003 tarihli kararında, "1475 sayılı yasanın 5. Maddesine göre sporcular iş yasası kapsamı dışında bırakılmışlardır. Davacının durumunun değerlendirilmesi için"sporcu ve antrenör" tanımlarının açıklığa kavuşturulması gerekir.Yasada sporcu olarak belirtilen kişilerin yarışma ve müsabakalara katılan şahıslar olarak kabul edilmesi gerekir.Antrenörün asıl görevi spor yapmak değil, sporcuları yarışma veya karşılaşmalara hazırlamaktır. Yani bir diğer anlatımla antrenör , öğreten ve eğitim veren kişidir.Yasanın açık anlatımından da profesyonel sporcuların istisna kapsamına alındıkları anlaşılmaktadır.Davacı antrenör olarak hizmet akdi ile çalıştığına göre, işveren ile aralarında çıkan uyuşmazlıkta görevli mahkeme iş mahkemesi olduğundan, mahkemenin vermiş olduğu görevsizlik kararı hatalıdır."

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2010/45651 E. , 2010/35814 K. , 02.12.2010 tarihli kararında, 4557 sayılı kanunun geçerli olduğu zaman verilmiştir. "Davacı ,kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. İster özel hakem ister genel mahkemede görülsün sporcu ile kulüp arasında alacaklarla ilgili uyuşmazlıkta iş kanunu hükümlerinin uygulanması olanağı bulunmamaktadır.Ancak antrenör , teknik direktör, idareci , masör ve benzeri elemanlar ile kulüpleri arasında çıkan uyuşmazlıklarda, bağlı buldukları federasyonun özel hükümleri dışında iş kanunu hükümlerinin uygulanmasına engel bir durum yoktur.Davacının voleybol antrenörü olarak çalıştığı anlaşılmaktadır.Doğrudan aktif spor yapmayan, sporcuyla aktif spor yapması için hazırlayan antrenörün İş Kanunu kapsamında işçi olarak kabul edilmesi gerekmektedir.Dairenin son kararı bu yöndedir.Buna göre davacının iş sözleşmesi ile çalıştığı kabul edilerek uyuşmazlığın esası hakkında bir karar vermek gerekir."

kanunun 10. ve 11. Maddeleri ile değiştirilmiş, yine bu kanunun 9. Maddesi ile de kanunun 12. Maddesinden sonra gelmek üzere 12/A maddesi eklenmiştir. 3813 sayılı kanuna 5719 sayılı kanunla eklenen “Uyuşmazlık Çözüm Kurulu” başlıklı 12/A maddesinde, önce bu kurulun oluşumu , usulü ve çalışma usulleri açıklandıktan sonra, “Uyuşmazlık Çözüm Kurulu” , kulüpler ile kulüpler, kulüpler ile futbolcular, teknik direktörler , antrenörler, masörler ve müsabaka organizatörleri, oyuncu temsilcileri ile futbolcular, teknik direktörler , antrenörler arasındaki her türlü uyuşmazlıktan doğan veya futbolla ilgili olan uyuşmazlıkları , tarafların başvurusu üzerine münhasıran yetkili olarak inceler ve karara bağlar hükmüne yer verilmiştir.

Bu hükümden de anlaşılacağı üzere TFF uyuşmazlık Çözüm Kurulu , futbolcuların ve diğer süjelerin alacaklarına ve sözleşmelerine ilişkin uyuşmazlıklarda görevlidir. Bu dönemde , TFF’ye tabi teknik direktörler ile futbolcular , kulüpler, adli mahkemelere başvuramamaktadırlar. Uyuşmazlık Çözüm Kurulunun , kararlarını temyizden inceleme görevi de Türkiye Futbol Federasyonu Tahkim Kuruluna verilmiştir.

Ancak 5719 sayılı kanunla değişik 3813 sayılı kanun, 16.05.2009 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren 5894 sayılı TFF Kuruluş ve Görevleri hakkında Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.5897 sayılı kanun ile uyuşmazlıkların çözüm yeri olarak ilk derece hukuk kurulları , bunların arasında Uyuşmazlık Çözüm Kurulu da yer almaktadır.Üst derece olarak da Tahkim Kurulu gösterilmiştir. Ancak , bu kurulların görevine girecek uyuşmazlıkların nelerden ibaret olduğu konusunda açık bir düzenleme getirilmemiştir. Bu düzenleme TFF Ana Statüsüne bırakılmıştır. Uyuşmazlık Çözüm Kurulunun görev ve yetkileri Futbol Federasyonu Ana Statüsünde belirlenmiştir.

