HAKEMLİ

E–Sporcunun Çalışma İlişkisinden Kaynaklanan Hakları

Özgür OĞUZ*
Amine Büşra ÇITIR**

Bu makale hakem incelemesinden geçmiştir ve TÜBİTAK – ULAKBİM Veri Tabanında indekslenmektedir.

* Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, ooguz1@anadolu.edu.tr, **ORCID:** 0000-0002-9930-9109.

** Av. Arb. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk ABD Doktora Öğrencisi, Konya Barosu, aminebsrk@gmail.com,**ORCID:** 0000-0001-8003-4056.

Makale geliş tarihi: 5 Temmuz 2024 **Makale kabul tarihi:** 15 Ekim 2024

Atıf önerisi: Oğuz, Özgür ve Amine Büşra Çıtır, "E–Sporcunun Çalışma İlişkisinden Kaynaklanan Hakları", *Ankara Barosu Dergisi*, Cilt 83, Sayı 1, Ocak 2025, s. 39-83. **DOI:** 10.30915/abd.1511050.

E–SPORCUNUN ÇALIŞMA İLİŞKİSİNDEN KAYNAKLANAN HAKLARI

ÖZ

Küreselleşmenin spor alanını etkilemesinin sonucunda yeni spor dalları ortaya çıkmış, rekabetçi bir ortamda oynanan video oyunları da önceleri amatör olarak oynanmakta iken bu süreçte profesyonel şekilde oynanmaya başlamıştır. Bu noktada video oyunlarını profesyonel şekilde oynayanların bir diğer deyişle, profesyonel elektronik sporcunun çalışmasını bağıtlayan sözleşmeden doğan hukuki sorunların ele alınması gerekmiştir. Çalışmamızda e-sporcunun çalışma ilişkisinden kaynaklanan hakları göz önüne alınarak e-sporcu ile kurulan sözleşmeye uygulanacak kanun, sözleşmenin kurulması, devamı ve feshi, e-sporcunun sosyal güvenlik hakkı, sendika hakkı ve ulaşılabilir olmama hakkı gibi hususlar incelemeye tabi tutulmuştur.

Anahtar Kelimeler: elektronik spor, e-spor, spor hukuku, oyuncu, profesyonel sporcu.

HAKEMLİ

Özgür OĞUZ
Amine Büşra ÇITIR

E-SPORTS PLAYERS' WORKER RIGHTS

ABSTRACT

As a result of globalization affecting the field of sports, new sports branches have emerged, and video games played in a competitive environment, which were previously played as amateurs, started to be played professionally in this process. At this point, it was necessary to address the legal problems arising from the contract that binds the work of professional electronic athletes, in other words, those who play video games professionally. In our study, considering the rights of the e-athlete arising from the employment relationship, issues such as the law applicable to the contract established with the e-athlete, the establishment, continuation and termination of the contract, the e-athlete's right to social security, the right to a union and the right to disconnect were examined.

Keywords: electronic sports, e- sport, sports law, gamer, professional athletes.

GİRİŞ

Teknolojik gelişme ve değişmeler ile oyunlar yeni bir boyut kazanarak dijital ortama geçiş yapmıştır. Pandemi döneminin getirdiği eve kapanma sürecinde dahi dijital platformlarda etkinliklerin devam ettiği gözetildiğinde video oyunu ya da bilgisayar oyunu içeren e-spor, her yaş grubuna hitap etmiş ancak özellikle gençlerin dikkatini fazlasıyla çeken bir alan olmuştur[1]. Sosyal medya platformlarında canlı yayınlanan e-spor liglerinin izlenmesinde görülen artış, e-spor hukukunun bilişim hukuku ve teknoloji hukuku açısından önemini göstermiş, gittikçe büyüyen e-spor sektörüne iş hukuku kuralları çerçevesinde bakmak ve bağımlı çalışan e-sporcunun çalışma ilişkisinden doğan haklarına açıklık kazandırma gereği doğmuştur. Çalışmamız bu noktada, iş hukuku açısından göze çarpan noktaları ele almıştır. Taşıdığı benzer özellikler sebebiyle, profesyonel futbolcu sözleşmeleri ile kıyaslanmıştır. Yarışmalara bağımsız bir şekilde bir kulübe bağlı olmaksızın bireysel olarak katılan e-sporcuların zevkli bir uğraşı şeklinde faaliyette bulunduğu gözetilerek işçi olarak kabulü mümkün olmadığından, amatör sporcular çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır.

