

# SPORCU SÖZLEŞMELERİNDEN KAYNAKLI UYUŞMAZLIKLARDA SÖZLEŞMENİN HAKSIZ FESHİ

## I. GİRİŞ

Bu çalışmamızda, sporcu sözleşmelerinde, sözleşme taraflarınca haksız fesih yapılmasını ve sonuçlarını inceleyeceğiz. Borçlar Kanununun 438 maddesinde düzenlenen “*Haklı Sebebe Dayanmayan Fesih*” başlıklı madde ve sonuçları , sporcu sözleşmeleri açısından değerlendirilecektir. Bu maddenin 818 sayılı Borçlar Kanununda bu şekliyle bulunmaması ve İsviçre Borçlar Kanunundan doğrudan alınması, bu şekliyle yasa koyucunun neyi amaçladığı ve maddenin sporcu sözleşmelerine yansımalarının ne şekilde olacağı, özellikle Borçlar Kanunu 438/3. Maddede tanımlanan ve haksız fesih tazminatına ek olan tazminatın sporcu sözleşmelerine ne şekilde yansıtacağı konuları tartışılacaktır.

## II.SPORCU SÖZLEŞMELERİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ

Tarafalar arasında imzalanan sporcu sözleşmeleri iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir bir taraf,sporcu kulüp için maçlara çıkmak veya yarışmak , performansına dikkat etmek , maçlarda veya yarışmalarda kulübü adına en iyisini yapmakla yükümlü olurken , antrenör ise sporcuyu aktif spor yapması için hazırlamayı, takımı başarıya ulaştırmak için direktif vermek ve takımı ve sporcuların başarıya ulaşmasını sağlamak , diğer taraf 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 öngörülmüş ise bunu vermek ile yükümlüdür. Bu edimlerin yerine getirilmemesi veya eksik yerine getirilmesi durumunda , tarafların imzaladıkları sözleşmeler dolayısıyla yükledikleri edimleri yerine getirmemeleri ve bunun karşısında diğer tarafın akdi tek taraflı feshetmesi, sözleşmelerin feshedilmesinden kaynaklı zararların tazmini ve alacakların alınması açısından bu çalışmanın konusunu oluşturan davaların açılması söz konusu olmaktadır.

Kulüp ve sporcu arasındaki sözleşme Borçlar Kanununun 393. Maddesinde tarif edilen Hizmet Sözleşmesidir. Ayrıca İş Kanununun 4/g maddesinde dolayı, sporcular iş kanununun kapsamı dışında tutulmuştur. Bu durumda sporculara, Borçlar Kanununun **Hizmet Sözleşmesine** ilişkin hükümleri uygulanacaktır.

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 kararında<sup>1</sup> , “ .....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 İçtihadı 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.” İçtihadı birleştirme kararı devam ederek , uyuşmazlığa uygulanacak hukuku da işaret etmektedir. “...Ancak antrenör , teknik direktör, idareci , masör, ve benzeri elemanlar ile kulüpleri arasında çıkan*

---

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

*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’nin 4/g maddesi kapsamında sporcu vasfı taşıdığına anlaşılmamasına göre uyuşmazlığın çözümünde iş yasası uygulanmayacağı “ yönünde tam tersi uygulamayı işaret eden bir kararı bulunmaktadır.<sup>2</sup> Bu kararda antrenöre iş kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı yönündeki değerlendirme , Yargıtay 20 Hukuk Dairesi tarafından hiçbir gerekçeyle dayandırılmamıştır. Oysa Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin ve 9. Hukuk Dairesinin kararlarında , antrenörün, iş kanunundan faydalanacağı, Yargıtay İçtihadı 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 Dairesinin<sup>3</sup> 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 ,

---

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

<sup>3</sup> 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 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 karara 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 oldukları 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 ayırması 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.”

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.

### **III.HAKLI NEDENE DAYANMAYAN FESİH**

Borçlar Kanunu 438. Madde Haklı Nedene Dayanmayan Feshi düzenlenmiştir. Bu madde 818 sayılı Borçlar Kanununda karşılığı bulunmayan bir maddedir. Bu maddeye göre ; “ İşveren haklı neden olmaksızın hizmet sözleşmesini derhal feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde , fesih bildirim süresine , belirli süreli sözleşmelerde ise , sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelere uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı tazminat olarak isteyebilir.

*Belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işte elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir.*

*Hakim bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir ; ancak belirlenecek tazminatın miktarı işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz.”*

818 sayılı Borçlar Kanununda yer verilmeyen “**haklı sebebe dayanmayan fesih**” kenar başlıklı yeni bir maddedir.

Üç fıkradan oluşan maddede , haklı sebebe dayanmayan feshin sonuçları düzenlenmektedir.