TFF Ana Statüsünde , TFF Genel Kurulunca yapılan değişiklik 21.07.2011 tarih ve 280001 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Ana Statünün 21.07.2011 tarihli Resmi tarihli Resmi Gazetede yayımlanıp yürürlüğe giren değişik 56. Maddesinde , “1. Fıkra, kulüpler, futbolcular, teknik direktörler,antrenörler, futbolcu temsilcileri, sağlık personelleri, ve müsabaka organizatörleri aralarındaki, futbolla ilgili her türlü sözleşmeden doğan ihtilafların çözümü için uyuşmazlık çözüm kurulunun yetkisini kabul edip etmemekte serbesttirler. Uyuşmazlık Çözüm Kurulunun yetkili olabilmesi için , tarafların ihtilafın ortaya çıkmasından sonra Kurulun yetkisini yazılı olarak kabul

etmeleri şarttır. Bununla birlikte sportif cezalara, yetiştirme tazminatlarına ilişkin ihtilaflar münhasıran uyuşmazlık çözüm kurulunun önünde çözülür. Bu kararlara karşı ancak Tahkim Kuruluna itiraz edilir.” Şeklinde bir düzenleme getirmiştir.

Sonuç olarak bu düzenleme ile Uyuşmazlık Çözüm Kurulu’nun ihtiyari Tahkim ve Mecburi Tahkim olmak üzere iki ayrı görevi olduğu, sadece sportif cezalara ve yetiştirme tazminatlarına ilişkin uyuşmazlıkların mecburi tahkim olarak Uyuşmazlık Çözüm Kuruluna gideceği, buna karşılık diğer uyuşmazlıkların ise genel hükümlere ve tarafların anlaşmalarına bağlı olarak, tarafların ihtilafın doğmasından sonra yazılı olarak Uyuşmazlık Çözüm Kurulunun görevini kabul etmeleri durumunda ancak ihtiyari tahkim olarak uyuşmazlığa bakıp sonuçlandırabileceği anlaşılmaktadır.

Geçici 1. Madde uyarınca , ayrıca henüz karara bağlanmamış ihtilaflarda taraflar Uyuşmazlık Çözüm Kurulunun ihtiyari yetkisini kabul edip etmediklerini 10 günlük kesin süre içinde bildirmeleri gerekmektedir.Taraflar uyuşmazlık çözüm kurulunun yetkisinin yazılı olarak kabul etmeleri halinde yeni oluşturulacak hakem heyeti tarafından ihtilaf çözümlenecek ve karara bağlanacaktır. Görev konusu kamu düzenine ilişkindir, ve mahkemelerce davanın her aşamasında gözetilir. Dolayısıyla genel mahkemelerde açılan davalarda dosya , taraflar arasında uyuşmazlık çözüm kurulunun görevini kabul ettiklerine dair yazılı bir anlaşma olmaması durumunda , davanın niteliği itibariyle davaya bakmakla görevli mahkeme, Asliye Hukuk Mahkemeleridir . Nitekim Yargıtay 13. Hukuk Dairesi 2012/13242 E, 2012/21525 K sayılı ve 12.03.2012 tarihli kararı da aynı yöndedir.⁴

Sonuç itibariyle, sporcuların İş Kanununun 4/g maddesindeki istisnai hükümlerden dolayı , İş Hukuku kapsamı dışında oldukları ve alacaklarına ilişkin olarak Borçlar Kanununun Hizmet Akdine ilişkin düzenlemelerin geçerli olduğu bu nedenle Asliye Hukuk Mahkemelerinin görevli olduğu, antrenörler , masörler , sağlık personeli ve diğeryardımcı personel için , yerleşik Yargıtay Kararlarından da anlaşılacağı üzere, İş Kanununun dar yorumlanması nedeniyle , iş kanunu kapsamında değerlendirilmesi ve görevli mahkemelerin İş Mahkemeleri olduğu sabit olmuştur.