Çalışma iki ana bölümden oluşmaktadır; ilk bölümde e-spor üzerinde durulmuş; ikinci bölümde ise e-sporun iş hukukundaki yansımaları ele alınarak e-sporcu ile kurulan sözleşmeye uygulanacak kanun, sözleşmenin kurulması, devamı ve feshi, e-sporcunun sosyal güvenlik hakkı, sendika hakkı ve ulaşılabilir olmama hakkı gibi hususlar incelemeye tabi tutulmuştur.

[1] Oyun oynayanların %75'i 18-34 yaş aralığındayken, %44'ü üniversite öğrencisidir. Memduh Kocadağ, "Elektronik Spor Kariyeri Ve Eğitim", *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, 2017, s.55; Bilgi Teknolojileri İletişim Kurumu Dijital Oyunlarda Farkındalık (Fırsat ve Riskler) Çalıştayı 2021 Sonuç Raporu, s.6 vd, *www.guvenlioyna.org.tr/rapor-detay/19/2021-dijital-oyunlarda-farkndalk-frsat-ve-riskler-calstay-sonuc-raporu* (Erişim Tarihi 28.02.2024); Ali Paslı *et al.*, *E–Spor: Hukuki Bakış*, Ankara, Seçkin, 2021, s.73; Metin Argan, Alper Özer ve Erkan Akın, "Elektronik Spor: Türkiye'deki Siber Sporcuların Tutum Ve Davranışları", *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri,* Cilt 1, Sayı 2, 2006, s.6.

I. E-SPOR KAVRAMI ÜZERİNE

Teknoloji alanında yaşanan gelişmeler spor alanına da yansımış, bu durum elektronik spor adı altında yeni bir spor dalı olarak karşımıza çıkmıştır[2]. Elektronik spor, en geniş anlamıyla rekabetçi bir ortamda oynanan video oyunlarıdır (*competitive gaming*)[3]. Elektronik oyun (*electronic game*), siber oyun (*cyber game*), bilgisayar oyunu (*computer game*), çevrimiçi oyun (online game), video oyunu (v*ideo game*), sanal oyun (*virtual game*), oyun sporları (*game sports*), elektronik spor (*electronic sports*) gibi ifadelerle anılan kavram esasen elektronik spordur[4]. Elektronik spor, sporun yeni formu olarak lanse edilen ve bilgisayar/konsol/mobil platformlar üzerinden, çevrimiçi veya çevrimdışı, bireysel ve/veya takım olarak oynanan rekabetçi çok oyunculu, dijital oyunların çeşitli modlarıyla oynanan bir alan olarak tanımlanabilir[5]. E-sporda, diğer spor dallarına oranla sporcuların hareketleri fiziksel olmaktan ziyade taktiksel ve zihinseldir[6].

---

[2] E-spor terimini Eurogamer evangelisti Mat Bettington'un e-sporu geleneksel sporlarla karşılaştırdığı Çevrimiçi Oyuncular Derneği'nin (OGA) lansmanında 1999'da yayınlanan bir basın bülteninde ortaya koyduğu ifade edilmektedir. Detaylı bilgi için bkz. Meltem Paşaoğlu, *E-Spor Oyuncularının Problem Çözme Becerileri, Katılım Motivasyonu Ve Yarışma Kaygılarının İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi, Danışman Serdar Kocaekşi) Anadolu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2022 (https://tez.yok.gov.tr, Tez No: 715283), s.7; Micheal G. Wagner, "On the Scientific Relevance of eSports", *In International Conference On İnternet Computing,* Sayı 6*,* 2006, s.437-442.

[3] Oğuzcan Akgöl, "Spor Endüstrisi ve Dijitalleşme: Türkiye'de Espor Yapılanması Üzerine Bir İnceleme", *TRT Akademi,* Cilt 4, Sayı 8, 2019, s.206.