Maddenin birinci fıkrasında, işverenin haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhal feshetmesi durumunda işçinin, belirsiz süreli sözleşmelerde fesih bildirim süresine ve belirli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması nedeniyle, bu sürelere uyulsaydı kazanabileceği miktarı tazminat olarak isteyebileceği belirtilmektedir. Bu tazminat ile hizmet sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir sebep olmaksızın taraflarca kararlaştırılan süreden önce feshedilmesi yüzünden işçinin uğradığı olumlu (müspet) zararın karşılanması amaçlanmıştır. Böylece işveren haklı bir neden olmaksızın , hizmet

sözleşmesini sona erdirirse, fıkroda öngörülen tazminat yaptırımıyla karşılaşacaktır.

Maddenin ikinci fıkrasında , birinci fıkroda hükmedilecek denkleştirme (mahsup) kuralına yer verilmektedir. Buna göre işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek etmekten kaçındığı , işçinin her iki sözleşme türünden birinden isteyebileceği tazminattan indirilecektir.

Maddenin son fıkrasında ise , birinci fıkroda öngörülen tazminattan ayrı olarak, işçinin altı aylık ücretinden fazla olmamak kaydıyla işverenden tazminat isteyebileceği öngörülmektedir. Bu tazminatın miktarı, hakim tarafından somut olayın bütün durum ve koşulları tarafların sosyo ekonomik durumları, sözleşmenin devam süresi, fesih için ileri sürülen sebep ) göz önünde tutularak serbestçe belirlenecektir.”

TBK madde 438’de yer alan bu yeni hüküm, işverenin haklı sebebe dayanmayan feshinin sonuçlarını düzenlemiştir. Bu maddede **haksız fesih tazminatı** ve **ek tazminat** bulunmaktadır. İşverenin sözleşmeyi haksız olarak fesih etmesi karşısında, işverenin tazminat ödemekle yükümlü olacağı hüküm altına alınmıştır.

TBK 438/2. Maddede, TBK 438/1. Maddeye göre hükmedilecek olan tazminata uygulanacak denkleştirmenin ne şekilde yapılacağı kuralını koymaktadır. Burada işçinin tasarruf ettiği harcamaların ispatı işverene aittir. Aynı şekilde işçinin başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı miktarı da işveren ispat etmekle yükümlüdür.<sup>4</sup> İşçinin işten çıkarıldıktan sonra aynı veya daha yüksek ücretli bir iş bulması durumunda bu tazminattan düzecektir. Diğer taraftan işçinin işi aradığını , işten çıkarıldıktan sonra dürüstlük kuralları çerçevesinde davrandığını ispatlaması ve bunun mahkemece değerlendirilmesi gerekir. Bun konuda ispat yükü işçidedir.

Hizmet sözleşmesinin haksız olarak fesih edildiğinin ispatı için işçinin delil sunması gerekli değildir. Çünkü iş sözleşmesinin haklı olarak fesih edildiğinin ispat yükü iş verene düşmektedir. İşçi sadece iş akdi haksız olarak fesih

---

<sup>4</sup> YÜREKLİ Sabahattin, Türk Borçlar Kanuna Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, sf.310, Temmuz 2016, Ankara.

edildikten sonra iyi niyet kuralları çerçevesinde, iş aradığını ve bunun için çaba sarfettiğini ispat yükü altındadır.

Bu makalenin yazılmasının en önemli, nedeni, ek tazminat talep hakkı ve bunun sporcu sözleşmelerine yansımalarıdır. Çünkü bu konu yeni ihdas edilen 438/3. Madde içinde yer almıştır. Daha önce 818 sayılı Borçlar kanununda böyle bir madde olmamasından dolayı, henüz yüksek mahkemenin konu ile ilgili kararı da bulunmamaktadır. Burada amaç iş verenin neden göstermeden ve haksız olarak işçiyi işten çıkarmasını engellemek ve işçiyi manevi olarak tatmin etmektir. Maddenin gerekçesine bakıldığı zaman , işçinin altı aylık maaşını geçmemek üzere verilecek olan tazminatın miktarının belirlenmesinde hakim tarafından her bir somut olayın koşulları ayrı ayrı değerlendirilecek ve tarafların sosyoekonomik durumları da göz önünde bulundurularak tazminat miktarı serbestçe belirleneceği şeklindedir.

**Borçlar Kanunu 438/3.** Maddesinde tanımlanan **ek tazminatın** , nitelemesi konusunda çeşitli görüşler vardır. Doktrinde, maddede belirtilen “tazminat” kavramının “**medeni ceza**” mı yoksa, kanundan kaynaklanan “**cezai şart**” mı olduğu yolunda tartışmalar vardır.