⁴Yargıtay 13. Hukuk Dairesi 2012/13242 E, 2012/21525 K sayılı ve 12.03.2012 tarihli kararı (yayımlanmamıştır)

YETKİ

Sporcular ile Kulüpler arasındaki sözleşmeler tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerdir. Burada yapılan sözleşmeler, federasyonlara gönderilen tip sözleşmeler ise yetkili mahkeme maddesi bulunmaz ancak özel sözleşmelerde yetkili mahkeme maddesi bulunmaktadır. Yetkili mahkemenin bulunmadığı tip sözleşmelerde , taraflar arasında alacağı ilişkin bir anlaşmazlık çıktığı takdirde davanın nerede açılacağı veya diğer bir deyimle Yetkili Mahkeme konusu gündeme gelmektedir.

HMK 5 ve devamı maddelerinde Yetki konusu , düzenlenmiştir. HMK madde 6'da genel yetkili mahkeme, davalının , davanın açıldığı tarihte yerleşim yeri mahkemesidir. HMK Madde 10'da sözleşmeden doğan davalarda sözleşmenin ifa edileceği yer mahkemesi yetkilidir. İfa yerinin açıkça belli olması veya belirlenmiş olması halinde, eski BK m. 73 , yeni BK m.89 hükmü uygulanmaz ve buna dayalı olarak alacaklının yerleşim yeri mahkemesinde dava açılmaz. Ancak sporcu ile kulüp arasında imzalanan sözleşmelerde ifa yeri belirli değildir. Çünkü sporcu deplasmana gitmekte ve maçların bir kısmını başka şehirlerde oynamaktadır. Bu durumda belirli bir ifa yerinden bahsetmek son derece güçtür.

BK m.89'a göre Borcun ifa yeri , tarafların açık veya örtülü iradelerine göre belirlenir. Aksine bir anlaşma yoksa, aşağıdaki hükümler uygulanır ;

“Para borçları alacaklının ödeme zamanındaki yerleşim yerinde,

Para borçları, sözleşmenin kurulduğu sırada borç konusunun bulunduğu yerde,

Bunların dışındaki bütün borçlar, doğumları sırasında borçlunun yerleşim yerinde, ifa edilir.” Demektedir.

Sporcu ve kulüp arasındaki veya antrenör kulüp arasındaki sözleşmeler , hizmet sözleşmesi veya iş sözleşmesi olarak kendini göstermektedir. Hizmet sözleşmesi iş görme amacını güden , yani konusu insan emeği olan sözleşmelerdir. Hizmet sözleşmesi , işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zaman veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.(BK.m.393/1).

Hizmet sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerdendir, zira hem işverenin , hem de işçinin edimleri karşılıklı olarak değişilmektedir.

Hizmet sözleşmesini düzenleyen hükümler sadece borçlar kanunundakilerden ibaret değildir.Nitekim 4557 sayılı iş kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, grev lokavt kanununda hizmet sözleşmesi ile ilgili birtakım özel hükümler yer almaktadır.Ancak İş Kanunu hizmet sözleşmesinden “iş sözleşmesi “ olarak söz etmektedir. (İş Kanunu m. 1).

Sporcu ve antrenör ile kulüplerin arasında imzalanan sözleşmelerde,sporcunun ve antrenörün edimini ifa yeri belli değildir.Esasen ifa yerinin belli olması da mümkün değildir ve değişkenlik gösterir.Çünkü sporcunun ve antrenörün kulüp için maça çıkacağı yerler ve dolayısıyla hizmet edeceği yerler değişkenlik gösterir. Genelde iki haftada bir deplasmana , başka şehirlere gidildiği düşünüldüğünde , bu sözleşmelerde sporcu ve antrenör açısından, belirli bir ifa yerinden söz edilemez. Bu durumda sporcu ve antrenör sözleşmelerinde, sporcu ve antrenör açısından ifa yeri belirli değildir. Kulüpler bakımından ise, edimini ifa yeri belirli değilse ki, Federasyonlara gönderilen “Tip Sözleşmelerde” genelde belirli değildir,sporcunun veya antrenörün alacağına ilişkin davalar , BK.madde 89 kapsamında “para borcu”dur ve alacaklının ikametgahında ödenir. Bu durumda bu tip davaların, davacı konumunda bulunan sporcunun ve antrenörün dava sırasındaki yerleşim yerinde açılması mümkündür.

