

T.C. YARGITAY 9.Hukuk Dairesi

(Esas: 2010/45651 -Karar: 2010/35814 - Karar Tarihi: 02.12.2010)

ÖZET: İster özel hakem, isterse genel mahkemede görülsün sporcu ile kulübü arasında alacaklarla ilgili uyuşmazlıkta İş Kanunu hükümlerinin uygulanması olanağı bulunmamaktadır. Ancak antrenör, teknik direktör, idareci, masör ve benzeri elemanlar ile kulüpleri arasında çıkan uyuşmazlıklarda, bağlı bulundukları federasyonun özel hükümleri dışında İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasına engel bir durum yoktur. Somut olayda, davacının voleybol antrenörü olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Doğrudan aktif spor yapmayan, sporcuyu aktif spor yapması için hazırlayan antrenörün İş Kanunu kapsamında işçi olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

(1475 S. K. m. 14) (4857 S. K. m. 4, 17) (5521 S. K. m. 1)

Dava: Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Karar: Davacı; davalı işyerinde 08.02.2006-30.6.2007 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın ve ihbar öneli kullandırılmadan feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı talebinde bulunmuştur.

Davalı; davacının antrenör olarak çalışmakta olduğunu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4/g maddesi kapsamında sporcu vasfı taşıdığından uyuşmazlığın çözümünde İş Yasasının uygulanamayacağını, görevli mahkemenin Asliye Hukuk Mahkemeleri olması gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece; davacının davalı şirkette voleybol antrenörü olarak çalıştığı, 4857 sayılı yasanın 4/I-g bendi gereğince profesyonel sporcular transfer ücreti ve prim karşılığında bir spor kulübüne bağlı oldukları halde aradaki sözleşme ve yapılan işin özellikleri sebebiyle İş Kanunun kapsamı dışında bulunduğu, profesyonel sporcular hakkında Borçlar Kanunundaki hizmet akdine ilişkin hükümlerin uygulanacağı, davalının 4857 sayılı yasanın 4/I-g bendi gereğince profesyonel sporcular transfer ücreti ve prim karşılığında bir spor kulübüne bağlı oldukları halde aradaki sözleşme ve yapılan işin özellikleri sebebiyle İş Kanunun kapsamı dışında bulunduğu, profesyonel sporcular hakkında Borçlar Kanunundaki hizmet akdine ilişkin hükümlerin uygulanacağı, davalının voleybol antrenörü olarak sporcu vasfını taşıdığı, davalı şirket ile arasındaki ilişkinin hizmet akdine dayanmadığı gerekçesi ile davanın görevsizlik sebebiyle reddine karar verilmiştir.

Uyuşmazlık davacının sporcu sayılıp sayılmayacağı ve işçinin İş Kanunu kapsamında kalıp kalmadığı noktasında toplanmaktadır.

Görev konusu kamu düzenine ilişkin olup mahkemece kendiliğinden dikkate alınmalıdır. İş mahkemelerinin görev alanını hakim, tarafların iddia ve savunmalarına göre değil, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesini esas alarak belirleyecektir.

İş Mahkemelerinin bulunmadığı yerlerde iş davalarına bakmak üzere bir asliye hukuk mahkemesi görevlendirilir. İş davalarına bakmakla görevli asliye hukuk mahkemesine açılan dava <iş mahkemesi sıfatıyla> açılmamış ise, mahkeme görevsizlik kararı veremez. Bu durumda, asliye hukuk mahkemesi ara kararı ile <iş mahkemesi sıfatıyla> baktığını belirterek davaya bakmaya devam eder.

İşçinin İş Kanunu kapsamında kalmaması halinde iş mahkemesine açılan davada, dava dilekçesinin görev nedeni ile reddi ve davanın görevli hukuk mahkemesine gönderilmesine karar verilmesi gerekir. Davanın esastan reddi usule aykırı olacaktır.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözüm yeri iş mahkemeleridir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesinin 1. fıkrasının 9 bendi uyarınca, <sporcular> hakkında bu kanun hükümleri uygulanmaz.