**Medeni Ceza**, kişiyi veya tüzel kişiliği veya diğerlerini gelecekte benzer davranışa girişmekten caydırmak veya cezalandırmak için kişiye veya tüzel kişiliğe verilen cezadır.<sup>5</sup> İlk başlarda doktrinde sözleşme ihlali durumunda medeni cezanın verilmeyeceğine ilişkin bir görüş hakimken daha sonraları , bu kuralın istisnaları olabileceği tartışılmaya başlanmıştır. Sözleşme ihlalinin bağımsız haksız fiil oluşturması durumunda medeni ceza verilebileceği kabul edilmeye başlanmıştır. Bağımsız haksız fiilin, hile, garaz veya başkalarının haklarını sorumsuz bir şekilde göz ardı etme gibi unsurların bulunması halinde medeni ceza verileceği kabul edilmektedir. Medeni Cezada, manevi unsur, kast, ihmali kast ve ağır ihmali kapsayan kusurdur. Eylemi nitelikli hale getiren ise baskıyla ve kötü niyetli olarak işlenmesidir.

**Medeni Ceza** ile **Cezai Şart** arasında cezalandırma ve caydırma bakımından benzerlikler bulunsa da bu iki kurumun farklı olduğu kabul edilmektedir. Nitekim medeni ceza haksız fiil alanında yer almakta iken cezai

---

<sup>5</sup> GÜL İbrahim, ABD ve Türk Hukukunda Medeni Ceza, sf.210, 2015, Ankara.

şart İsviçre Sözleşme Hukuku alanında yer almaktadır.<sup>6</sup> Bunun bir sonucu olarak cezai şart taraflar arasında , tarafların eşitliğine dayalı bir sözleşme bulunması halinde uygulanır. Aynı şekilde cezai şart uygulanması için sözleşme ihlali gerekirken , medeni ceza uygulanması için haksız eylem bulunması gerekir.<sup>7</sup> Ayrıca medeni ceza için zararın bulunması gerekirken, cezai şart için böyle bir gereklilik bulunmamaktadır.

Borçlar Kanunu 438. Madde , İsviçre Borçlar Kanunu 337/c. Maddesinden alınmıştır. İsviçre Borçlar Kanunu 336. Maddesi iş akdinin kötüye kullanılarak sonlandırılma hallerini düzenlemiştir, yaptırımlarını da 336/a maddesinde saymıştır. Buna göre iş akdini kötüye kullanarak sonlandıran taraf, işçinin aldığı 6 aylık ücret tutarını aşmayan tazminatı diğer tarafa vermek ile yükümlüdür. Bu tazminatın yanında diğer tazminat haklarının saklı olduğu 336/a maddesinde hüküm altına alınmıştır. İsviçre Borçlar Kanunu 337. Maddesinde, “iş akdinin feshinde önemli neden” tanımı yapılmıştır. Buna göre hizmet ilişkisinin devam ettirilmesi beklenmeyen herhangi bir durum önemli neden olarak kabul edilmiştir. Bu maddeden sonra 337/c maddesinde, işverenin önemli bir neden göstermeden iş akdini ihbarsız feshetmesi halinde işçinin altı aylık ücretinin toplam tutarı kadar tazminat verileceği düzenlenmiştir. İşte bu maddelerde tanımlanan tazminatın niteliği cezai tazminat olarak kabul edilmiştir. İsviçre Borçlar Kanunu 336. Maddesinin gerekçesinden , bunun cezai tazminat olduğu belirtilmiştir. Nitekim TBK 438 maddesinin , esas alındığı , İsviçre Borçlar Kanunu 337/c maddesinin gerekçesinde , “3. Fıkra da sağlanan ve tazminat olarak verilen bedel cezai ve tazmin niteliğine sahiptir. Burada verilen tazminat maddi ve manevi tazminata ek olarak verilen bir tazminattır. Bun nedenle cezai tazminat olduğu söylenebilir. Ayrıca burada esas olan taraflar arasında sözleşmeden kaynaklanan ilişkinin haksız olarak sonlandırılmasıdır. Bunun dışında herhangi bir zarara uğranılmasına gerek yoktur. Medeni cezada ise çok daha geniş bir alanda bulunmaktadır. İsviçre Borçlar Kanunu 336 ve 337/c de tanımlanan tazminat ise sadece hizmet sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Ancak burada tanımlanan cezai şart ile medeni ceza arasında büyük benzerlikler bulunduğu da bir gerçektir.

---

<sup>6</sup> GÜL İbrahim, ABD ve Türk Hukukunda Medeni Ceza, sf.295, 2015, Ankara.

<sup>7</sup> GÜL İbrahim, ABD ve Türk Hukukunda Medeni Ceza, sf.295, 2015, Ankara.