Sonuç olarak , sporcu ve , antrenör alacağı davalarında HMK madde 6’ya göre genel yetkili mahkeme olan , davalının ikametgahında açılacağı gibi , ifa yerinin sözleşmede açıkça belirli olmadığı durumlarda HMK madde 10 ve BK Madde 89 uyarınca , para borcuna dönüşmüş olan alacağa ilişkin davanın davacı alacaklının yerleşim yeri mahkemesinde de açılabilir.

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

Antrenör sözleşmeleri belirli süreli sözleşmelerdir. Ancak bunların zincirleme yapılması durumunda , belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmeleri mümkün olacak mıdır ?

Böyle bir durumun gerçekleşmesi halinde, antrenörün belirsiz süreli sözleşme sahiplerinin haklarından faydalanmaları durumu söz konusu olacaktır. Bu

nedenle çalışmamızın bu bölümünde belirsiz süreli iş sözleşmeleri ve objektiflik kriteri üzerinde durulacaktır.

İş Kanunu 11. Maddesi belirli ve belirsiz iş sözleşmelerini tanımlamıştır. Buna göre ;

“İş ilişkilerinin belirli bir süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmeleri belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi , esaslı bir neden olmadıkça , birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri , belirli süreli olma özelliğini korurlar.”

Belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı verilirken sadece tarafların açıkça süresini belirledikleri değil, sürenin objektif olarak belirlenebilir olduğu hallerde de, sözleşmenin belirli süreli olacağı kabul edilmiştir.

Maddenin gerekçesine bakıldığı zaman , “ AB direktifinde , iş ilişkilerinde belirsiz süreli yani süresi belirli olmayan ilişkilerin esas olduğu belirtilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılırken, sadece tarafların açıkça süresini belirledikleri değil sürenin objektif olarak belirlenebilir olduğu hallerde de, sözleşmenin belirli süreli olacağı kabul edilmiştir. Burada amaç uygulamada ortaya çıkabilecek olası sorunların önüne geçebilmektir. Bu nedenle şu şekilde bir değişiklik yapılmıştır.

“İş sözleşmesinin belirli bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır . Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.”

Belirli süreli iş sözleşmesi esaslı bir neden olmadıkça , birden fazla üst üste yapılamaz . Aksi halde sözleşme başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Ancak işçinin niteliği ve yaptığı iş göz önüne alınarak iş sözleşmesinin belirli süreli yapılması haklı kabul edilebilir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri , belirli süreli olma özelliğini korurlar.” Şeklindedir. Burada “belli, bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı “ olma şartı vurgulanmıştır. objektif neden olmadıkça yapılan belirli süreli iş sözleşmesi bir kez yapılmış olsa da belirsiz süreli sayılacaktır.⁵

Belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk kez yapılması ya da yenilenmesi sırasında aranan objektif nedenler özdeştir.99/70 sayılı AB Konseyi Yönergesinde bu nedenlerin bir listesine yer verilmemiştir.Aslında böyle bir listenin yapılması da beklenemez. Ancak Almanya ,Fransa gibi ülkelerde , belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı haklı kılan objektif nedenlerin , sınırlı sayıda olmak üzere yasa ile düzenlendiği görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanununda ise , belirli süreli iş sözleşmesi tanımlanırken objektif haklı neden oluşturan durumları belirlemeye yarayan genel ölçütler sıralanmakla yetinilmiştir.⁶

Genel olarak belirli iş sözleşmesinin haklılığından söz edebilmek için , sözleşme taraflarından en az birinin ekonomik ya da sosyal durumunun sözleşmenin süreye bağlanmasını haklı kılması gerekir. Belirli süreli iş sözleşmesini haklı kıldığı ileri sürülen objektif nedenin haklılığı tarafların iş sözleşmesinin yapıldığı tarihteki bakış açılarına ve durumlarına göre değerlendirilmelidir.⁷