[4] Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik Araştırmaları Haber Bülteni, Sayı 5, 2018, s.9, www.guvenlioyna.org.tr/uploads/ck-editor/family-reports/GSB%20E-SPOR.pdf. (Erişim Tarihi 27 Şubat 2024). E-spor oyun kategorileri ve türleri için bkz. Paşaoğlu, *op. cit.,* s.14 vd.; Münevver Temir, "Espor Alanında Faaliyet Gösteren Profesyonel Sporcu İle Bağlı Olduğu Spor Kulübü Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,* Cilt 18, Sayı 70, 2021, s.628.

[5] Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik Araştırmaları Haber Bülteni, Sayı 5, 2018, s.6, www.guvenlioyna.org.tr/uploads/ck-editor/family-reports/GSB%20E-SPOR.pdf (Erişim Tarihi 27 Şubat 2024); Paslı *et al., op. cit.,* s.17 vd.; Argan, Özer ve Akın, *op. cit.,* s.3.

[6] Detaylı bilgi için bkz. Alp Kaan Kilci ve Serhat Yalçıner, "Dijital Spor Oyunları Oynama Motivasyonu'nun Ahlâki Karar Alma Tutumlarına Etkisi: Espor Oyuncuları

E-spor isminin yazımında tutarlılık olmaması dünyada tartışılan bir konu haline gelmiş, bu kapsamda, Amerikan şirketi Associated Press tarafından yayımlanan 'AP Stylebook 2017'de 'espor' tire olmadan tanımlanmış ve bu tanımlama dünya genelinde tartışmayı bitirmişse de burada belirtildiği haliyle espor olarak yazılmasının doğru olduğu, bir organizasyon veya etkinliğin biçimsel ismi olarak eSpor veya e-Spor formatlarının da kullanılabileceği ifade edilmiştir[7]. Elektronik spor kavramının kısaltması konusunda ülkemizde birlik bulunmamakta ise de çalışmamızda Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından hazırlanan 'E-Spor Raporu'nda *"e-spor"* yazımının tercih edilmesi, Türkiye E-Spor Federasyonu'nun kuruluş isminin e-spor içermesi gözetilerek e-spor yazımına yer verilmiştir.

Türkiye'de profesyonel anlamda ilk e-spor takımı 2015 yılında Beşiktaş Jimnastik Kulübü tarafından kurulurken, izleyen yıllarda büyük spor kulüpleri ve çeşitli yatırımcılar da bu alana dahil olmuştur[8]. Gelinen noktada e-spor; kişilere profesyonel sporcu, antrenör, hakem, yayıncı, analist, insan kaynakları, organizatör, etkinlik yöneticisi, finansman, hukukçu gibi pek çok kariyer imkânı sunduğundan, birçok üniversitede e-spor ile ilgili bölümler açılarak bu alanda burslar verilmektedir[9].

Üzerı ne Bı r Araştırma", *International Social Sciences*, Cilt 6, Sayı 1, 2020, s.3641-3649; Hakkı Mert Doğu, "E-spor ve E-Spor Hukukunda Sporcu Sözleşmeleri", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* Cilt 69, Sayı 2, 2020, s.445; Paslı *et al., op. cit.,* s.35.

[7] Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik Araştırmaları Haber Bülteni, Sayı 5, 2018, s.7, www.guvenlioyna.org.tr/uploads/ck-editor/family-reports/GSB%20E-SPOR.pdf (Erişim Tarihi 27 Şubat 2024).

[8] Ahmet Önder, "Oyundan İşe, Oyunculuktan İşçiliğe: E-Spor Oyuncularının Emek Süreçlerine Dair Eleştirel Bir Değerlendirme", *Emek Araştırma Dergisi,* Cilt 12, Sayı 19, 2021, s.53-68; Mertkan Üçüncüoğlu ve Veli Ozan Çakır, "Modern Spor Kulüplerinin Espor Faaliyetlerine İlgi Gösterme Nedenleri Üzerine Bir Araştırma", *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi,* Cilt 4, Sayı 2, 2017, s.38.

[9] Temir, *op. cit.,* s.630; Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik Araştırmaları Haber Bülteni, Sayı 5, 2018, s.27; www.guvenlioyna.org.tr/uploads/ck-editor/family-reports/GSB%20E-SPOR.pdf. (Erişim Tarihi 27 Şubat 2024);

"Bahçeşehir Üniversitesi ApplyBAU nedir?,", https://applybau.com/applybau-nedir. (Erişim Tarihi 6 Mart 2024).