Sonuç olarak, TBK 438/1'de yer alan bu yeni hüküm ile işverenin haklı nedene dayanmayan feshinin sonuçları düzenlenmiştir. Bu sonuçlara ilişkin yaptırımlar 438/1. Madde haksız fesih tazminatı ve 438/3 özel (ek) tazminattır. Yukarı da ayrıntılı anlattığımız üzere, 438. Maddede tanımlanan yaptırımlar ,işverenin sözleşmeyi haksız olarak feshinde söz konusu olabilmektedir.

Belirli süreli sözleşmelerde, sporcu sözleşmeleri belirli süreli sözleşmelerdir, sözleşme süresine uyulmadan fesih durumunda, işçinin sözleşme süresine uyulmuş olsa idi kazanabileceği miktar tazminat olarak istenebilir. Bu arada sözleşmenin süresinde önce feshedilmesinden dolayı işçinin uğradığı ücret kaybı göz önünde bulundurulacaktır. Diğer taraftan, diğer parasal değerler, işçinin ikramiyesi vs. de göz önünde bulundurulacaktır. Borçlar kanunu 438/2. Maddede denkleştirme ilkesi gereği, tazminat hesabında denkleştirmenin nasıl yapılacağı tarif edilmiştir. Buna göre işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesinden dolayı tasarruf ettiği miktar ile başka işten elde ettiği ve elde etmekten bilerek kaçındığı gelir , tazminattan indirilecektir. İşçinin tasarruf ettiği harcamaların ispatı işverene aitken, fesihten sona iş arandığının ve bulunamadığının ispatı işçiye ait olduğu kabul edilmiştir. Hakimin takdiri indirim hakkı ve uygulaması yukarıda ayrıntılı olarak tartışıldığı için burada tekrar edilmemiştir

Borçlar Kanunu 438/3. Maddesinde ise **ek tazminat** kavramı düzenlenmiştir. Bu tazminat zararın tazmin edilmesine ek olarak işverenin işçiye tazminat ödemesini düzenler. Bu tazminat aynı maddenin 438/1 ve 438/2'de belirlenen tazminattan ayrı bir tazminat olduğu ve bunun bir anlamda kanuni cezai şart olarak ortaya çıktığı yukarıda ayrıntılı olarak anlatılmıştır. Burada işçi bu fesihten hiçbir zarar görmese dahi yani diğer bir anlatımla , işverenin , işçinin iş akdine haksız olarak son vermesinden hemen sonra yeni bir iş bulması durumunda dahi bu tazminata hükmedileceği kabul edilmiştir.

#### **IV-SPORCU SÖZLEŞMELERİNDE HAKSIZ FESİH TAZMİNATI VE EK TAZMİNAT**

Basketbolda ,Türkiye Basketbol Federasyonu Sözleşmeli Sporcuların Lisans, Tescil ve Transfer Yönergesinde, haksız Feshe ilişkin olarak bir düzenleme bulunmamaktadır. Haksız fesih ile karşılaşan basketbol oyuncusu, genel hükümlerden hareketle Borçlar Kanununun yukarıda bahsettiğimiz 438. Maddesine göre hüküm verilecektir.



Futbolda ise, Borçlar Kanunundaki 438. Madde düzenlemesi dışında, Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transfer Talimatının, “Sportif Cezalar” başlıklı 30. Maddesine göre , profesyonel futbolcu sözleşmelerinin koruma dönemleri içerisinde haklı bir sebebe dayanmadan (haksız olarak) feshedilmesi halinde, tazminat ödeme yükümlülüğünün yanı sıra, haksız tarafa aşağıda belirtilen cezalar uygulanır.

Haksız feshin yukarıda belirtilen koruma dönemlerinde futbolcular tarafından gerçekleştirilmesi halinde futbolcuya altı ay süreyle resmi müsabakalardan men cezası verilir. Ağırlatıcı sebeplerin varlığı halinde, söz konusu men cezasının süresi on iki aya çıkarılabilir. Bu sportif cezalar futbolcuya ve ilgili kulüplere tebliğ edilir ve tescilli olduğu kulübün; devre arasından sonraki ilk resmi müsabakasından, sezonun ikinci devresinde veya sezon bittikten sonra sportif cezanın verilmiş olması halinde ise takip eden yeni sezonun ilk resmi müsabakasından itibaren infaza başlanır.

Koruma döneminden sonra sözleşmenin herhangi bir haklı sebep veya sportif haklı sebep olmaksızın feshi sportif cezalara sebebiyet vermez. Bununla birlikte koruma dönemi dışında, futbolcunun sözleşmesini tescil edildiği kulübün ilgili sezondaki son resmi maçından itibaren 15 gün içinde feshetmemesi halinde futbolcuya disiplin cezaları uygulanabilir.