Aynı işveren tarafından ardı ardına belirli süreli iş sözleşmeleri bağlanması durumunda değişiklik gereksiniminin objektif haklı neden oluşturma özelliğini yitirmesi söz konusu olabilir. Bu konuda her olayın özelliğine bakılması gerekir. Örneğin bir sahne sanatçısı ile işverenin ardı ardına yaptığı belirli süreli iş sözleşmesine bakılarak sanatçının işyerinin ya da işletmenin kök kadrosunda yer aldığı sonucuna varılabiliyorsa , genel olarak değişiklik gereksinimi bu kişiye belirli iş sözleşmesi yapmak için haklı neden oluşturmaz.⁸

⁵Günay Cevdet İLHAN , İş Kanunu Şerhi , , Ankara 2005,.sf. 351-352

⁶ Yrd.Doç. Süleyman BAŞTERZİ, Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Y Yasasının Öngördüğü Sistem, Prof.Dr.Sarper SÜZEK’e Armağan, sh. 119.

⁷ Yrd.Doç. Süleyman BAŞTERZİ, Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Y Yasasının Öngördüğü Sistem, Prof.Dr.Sarper SÜZEK’e Armağan, sh. 135.

⁸ Yrd.Doç. Süleyman BAŞTERZİ, Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Y Yasasının Öngördüğü Sistem, Prof.Dr.Sarper SÜZEK’e Armağan, sh. 169

Türkiye’de belirli süreli sözleşmeler için herhangi bir sayı ve süre sınırlaması bulunmamaktadır. Buna karşılık belirli süreli sözleşmelerin yapılması her durumda objektif haklı nedenin bulunması koşuluna tabidir. Türk mevzuatı yukarıda örneği verilen AB üyesi ülke mevzuatlarından daha katıdır.

ANTRENÖR SÖZLEŞMELERİNİN NİTELİĞİ

Türkiye Futbol Federasyonu Teknik Adamların Statüsü ve Çalışma Esasları“*Talimatı Teknik Adam Sözleşmeleri* “başlıklı 9/1-2-3 maddelerine göre ;

“MADDE 9 – GENEL ESASLAR (1) Teknik adam sözleşmesi taraflarınca imzalanmış olmalı ve sözleşmenin süresi ile profesyonel teknik adama ödenecek ücreti içermelidir. (2) Her halükarda sözleşmelerin bitiş tarihinin 31 Mayıs olarak tespit edilmesi zorunludur. Sözleşme bitiş tarihinden sonra resmi müsabakaların devam etmesi halinde, sözleşmenin süresi müsabakaların bitimine kadar uzamış sayılır. (3) Teknik adamların amatör kulüplerle yapmış oldukları sözleşmelerinin bitiş tarihlerinin lig kategorilerine göre 31 Mayıs olarak tespit edilmesi zorunludur.”

Diğer bir deyimle teknik adamlık sözleşmelerinde , sözleşmenin süresi ve teknik adama ödenecek ücretin belirtilmesi , sözleşme bitim tarihinin her halükarda 31 Mayıs olarak belirtilmesinin zorunlu olduğu düzenlenmiştir.

Türkiye Basketbol Federasyonu , “*Antrenör Yönergesi*” “*Sözleşmenin Süresi*” başlıklı , 29. Maddesinde ;

29. Sözleşmenin süresi,

29.1. Bütün tek tip sözleşmeler en fazla beş yıl süreli olabilir. Sözleşme şartlarının yeniden değerlendirilmesi amacıyla sözleşme bitmeden yeni bir sözleşme yapılması halinde, yeni sözleşmenin bitiş tarihi ilk sözleşmenin bitiş tarihinden farklı olabilir. Yeni bir sözleşmenin imzalanması durumunda eski sözleşme geçerliliğini yitirir. Sözleşme bitiş tarihinin sezon ortasına gelmesi durumunda süre 30 Haziran tarihine uzar. Antrenör Yönergesi - 15 - Y/K: 27.07.2015

29.2. Sözleşmelerin sona eriş tarihlerinin 30 Haziran olarak tespit edilmesi zorunludur

Basketbolda antrenör sözleşmelerinin süresinin azami ne kadar olacağı ve bitiş tarihlerinin ,30 Haziran olarak tespit edilmesinin zorunlu olması gerektiği düzenlemiştir.