II. E–SPOR HUKUKU AÇISINDAN SPORCU SÖZLEŞMESİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Sporcu sözleşmesi, sporcu ile spor kulübü arasında imzalanan, sporcunun ilgili spor branşında hem kendisinin hem kulübün başarılar elde etmesi için yarıştığı ve bunun karşılığında da kulübünden belli bir miktar ücret aldığı sözleşmedir[10].

Spor dallarının amatör veya profesyonel olması mümkün olduğu gibi spor hukuku bakımından da sporcuların amatör veya profesyonel olması mümkündür[11]. Profesyonel sporcu kazanç elde etmek, yaşamını sürdürmek amacıyla sporu bir meslek olarak yaparken, amatör sporcu spor icra eder[12]. Sporun amatörlükten profesyonelliğe geçişiyle önceleri sadece hobi olarak görülen e-spor da daha sonraları bir meslek haline gelmiştir[13]. Ancak ne var ki e-spor müsabakalarının sanal bir alanda yapılması ve görünen fiziksel aktivitenin sınırlı olması nedeniyle öğretide, e-sporun bir spor dalı olmadığı görüşleri ileri sürülmektedir[14]. Çalışmamızın kapsamını

[10] Doğu, *op. cit.*, s.447; Oğuz Sadık Aydos, "Sporcu Sözleşmesinin Feshi", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* Cilt 3, Sayı 62, 2013, s.645; Şeref Ertaş ve Hasan Petek, *Spor Hukuku*, İstanbul, Yetkin, 3. Baskı, 2017, s.396; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku, İstanbul,* Onikilevha, 5. Baskı, Kasım 2023, s.10.

[11] Erkan Küçükgüngör, "Türk Hukukunda Sporcuların Hukuki Durumu", *Ankara Barosu Dergisi,* Sayı 1, 1999, s.40; Gençlik ve Spor Bakanlığının Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transferleri Talimatı ve Sporcu Lisans, Vize ve Transfer Yönetmeliği doğrultusunda spor dalları bakımından profesyonelliğe izin vermesi mümkünse de ülkemizde hukuken sadece futbol branşında profesyonellik kabul edilmektedir. Detaylı bilgi için bkz. Temir, *op. cit.,* s.636-637; Aydos, *op. cit.,* s.645.

[12] Küçükgüngör, *op. cit.,* s.40; Aydos, *op. cit.,* s.645; Faruk Baştürk, *İş Hukukunda Profesyonel Futbolcu*, İstanbul, Beta, 1. Baskı, 2007, s.7; Durmuş Ali Genç, *Spor Hukuku Ders Kitabı*, İstanbul, Alfa, 1. Baskı, 1998, s.40; Ahmet Sevimli ve Yakub Kızılkaya, "Profesyonel Futbolcunun İş İlişkisinden Doğan Uyuşmazlıkların Çözümünde Uygulanacak Kurallar Ve Yetkili Merciler", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,* Cilt 16, Sayı 63, 2019, s.1032.

[13] Ufuk Aydın *et al.*, "Türkiye'de Profesyonel Sporcuların Çalışma Koşulları ve Örgütlenme Eğilimleri", *Çalışma ve Toplum Dergisi,* Cilt 4, Sayı 55, 2017, s.1875.

[14] Detaylı bilgi için bkz. Jim Parry, "E-sports are Not Sports", *Sport, Ethics and Philosophy*, 2018, s.14; E-spor, Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından bir spor dalı olarak kabul edilmekte; bu nedenle resmi kulüpler, ligler, turnuvaların mevcudiyeti ile lisanslı oyuncular sporcu sayılmaktadır. Ayrıca bkz. Rüstem Mustafaoğlu, "e-Spor, Spor ve

genişletmek anlamına geleceğinden e-sporun spor olarak kabul edildiğini söylemekle yetiniyoruz.