Koruma dönemleri, sözleşme yenilendiğinde veya önceki sözleşmenin uzatılması hallerinde yeniden başlar.

Koruma dönemi içerisinde futbolcuyu feshe yönelten veya sözleşmenin feshine neden olan kulüplere fesih tazminatı ödeme yükümlülüğünün yanı sıra sportif yaptırımlar da uygulanabilir. Önceki sözleşmesini haklı bir sebep olmaksızın sona erdiren profesyonel futbolcu ile sözleşme imzalayan kulübün aksi ispat edilmedikçe futbolcuyu sözleşmesini feshe yönelttiği varsayılır. Bu durumda, kulüp, iki transfer ve tescil dönemi boyunca yeni bir futbolcu transfer etmekten men edilir.

Profesyonel futbolcunun transferini kolaylaştırmak amacıyla futbolcu ile kulübü arasındaki sözleşmeyi feshe yöneltecek şekilde hareket eden kişiler (kulüp yetkilileri, futbolcu temsilcileri, futbolcular, vs.) de cezalandırılırlar.

Sportif cezalar ancak talep üzerine münhasıran Uyuşmazlık Çözüm Kurulu tarafından verilebilir. Bunun için, TFF tarafından bu talimatın 29. maddesi uyarınca yapılan bildirim takip eden transfer ve tescil döneminin sonuna kadar Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'na müracaat edilmesi şarttır. Bu süre, hak düşürücü süre niteliğindedir.

Haklı veya haksız fesih tazminatının hesaplanmasında denkleştirme ilkesinin aynı esaslar dahilinde yapılır. Fakat burada maddede yazılan indirimlerin dışında, hakimin tazminat miktarı üzerinden ayrıca bir indirim de yapılabilir. Bu uygulamacılar arasında çok tartışılan bir konudur. Ancak Yargıtay da bu konuda hakimin bazı durumlarda olayın özelliğine göre indirim takdir etmesini uygun bulmuştur.

Buradaki tazminatın hesaplanmasında bazı noktalara değinmek gerekir. Sporcu veya kulüp akdi haklı veya haksız bir nedenle feshettikten sonra başka bir anlaşma imzalamış ise hakkaniyet gereği , yapılan yeni anlaşmadaki edimler , olası tazminatın hesabında tenzil edilmelidir. Genelde akdi haklı nedenle fesih eden veya akdi haksız nedenle feshedilen sporcular başka kulüplerle sözleşme imzalamaktadırlar. Ancak akdin fesih tarihleri transfer döneminin dışında gerçekleşebilir. O zaman sporcu yeni bir sözleşme imzalamayacaktır. Bu durumda haklı fesih veya haksız fesih tazminatı ne şekilde hesaplanacaktır?

Tazminat hukukunun temel ilkelerinden biri de “denkleştirme ilkesidir.” Denkleştirme ilkesine göre ; borca aykırı bir davranıştan ötürü alacaklı bir taraftan zarara uğrarken, diğer taraftan bazı menfaatler elde etmişse, bu menfaatlerin zarar hesap edilirken, nazara alınarak zarardan mahsup edilmesi gerekir. Bu ilkenin görünüm şekli eski Borçlar Kanununun 325. Maddesi, şu anda geçerli olan Borçlar Kanununun 408. Maddesi , hiçbir değişikliğe uğramamıştır. Borçlar Kanunu 408. Maddesinin 2. Fıkrasına göre “...Ancak işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir işi yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretten indirilir.” Aynı şekilde, haklı nedene dayanmayan feshi düzenleyen, BK 438/2. Maddesi de aynı cümleyi barındırır. Nitekim TFF Tahkim Kurulunun 2009/640 E, 2010/38 K sayılı ve 28.01.2010 tarihli kararı bu yöndedir.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> TFF Tahkim Kurulunun 2009/640 E, 2010/38 K sayılı ve 28.01.2010 tarihli kararında, “...Yukarıda belirtilen olgular çerçevesinde ; Futbolcunun , sözleşmenin yerine getirilmesinden kurtulması ve böylelikle çalışma gücünün serbest kalması sonucu mesleki tecrübesi formasyonu, yetenekleri kapsamında başka bir işten

Burada belirtilmesi gereken diğ er bir nokta , mahrum kalınan kar hesaplanırken diğ er bir deyimle denkleştirme ilkesi gereğ i tazminat hesaplanırken , ş arta bağı olan alacakların durumunun ne olacağ ıdır. Örneğ in , özellikle futbolcu sözleşmelerinde , bir kısım olan alacak “maç baş ı “ alacağ ı olarak sözleşmelerde yer almaktadır. Bu durumda akdi haklı bir nedenle feshetmesinden dolayı maçları oynayamayan futbolcunun , bu maç baş ı alacakları, haklı fesih tazminatı hesabına dahil edilecek midir ?