Sonuç olarak, talimat ve yönergelerde de belirtildiği üzere, antrenör sözleşmeleri belirli süreli sözleşmelerdir.

Burada tartışılması gereken konu, antrenör sözleşmelerinin , ard arda yapılması durumunda , belirsiz sözleşmelere dönüşüp dönüşmeyeceğidir. Diğer bir anlatımla, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 11. Maddesi kapsamında zincirleme belirli süreli iş düzenlenmesi için objektif unsurun varlığının kabulü gerekeceğinden, futbol kulübüne antrenörlük-teknik adamlık görevinin çalışma esasının belirlenmesinde işin nitelik ve özelliklerinin değil de, çalıştırılacak antrenör-teknik adamın mesleki bilgi ve deneyiminin daha önemli olduğu ve futbol kulüplerince antrenörlük sözleşmelerinin futbol sezonlarına özgü olarak belirlenip düzenlendiği, çalışma döneminin de antrenörün sezondaki başarısı ve performansına göre uzatıldığı kabul edilirse , sözleşmenin belirli süreli özelliğini koruyacağını kabul etmek gerekecektir.

Nitekim Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2013/25882 E., 2014/35076 K. sayılı kararında, özetle , *"...Somut olayda davacı davalı kulüple sezonluk olarak anlaşmıştır. Antrenörlerin yaptığı iş itibariyle sezonluk çalışma bizzatı objektif nedendir. Şu halde davacının belirli süreli sözleşmesiyle çalıştığının kabul edilerek ihbar tazminatı talebinin , yine sürenin sona ermesi nedeni ile iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermesi sebebiyle de kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi yerinde değildir."*⁹

Aynı şekilde , Ankara 9. İş Mahkemesi 2012/136 E., 2013/806 K. sayılı ve 12.09.2013 tarihli kararında, "davacının 22.08.2007 tarihinden itibaren davalı kulüp işyerinde çalıştığı , taraflar arasında 22.08.2007-31.05.2008, 18.12.2007-31.05.2008, 05.09.2008-31.05.2009, 04.09.2009-31.05.2010 ve 24.08.2010-31.05.2011 yürürlük süreli 5 adet sözleşme imzalandığı , 4857 sayılı iş kanununun 11. Maddesinde belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi olarak tanımlandığı , belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı bir neden olmadıkça , birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı , aksi halde iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edileceğinin düzenlendiği , futbol kulübünde antrenörlük-teknik adamlık görevlerinin süreklilik arz eden görevlerden olduğu , bununla birlikte çalışma ilişkisinin belirlenmesinde işin nitelik ve özelliğinden ziyade , çalıştırılacak antrenör-teknik adamın mesleki bilgi ve deneyiminin daha önemli olduğu , futbol kulüplerince teknik direktörlük sözleşmelerinin futbol sezonlarına özgü olmak üzere belirlenip düzenlendiği, çalışma döneminin teknik adamın sezondaki başarısı ve performansına göre uzatıldığı veya sona erdirildiğinin bilinen bir yönü olduğu , nitekim TFF Teknik Adamları Statüsü ve Çalışma Esasları'nın 9/1-3 maddelerine göre teknik adamlık sözleşmelerinde , sözleşmenin süresi ve teknik adama ödenecek ücretin belirtilmesi ve sözleşme bitim tarihinin her halükarda 31 Mayıs olarak belirlenmesinin zorunlu olduğunun düzenlendiği, 4857 Sayılı İş Kanununun 11. Maddesi kapsamında zincirleme belirli süreli iş sözleşmesi düzenlenmesi için objektif unsurun varlığının kabulü gerekeceğinden , tüm bu bilgilere göre taraflar arasındaki sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olma özelliğini koruduğu dosya kapsamıyla sabit sabit olmakla..."

⁹ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2013/25882 E., 2014/35076 K. sayılı 10.12.2014 tarihli kararı (yayınlanmamıştır)

Diyerek antrenör sözleşmelerinin zincirleme yapılsa dahi belirli süreli sözleşme özelliğini koruyacağını kabul etmiştir.