A) SÖZLEŞMENİN NİTELİĞİ BAKIMINDAN UYGULANACAK KANUN

E-sporun yaygınlaşması, e-spor hukukunun doğumunu getirmiş, bu aşamada ülkemizde faaliyet gösteren e-sporcunun hukuki statüsü ve hangi kanun kapsamında olduğu konusunda farklı değerlendirmeler gündeme gelmiş; e-sporculara, İş Kanunu veya Türk Borçlar Kanunu kapsamında hangi kanun hükümlerinin uygulanacağı tartışılmış, ilgili federasyonlar tarafından çıkartılan talimatlar doğrultusunda ortaya çıkan uyuşmazlıkların giderilmesi gerekmektedir. Zira her bir spor dalına ait federasyon; o spor dalının faaliyetlerini ulusal ve uluslararası kurallara göre yürütmek, organize etmek ve geliştirmek amacıyla kurulmuş olduğundan sporcu sözleşmelerinden kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümünde öncelikle federasyonların ilgili spor dalına ait özel ve güncel düzenlemeleri mevcutsa bu düzenlemeler uygulanacaktır[15].

Öğretideki bir görüşe göre, sporcuları İş Kanunu kapsamı dışında bırakan m. 4/1-g hükmü ve bu sözleşmelerin hizmet sözleşmesi olduğu kabulünde, işçilere sağlanan bütün menfaatlerden sporcuların da yararlandırılması gereğiyle sporcu sözleşmelerinin hizmet sözleşmesi olarak kabulü mümkün değildir[16].

Fiziksel Aktivite", *Ulusal Spor Bilimleri Dergisi,* Cilt 2, Sayı 2, 2018, s.88; Kocadağ, *op. cit.,* s.51; Temir, *op. cit.,* s.631; Doğaner Doğanay, *Türkiye'deki Esporcuların Haklarının ve Espor Ekosistemi İçerisinde İşlenen Kişisel Verilerinin Değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi, Danışman Leyla Berber), İstanbul Bilgi Üniversitesi Lisansüstü Programlar Enstitüsü, 2022 (https://tez.yok.gov.tr, Tez No: 748634), s.11; Paslı *et al., op. cit.,* s.30 vd.

[15] Ekmekçi ve Yiğit, *op. cit., s.*12; Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 22.11.2018 tarih ve E. 2015/24584, K. 2018/21216 sayılı karar.

[16] Durmuş Ali Genç, *Futbol Kulüplerinin Stratejik Yönetimi Beşiktaş Örneği,* Ankara, Bağırgan Yayınevi, 1999, s.82.

Öğretideki bir diğer görüşe göre ise, sporcuların kulübü başarıya ulaştırmak için en üstün performanslarını göstermeyi üstlenmeleri sebebiyle sporcu sözleşmelerinin eser sözleşmesi niteliğinde kabul edilmesi gerekir[17].

Bizim de katıldığımız görüşe göre, sporcular İş Kanunu çerçevesinde bir işçi sayılmadığından, sporcu ile kulübü arasındaki ilişki de İş Kanunu kapsamında bir iş sözleşmesi kabul edilmek yerine TBK m. 393 ve devamı maddelerinde düzenlenen hizmet sözleşmesi olarak ele alınmalıdır[18]. İş Kanunu m. 4/1-g bu kanunun kapsamında olmayan iş ve iş ilişkilerini sıralarken sporcuların İş Kanunu kapsamında olmadığını açıkça belirtmiştir[19]. Yargıtay bir kararında, ilgili maddede yer alan hükmün, sporcular ile kulüpler arasında var olan sözleşmenin, iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesini engellemeyeceğini belirtmiştir[20]. Bu noktada bilindiği üzere, bir sözleşmenin iş sözleşmesi olup olmadığını tespit etmek açısından işgörme, ücret ve bağımlılık unsurlarının varlığı aranmaktadır[21]. Bu üç unsur da aslında e-sporcu sözleşmesinde yer almaktadır. Öyle ki e-sporcu, işveren ile yaptığı sözleşme gereğince, ücret karşılığı oyun oynayarak verilen işi görmektedir. Bağımlılık işçinin mesleğine, konumuna ve diğer etkenlere göre farklı yoğunlukta olabileceğinden yapılan işin nitelikli bir iş olması göz önüne alındığında, e-sporcuya işverenler tarafından işin görülmesine yönelik doğrudan emir ve talimatlar verilmesi her zaman mümkün olmayabilir. Ancak bu durum bağımlılık unsurunun ortadan kalktığı anlamına gelmez. Çünkü e-sporcu işverenin genel emir ve talimatları

[17] Ertaş ve Petek, *op. cit.*, s.404; Hasan Petek, *Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi,* İstanbul, Yetkin, 1. Baskı, 2002, s.48.