TFF Tahkim Kurulu Kararlarında , “Ödenmesi ş arta bağı olup, doğ up doğ mayacağ ı belli olmayan maç baş ı ücretler dikkate alınmaksızın....” Diyerek, ş arta bağı olan alacakların , doğ up doğ mayacağ ı belli olmayacağ ından, haklı fesih tazminatında dikkate alınmayacağ ını belirtmiştir. Nitekim TFF Tahkim Kurulunun 2009/640 E, 2010/ 38 K sayılı ve 28.01.2010 tarihli kararında bu çok açık bir şekilde belirtilmiştir.<sup>9</sup>

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 22.05.2012 gün, 2012/779 E., 2012/17960 K sayılı kararında, “...*Borçlar Kanununun 325 (Eski BK) maddesi, yeni BK 408. Maddesi , iş çinin sözleşme kapsamında iş i yapmaması sebebiyle tasarruf ettiğ i miktar ile diğ er bir iş ten elde ettiğ i gelirleri veya kazanmaktan kasten feragat ettiğ i şeyler kalan süreye aitt ücretler toplamından indirilmelidir. Bu konuda gereken araştırmaya gidilmeli , iş çinin sözleşmenin feshinden sonraki dönem içinde baş ka bir iş ten gelir elde edip etmediğ i ya da iş arayıp aramadığ ı araştı rılarak usulü kazanılmış hak ilkesi de gözetilerek sonuca gidilmelidir..” denmiştir. Yukarıda bu yol izlenerek hesap yapılmış ve tazminata esas olacak miktar bulunmuştur.*

Somut olayımızda, tartışı lması gereken diğ er bir konu da denkleştirme ilkesi gereğ i, tazminatın belirlenmesinde yapılacak takdiri indirim oranıdır.Bu konuda Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 22.05.2012 gün, 2012/779 E., 2012/17960 K sayılı kararına bakmakta yarar vardır,

---

sağ ladığ ı veya sağ lamaktan kasten feragat ettiğ i kazançlar, sözleşme konusu iş i yapmaması yüzünden tasarruf ettiğ i giderler, sözleşmenin bakiye süresi, bakiye süre ücret alacağ ının peş in sermaye değ eri gözetilerek , haksız fesih tazminat alacağ ının takdiren fesih sonrası döneme ilişkin Futbolcuya ödenmesi öngörülen 96.000 EURO Toplam ücretten %60 oranında indirimle gidilerek, 38.400 EURO karş ılığ ı olarak 82.421 TL olarak belirlenmesinin hakkaniyete uygun bulunacağ ı kanaatine varılmış tir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle Futbolcu tarafından ileri sürülen itirazların kısmen kabulü ile Futbolcunun ücret alacağ ının 122.028,20 Euro, tazminat alacağ ının 82.621 TL olarak değ iş tirilmesine, Kulüp itirazlarının reddine, Uyuş mazlık Çözüm Kurulu Kararının bu şekilde değ iş tirilerek onanmasına oybirliğ i ile karar verilmiştir.”

<sup>9</sup> TFF Tahkim Kurulunun 2009/640 E, 2010/38 K sayılı ve 28.01.2010 tarihli kararında, “...Sözleşmede , Futbolcuya fesih tarihi sonrasındaki 2009-2010 Futbol Sezonu için 48.000 Euro peş inat ücreti, 10 eş it taksitte toplam 48.000 Euro aylık ücret , 34 lig maçı üzerinden toplam 64.000 Euro maç baş ı ücret ödemesi öngörölmüştür. Ödenmesi ş arta bağı olup , doğ up doğ mayacağ ı belli olmayan maç baş ı ücretler dikkate alınmaksızın, fesih ile futbolcu 96.000 Euro ücrete hak kazanma imkanından mahrum kalmıştır. Bu miktar Futbolcunun uğ radığ ı maddi zararı üst sınırını oluşturur.”

“...mahkemece daha önce benzer şekilde verilen kararların Yargıtay tarafından onandığı gerekçesi ile bakiye süreye ait ücretlerden %40 oranında indirimle gidilerek istekle ilgili karar verilmiştir. Her dosya kendi içindeki delillere göre değerlendirilmelidir. Sözleşmenin süresi ile çalışılmayan ve çalışılan süreler her dosyada birbirinden farklıdır. İş sözleşmesinin kalan kısmının az olması halinde somut olayın özelliğine göre bozma nedeni yapılmamış olan oransal indirimin, olması gerekenmiş gibi tüm benzer dosyalara uygulanması doğru olmaz...”