Yukarıda söz konusu edilen Ankara 9. İş Mahkemesi 2012/136 E., 2013/806K. sayılı ve 12.09.2013 tarihli kararı, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2014/883 E., 2014/1831 K sayılı ve 10.02.2014 tarihli kararı onanmıştır.¹⁰

Yukarıdaki Yargıtay kararlarından da anlaşılacağı üzere, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi “Antrenör Sözleşmelerinin” zincirleme yapılması durumunda dahi belirli süreli sözleşme özelliğini kaybetmeyeceğini, bu nedenle antrenörlerin belirsiz süreli iş sözleşmelerinde , işçilerin yararlandıkları haklardan (kıdem tazminatı, ihbar tazminatı vs. gibi haklardan) yararlanamayacağını ortaya koymuşlardır.

Sonuç itibariyle, **antrenör alacağı davalarında mahkemenin görevi**, sporcuların İş Kanununun 4/g maddesindeki istisnai hükümlerden dolayı , İş Hukuku kapsamı dışında oldukları ve alacaklarına ilişkin olarak Borçlar Kanununun Hizmet Akdine ilişkin düzenlemelerin geçerli olduğu bu nedenle Asliye Hukuk Mahkemelerinin görevli olduğu, antrenörler , masörler , sağlık personeli ve diğer yardımcı personel için , yerleşik Yargıtay Kararlarından da anlaşılacağı üzere, İş Kanununun dar yorumlanması nedeniyle , iş kanunu kapsamında değerlendirilmesi ve görevli mahkemelerin İş Mahkemeleri olduğu sabit olmuştur.¹¹

Antrenör alacağı davalarında , yetkili mahkeme, HMK madde 6’ya göre genel yetkili mahkeme olan , davalının ikametgahında açılacağı gibi , ifa yerinin sözleşmede açıkça belirli olmadığı durumlarda HMK madde 10 ve BK Madde 89 uyarınca , para borcuna dönüşmüş olan alacağa ilişkin davanın davacı alacaklının yerleşim yeri mahkemesinde de açılabilir.

Antrenör sözleşmelerinin niteliği itibariyle, 4857 sayılı iş kanununun 11. Maddesinde belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi olarak tanımlandığı , belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı bir neden olmadıkça , birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı , aksi halde iş sözleşmesinin

¹⁰ Bkz. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2014/883 E., 2014/1831 K sayılı ve 10.02.2014 tarihli kararı. (Yayınlanmamıştır)

¹¹Bkz. 22. Hukuk Dairesi 28.05.2013 tarihinde verdiği, 2012/23322 E, 2013/12675 K sayılı kararı.

başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edileceğinin düzenlendiği , futbol kulübünde antrenörlük-teknik adamlık görevlerinin süreklilik arz eden görevlerden olduğu , bununla birlikte çalışma ilişkisinin belirlenmesinde işin nitelik ve özelliğinden ziyade ,çalıştırılacak antrenör-teknik adamın mesleki bilgi ve deneyiminin daha önemli olduğu , futbol kulüplerince teknik direktörlük sözleşmelerinin futbol sezonlarına özgü olmak üzere belirlenip düzenlendiği, çalışma döneminin teknik adamın sezondaki başarısı ve performansına göre uzatıldığı veya sona erdirildiğinin bilinen bir yönü olduğu , nitekim TFF Teknik Adamları Statüsü ve Çalışma Esasları'nın 9/1-3 maddelerine göre teknik adamlık sözleşmelerinde , sözleşmenin süresi ve teknik adama ödenecek ücretin belirtilmesi ve sözleşme bitim tarihinin her halükarda 31 Mayıs olarak belirlenmesinin zorunlu olduğunun düzenlendiği, 4857 Sayılı İş Kanununun 11. Maddesi kapsamında zincirleme belirli süreli iş sözleşmesi düzenlenmesi için objektif unsurun varlığının kabulü gerekeceğinden , tüm bu bilgilere göre taraflar arasındaki sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olma özelliğini koruduğu anlaşılmaktadır.