Sporcular, kulüplerinin (işverenlerinin) gösterdiği yerlerde tespit edilmiş çalışma saatlerine tâbi olarak ve işverenin emir ve gözetimi altında antrenman ve müsabakalar yaptıkları ve karşılığında da önceden kararlaştırılmış bir ücret aldıklarına göre kulüpleri ile bağları iş sözleşmesine dayanmaktadır. Faaliyetin sporla ilgili oluşu sporcu ile kulüp arasındaki bağın iş ilişkisi sayılmasına engel oluşturmaz.

Federasyon ile kulüp, federasyon ile hakem, sporcu, teknik direktör, antrenör, idareci ve benzeri spor elemanları ile kulüpler arasında çıkan uyuşmazlıklar için federasyonun kendi özel yasalarında veya hukuk talimatlarında özel kurullar ve tahkim şartı benimsenmiştir. Bu nedenle sporcu, antrenör gibi, kimselerin işverenleri olan kulüplerle ilgili uyuşmazlıklarda öncelikle bağlı olduğu federasyonun kurullarına başvurması gerekmektedir.

Spor; kişisel veya toplu oyunlar biçiminde yapılan, genellikle yarışmaya yol açan, bir takım kurallara göre uygulanan beden hareketlerinin tümü olarak tanımlanabilir. Buna göre kısaca sporcu, sporla uğraşan, aktif olarak içinde yer alan, yarışan, maç yapan kişidir.

Antrenör, gerekli bilgiyi bilim ışığında sporcunun başarısı için kullanan daha sonra bu bilgileri spor becerileri ve strateji ile birleştiren kişidir.

Teknik direktör ise, eğitim sonucu aldığı teknik bilgileri sporcunun ve doğal olarak çalıştırdığı takımın başarısı için kullanan daha sonra bu bilgileri spor becerileri, strateji ve eğitici kimliği ile birleştiren ve antrenör ve yardımcıları aracılığı ile uygulatan, eğiten, bu anlamda direktif veren kişidir.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'nun 23.05.1960 gün ve 11-10 ile 10.05.1974 gün ve 3-44 sayılı kararları uyarınca özellikle iş hukukunda istisnai hükmün genişletilerek değil, dar yorumlanması gerekir. İşçiler yararına konulan hükümlerin, işçiler yararına yorumlanması asıldır.

Yukarda ki tanımlar ve içtihadı birleştirme kararları ışığında sporla doğrudan uğraşan sporcunun İş Kanunu kapsamında kalmadığı açıktır. Ancak doğrudan aktif spor yapmayan, sporcuyu 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

İş Kanunu kapsamında bir işçi olarak kabul edilmesi gerekir. Bu nedenle antrenör veya teknik direktör ile kulüpleri işveren arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklarının iş mahkemesinde görülmesi gerekir.

İş güvencesi hükümleri dışında, İş Kanunu'nda işçilik alacakları ile ilgili tahkim şartı öngörülmediğinden, antrenör veya teknik direktör ile işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümü için, açık yasa düzenlemesi dışında bağlı bulunduğu federasyonun yönetmelik veya genelge ile özel hukuk kurulu ve tahkim kurulu öngörmesi, iş mahkemesinin görevini ortadan kaldırmayacaktır.

İster özel hakem, isterse genel mahkemede görülsün sporcu ile kulübü arasında alacaklarla ilgili uyuşmazlıkta İş Kanunu hükümlerinin uygulanması olanağı bulunmamaktadır. Ancak antrenör, teknik direktör, idareci, masör ve benzeri elemanlar ile kulüpleri arasında çıkan uyuşmazlıklarda, bağlı bulundukları federasyonun özel hükümleri dışında İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasına engel bir durum yoktur.

Somut olayda, davacının voleybol antrenörü olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Yukarıda belirtilen yasal ve hukuksal gerekçelere göre doğrudan aktif spor yapmayan, sporcuyu aktif spor yapması için hazırlayan antrenörün İş Kanunu kapsamında işçi olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Dairenin son kararları bu yöndedir. Buna göre davacının iş sözleşmesi ile çalıştığı kabul edilerek uyuşmazlığın esası hakkında bir karar vermek gerekirken yazılı şekilde görevsizlik kararı verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.12.2010 gününde oybirliği ile karar verildi.