[18] Nuri Çelik *et al., İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, Beta, Yenilenmiş 36. Baskı, 2023, s.166; Ramazan Çağlayan, *Spor Hukuku (Spor Hukuku Temel Metinleri),* Ankara, Asil Yayın, 1. Baskı, 2007, s.41-42; Aydos, *op. cit.,* s.648; Onur Aksoy, *Profesyonel Futbolcunun İş Sözleşmesi* (Yüksek Lisans Tezi, Danışman Aziz Can Tuncay) Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010 (https://tez.yok.gov.tr, Tez No: 289755), s.12; Emincan Akbulut, "İş Hukuku Bağlamında Profesyonel Futbolcu Sözleşmesinin Temel Unsurları", *İş ve Hayat,* Cilt 3, Sayı 5, 2017, s.360;

[19] Çelik *et al., op. cit.,* s.165; Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, Ankara, Gazi, 10. Baskı, 2019, s.80.

[20] Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 14 Eylül 2015 tarih ve E.2015/17745, K.2015/25607 sayılı karar.

[21] Çelik *et al., op. cit.,* s.165; Senyen Kaplan, *op. cit.,* s.83.

altında işgörme borcunu yerine getirmektedir[22]. Ne var ki e-sporcular, kendi adlarına işçi istihdam edemezler, bağımsız çalışanlarda görülmeyecek şekilde tek bir işverene sahiptirler, gelirlerinin büyük çoğunluğunu aynı işverenden kazanmaktadırlar. Bunun yanı sıra, işverenlerin belirlediği turnuvalarda mücadele etmek zorunda olup bu turnuvalara katılmak veya katılmamak konusunda kararları işveren verdiğinden e-sporcunun işi reddetme olanağı bulunmamaktadır[23]. Sayılanlarla beraber, İş Kanunu'nda yer almasa da TBK'daki tanımda hizmet sözleşmesinin bir diğer unsuru olarak zaman unsuru bulunmaktadır. Hizmet sözleşmesi işçinin zamanının tümünü işverene ayırmak zorunda olduğu bir borç ilişkisi de kurmaz. Bu nedenle, zaman unsurunun varlığı bakımından hizmet sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli, kısmi veya tam süreli olmasının bir önemi bulunmamaktadır. E-spor alanında faaliyet gösteren profesyonel sporcu emeğini harcayarak belirli bir uğraşıda bulunmayı üstlenmekte ise de tek bir işi yapmadığı gibi belirli bir sonuç meydana getirme borcu altında da olmadığından e-sporcunun sözleşmesinde de zaman unsurunu görmekteyiz[24].

Kanaatimizce e-sporcular işçi sayılsalar da hizmet sözleşmesi ile bağıtlanacak ve İş Kanunu uygulanmayacaktır. Yargıtay, yukarıda bahse konulu kararında, sporcular ile kulüpleri arasında çıkan uyuşmazlıkların federasyonun kendi özel yasalarında veya hukuk talimatlarında belirlenen özel kurullar ve tahkim ile çözümlenmesi gerektiğini, bu nedenle sporcuların işvereni olan kulüplerle ilgili uyuşmazlıklarda öncelikle bağlı olduğu federasyonun kurullarına başvurması gerektiğini belirtmiştir. Söz konusu kararda bahsedilen husus, maalesef ki, e-sporcular için geçerli olmayıp e-sporcuların etkin bir kurul, federasyon ve tahkim gibi imkanlara sahip olmadığını, kuralların çoğu zaman oyun yapımcısı şirketler tarafından konulmasına karşın kurallara aykırılık hâlinde de yapılacak denetimin oyun yapımcısı şirketin kendisi

[22] Roshan Patel, "Esports Player Positions, and the Benefits on Unionization", *Sport Journal*, Cilt 20, Sayı 9, 2017, s.240.

[23] Emre Ünal ve Namık Hüseyinli, "Yeni Bir Meslek Grubu: E-Spor Oyuncuları ve Çalışma Hakları", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* Cilt 13, Sayı 2, 2022, s.567.