Sonuç , örnek olarak sunduğumuz tahkim kurulu kararında haklı fesih tazminatının hesabında denkleştirme ilkesi gereği %60 tenzilat yapılması, bu indirim oranının tüm dosyalara uygulanması anlamına gelmemektedir. Her olayın özelliğine göre , sporcunun sözleşmeyi feshettikten sonra başka bir sözleşme imzalamış olup olmaması veya ikinci sözleşmesinde garanti ücretin bulunmaması gibi unsurlar hep birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu unsurlarının tümünün değerlendirilmesi sonucu , hakimin yapacağı hakkaniyet indirimi 0-%60 arasında değişebilir. Diğer bir deyimle hakim olayın özelliğine göre , takdiri indirim yapmayabilir.

Aynı şekilde, TFF Tahkim Kurulunun 2009/192 E, 2009/ 385 K sayılı ve 25.06.2009 tarihli kararında , sözleşmesini haklı bir neden olmadan fesheden futbolcuyu tazminata mahkum etmiştir,

“..Yukarıda belirtilen olgular karşısında, taraflar arasındaki sözleşme Futbolcunun feshi neticesinde 09.01.2009 tarihi itibarıyla sona ermiştir. Bilindiği üzere fesih sürekli borç ilişkilerini ileriye etkili olarak sona erdiren işlemdir ve fesihten önce sözleşmeden doğan alacaklar fesihten etkilenmezler ve varlıklarını korurlar. Futbolcu 2008-2009 Futbol Sezonuna ilişkin olarak , fesih işleminden önce doğduğunu belirttiği toplam 168.750 TL tutarındaki ücret alacağını talep etmektedir. Kulübün kurulumuz nezdinde, doğrudan bu miktara ilişkin bir itirazı bulunmamaktadır.

Futbolcunun 2008-2009 Futbol Sezonunda Kulüp bünyesinde profesyonel futbol faaliyeti yerine getirmediği, özellikle de kulübün ihtarlarına rağmen, Kulüp tarafından kendisine bildirilen antrenman programlarına uygun olarak çalışmalara katılmadığı sabittir.Nitekim Kulüp Futbolcunun iş görme edimini gereği gibi yerine getirmemesi nedeniyle uğradığı zararın Futbolcu tarafından tanzim edilmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Profesyonel Futbol sözleşmesinde, futbolcunun asli edim yükümlülüğü kulüp forması altında müsabakalara katılma ve bu müsabakalara hazırlanma

biçiminde iş görmeyi yerine getirmek, kulübün asli edim yükümlülüğü ise iş görme karşılığı ücret ödemektir. Futbolcunun haklı bir neden olmaksızın iş görme edimini yerine getirmemesi borca aykırı bir davranış olacaktır. Genel olarak , Kulüp bu durum karşısında BK. M. 96 'ya (eski BK) , tazminat talep etme imkanına sahiptir. Tazminat alacağıının ödenmesi dava yoluyla talep edilebileceği gibi , bunun mevcut bir davada karşı alacak defii olarak ileri sürülmesi de mümkündür.

BK . M .98/2 yollaması gereğince borca aykırılık hallerinde de uygulama alanı bulan, BK. M. 42'ye göre, zararın varlığını ve miktarını alacaklı ispat ile yükümlüdür. Aynı maddenin 2. Fıkrasına göre ise , alacaklının zararın varlığını ispatlamakla birlikte, miktarını ispatlayamadığı hallerde, hakim alacaklının aldığı tedbirleri ve durumun özelliklerini dikkate alarak zararın miktarını takdir ederek verecektir . Kulübün iş görme ediminin yerine getirilmemesi nedeniyle zarara uğradığı sabit olmakla beraber , miktarının BK. M. 42'ye göre belirlenmesi gerekmektedir. Bu çerçevede , sözleşmede 2008-2009 futbol sezonu için öngörülen ücretlerin toplam miktarı, 2008-2009 Futbol Sezonunun kapsadığı 12 aylık toplam süre, fesih anına kadar bu sürenin 7 aylık kısmının geçmiş olması , bu dönemin %60'ı olarak takdir edilen Futbolcunun iş görmekle yükümlü olduğu süre, kararlaştırılan ücret ödemelerinin Kulübe Futbolcunun edimi olarak geri dönme oranı nazara alınarak, kulübün 68.250 TL zarara uğradığının kabulü gerekmiştir.”<sup>10</sup>

Eski borçlar kanununun 325. Maddesinde , iş sahibi işi kabulde temerrüde düşerse , işçi taahhüt ettiği işi yapmaya mecbur olmaksızın mukaveledeki ücreti isteyebilir. Şeklinde denilerek işçinin kalan süre ücretini talep hakkı olduğu belirtilmiştir.