[24] Temir, *op. cit.,* s.652; Akbulut, *op. cit.,* s.371.

tarafından yapıldığını belirtmeliyiz[25]. Profesyonel e-sporcu olmak için eğitim hayatlarını yarıda bırakma ihtimali bulunan binlerce sporcunun var olduğunu düşündüğümüzde, bu sektörde gerekli mevzuatın olmaması oyun ilişkisinde yapımcının keyfi olarak ceza uygulamasına fırsat verecektir[26]. Kuralı koyanın, denetim yapanın, ceza verenin ve itirazları değerlendirenin aynı kurum olması hukuk mantığı ile bağdaşmayan bir durumdur[27].

En nihayetinde e-sporcular ile işveren kulüpleri arasında imzalanan profesyonel e-sporcu sözleşmesine öncelikle TBK'nın hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri; burada düzenlenmeyen konularda TMK ve TBK'nın genel nitelikli hükümleri, uygun düştüğü ölçüde uygulanır. TFF Statüsü ve talimatları normlar hiyerarşisinde kanunların altında yer alan düzenleyici işlemlerdir. Bu düzenlemelerin profesyonel e-sporcu sözleşmesine uygulanabilir olduğundan bahsedebilmek için hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri başta olmak üzere TBK ve diğer Kanunlara uygun olmaları aranır. Bu hükümlerin yorumunda iş hukukunun genel ilkelerinden biri olan işçi yararına yorum ilkesinin geçerli olduğuna da kuşku yoktur. Bunların yanı sıra İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uygulama alanı bulacaktır. Ülkemizde Sporda Şiddet ve Düzensizliğin Önlenmesine Dair Kanunda bir suç olarak nitelendirilen şikenin, dijital oyunlar bağlamında suç olarak uygulanması da mümkündür.

İş Mahkemeleri Kanunu m.5/1-a uyarınca iş mahkemeleri TBK'da düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına bakmakla görevli hale geldiğinden profesyonel

[25] 2022 College League of Legends Season Official Rules, rsaa.riotgames.com/wp-content/uploads/2021/11/2022-College-LoL-Season-Rules.pdf. (Erişim Tarihi 28.02.2024).

[26] Martin Chandler, "The Costs of Squadding Up: Determining the Employment Status of High-Profile Esports Streamers", *San Diego International Law Journal,* Cilt 22, Sayı 1, 2020, s.158; Kelsey F. Ridenhour, "Traditional Sports and Esports: The Path to Collective Bargaining", *Iowa Law Review,* Cilt 105, 2019, s.1881.

[27] League of Legends adlı oyunun yapımcısı Riot Games, kuralları kendisi belirlediği gibi cezaların uygulanmasına da kendisi karar vermektedir. Konuyla alakalı 2022 College League of Legends Season Resmi Kuralları ve denetim mekanizmasının bağlantısı şu şekildedir; rsaa.riotgames.com/wp-content/uploads/2021/11/2022-College-LoL-Season-Rules.pdf. (Erişim Tarihi 28.02.2024).

e-sporcu sözleşmeleriyle kurulan iş ilişkileri bakımından görevli mahkeme, iş mahkemesidir[28].

B) SÖZLEŞME İLİŞKİSİNİN TARAFLARI

1- İşveren

E-sporcu, oyun yapımcıları veya turnuva düzenleyicisi tarafından düzenlenen liglerde, turnuvalarda bir e-spor kulübüne bağımlı olarak çalışmaktadır. Bu noktada oyun yapımcılarının gerek kulüpler gerekse sporcular üzerinde pek çok söz hakkı mevcuttur. Bunları; kulüplerin e-sporculara verebileceği asgari ücreti belirlemek, oyun yapımcısı veya turnuvayı düzenleyen organizasyonun kulüp ile e-sporcunun çalışma şartlarını birlikte düzenlemek, turnuvaları lig sistemlerine göre düzenleyerek gerek görürse sporcunun oynayacağı ligleri coğrafi olarak sınırlamak, e-sporcuların kullanabilecekleri donanımların standartlarını belirlemek, video yayın platformlarında sporcunun kendi tercihiyle yayın yapmasını yasaklamak hatta e-sporcuların kulüp değişimlerini uygun kabul etmedikleri durumlarda oyuncuları cezalandırabilmek olarak örneklendirebiliriz[29]. Yapımcının hazırladığı şablon sözleşme örnekleri ile kulüp ve e-sporcu arasındaki sözleşme hakkında kendisinin bilgilendirilmesini talep hakkına sahip olması ise kulüp kadrolarının yönetimi ve reklam yapılması hususlarında da söz hakkına sahip olduğunu göstermektedir[30]. Tüm bunlara karşın konu profesyonel e-sporcunun sözleşmesi bağlamında değerlendirildiğinde, işveren statüsünde kulüp bulunmaktadır.