Sporcu Sözleşmeleri belirli süreli sözleşmelerdir yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere, İş Kanununda sayılan istisna kapsamında değerlendirildikleri için, Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesine ilişkin kurallarının uygulanacağı belirtilmiştir. Şimdi sporcu sözleşmeleri ve haksız fesih tazminatı değerlendirilirken, sporcuların, yaptıkları iş nedeniyle farklı bir durumlarının da olduğu gözden kaçmamalıdır. Şöyle ki, sporu yöneten Federasyonlar, sporcuların kulüpler ile sözleşme imzaladıkları dönemleri çoğu zaman

---

<sup>10</sup> TFF Tahkim Kurulunun 2009/192 E, 2009/385 K sayılı ve 25.06.2009 tarihli kararı.

sınırlamaktadırlar. Transfer dönemi sezon içinde belirli dönemlerde yapılır, bu dönemlerin bitmesi sonrasında kulüplerin ilgili sezon içinde transfer yapması mümkün olmaz . Bu durumda özellikle , sporcuları ve kulüplerin yaptıkları sözleşmeleri haksız olarak feshetmeleri halinde , sözleşmenin diğer tarafına verdikleri zarar , normal işçi-işveren ilişkilerinden fazla olmaktadır. Çünkü sözleşmesi haksız olarak feshedilen sporcu sezon sonuna kadar başka kulüp ile sözleşme imzalamazken, aynı şekilde kulüp sözleşmeyi haksız olarak fesheden sporcunun yerine yenisini transfer edememektedir. Bu durumda sporcu sözleşmelerine uygulanacak olan 438. Madde ve tazminatı düzenleyen diğer maddeler daha da önemli hale gelmektedir. Olayın yukarıda değindiğimiz farklı durumu nedeniyle ki Türkiye Futbol Federasyonu “sportif ceza” adı altında ayrı bir müessese öngörmüştür. Ancak benzer uygulama , Basketbol ve voleybolda bulunmamaktadır. Bu nedenler ile Yeni Borçlara Kanununda tanımlanan 438. Madde ve benzer diğer maddelerin doğru bir şekilde uygulanması çok önemlidir.

Sporcu sözleşmelerinde sıkça görülen, sözleşmeyi haksız olarak fesheden aleyhine “cezai şartın” kararlaştırılması halinde ,BK. 438. Maddede tanımlanan tazminatların durumu ne olacaktır?

Burada cezai şartın türüne bakmak gerekecektir. Kural olarak sporcu ya cezai şartı ya da BK 438. Maddede tanımlanan tazminatı talep edecektir. Ancak sözleşmede ifa yanında cezai şart öngörülmesi durumunda , sporcu hem BK 438. Maddede tanımlanan tazminatı hem de cezai şartı talep edebilecektir.

Bu arada değinilmesi gereken diğer nokta, özellikle ifa yerine geçen cezai şartın bulunması durumunda, yukarıda sporcunun cezai şartı veya 438/3. Maddede tanımlanan tazminatı talep edebileceğini belirtmiştik. Burada sporcunun cezai şartı seçmesi halinde , eğer cezai şartın miktarı, bakiye sözleşme tutarının miktarından az olması durumunda , sporcu cezai şartı aşan miktarı talep edebilecektir.

## **V-SONUÇ**

Sporcu Sözleşmelerinde Haksız Fesih Tazminatı konulu çalışmamız, özellikle Borçlar Kanunu 438. Maddenin , 818 sayılı Borçlar Kanununda bulunmaması ve ek tazminatı öngörmesi ve bunun sporcu sözleşmelerine yansımalarının tartışılması bakımından önemlidir. Konu ile ilgili Tahkim Kurulu kararları ve

Yargıtay Kararlarına yer verilmiştir. Ancak 818 Sayılı Borçlar Kanununda BK. 438. Maddenin bulunmaması ve dolayısıyla haksız fesihte ek tazminat kavramına yer verilmemiş olması nedeniyle, konuyla ilgili henüz Yüksek Mahkeme Kararı bulunmamaktadır. Yaptığımız çalışmanın tüm hukuk camiasına faydalı olmasını dilerim.

Av.Mehmet Serhan ÖZDEMİR

### **KAYNAKÇA**

:

GÜL İbrahim, ABD ve Türk Hukukunda Medeni Ceza,

YÜREKLİ Sabahattin, Türk Borçlar Kanuna Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi,

ÖZDEMİR Mehmet Serhan , Sporcu Alacağı Davaları,Ankara Barosu Spor Hukuku Kurulu Av. Akın ATAKSOY Armağanı,

Türkiye Futbol Federasyonu Tahkim Kurulu Örnek Kararları.