Özetle, e-sporcu sözleşmesinin hizmet sözleşmesi kapsamında kabul edilmesi görüşü neticesinde e-sporcu bağımlı çalıştığı işverenin emir ve talimatı ile yayıncılara röportaj vermekte, antrenman yapmakta, müsabakalara katılım sağlamakta, internet üzerinden yayın yaparak çalışmasını sürdürmekte

[28] Çelik *et al., op. cit.,* s.156; Ekmekçi ve Yiğit, *op. cit.*, s.11.

[29] Ünal ve Hüseyinli, *op. cit.,* s.568; Amadeus Hunter Baylıss, "Not Just a Game: the Employment Status and Collective Bargaining Rights of Professional ESports Players", *Washington and Lee Journal of Civil Rights and Social Justice,* Cilt 22, Sayı 2, 2016, s.372; Jackson Wong, "More Than Just a Game: The Labor and Employement Issues Within Esports", *UNLV Gaming Law Journal,* Cilt 11, Sayı 1, 2020, s.134.

[30] Ünal ve Hüseyinli, *op. cit.,* s.569.

ve belirlenen turnuvalarda mücadele etmek zorundadır. Yapımcılar, Asya-Avrupa olacak şekilde oynanan ligleri de sınırlayabileceği gibi bir futbol oyunu liginde yarışan e-sporcunun bir savaş oyunu liginde oynamasını da sınırlayabilecektir. Bu sayılı durumlardan yola çıkarak öğretide, e-spor çalışma ilişkisinde oyun yapımcısı ve lig düzenleyicisi üçüncü kişi açısından asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tesis edildiği veya franchising sözleşmesi kurulduğu ileri sürülmektedir[31].

2- E-Sporcu

E-sporun spor olarak kabulüne karşın Spor Kulüpleri ve Spor Federasyonları Kanunu nezdinde bir profesyonellikten bahsetmek ne yazık ki mümkün değilse de e-spor çalışanlarının amatör olarak nitelendirilmesi de hakkaniyetli olmayacaktır. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çıkarılan 2013/11 sayılı Genelgeye göre, *"herhangi bir spor dalını kendisine meslek edinen ve bundan kazanç sağlayan kişilere profesyonel sporcu denilmekte, bu kişiler kulüplerinin gösterdiği yerlerde tespit edilmiş çalışma saatlerine tabi olarak ve işveren veya vekilinin emir ve talimatı altında antrenman ve müsabakalar yaptıklarına, mukabilinde önceden yapılmış anlaşma ile tespit edilmiş ücretleri aldıklarına göre, anılan kimselerin işverenle hukuki ilişkileri bir hizmet akdine dayanmaktadır."* gereğince e-sporcu gelir elde etme amacıyla kulüp bünyesinde sporunu icra ediyorsa profesyonel sporcu olarak kabul edilmelidir. Halihazırda hukuk kuralları çerçevesinde ele alındığında, e-spor, spor olarak kabul edilmeseydi dahi e-sporcunun bir işveren veya kulüp bünyesinde bağımlı çalışarak işgörme ilişkisinden kaynaklanan çalışma haklarından yararlandırılması gereklidir. Faaliyetin sporla ilgili oluşunun sporcu ile kulüp arasındaki bağın iş ilişkisi sayılmasına engel oluşturmayacağı yargı kararlarında da belirtilmiştir[32]. Sanal bir dünyada yapımcı ve işveren tarafından belirlenen düzenlemeler sınırı içinde oyuncular işverene bağımlı olarak oyun oynayarak işverene kâr sağlamaktadırlar[33]. E-sporcular da klasik sporcular gibi çok yoğun bir şekilde antrenman yapmakta ve reflekslerini dinç tutmaya çalışmaktadırlar[34].

[31] Ünal ve Hüseyinli, *op. cit.,* s.569.

[32] Yargıtay Yirmi İkinci Hukuk Dairesi, 5 Ekim 2015 tarih ve E.2014/15655, K.2015/26568 sayılı karar.

[33] Ünal ve Hüseyinli, *op. cit.,* s.569.

[34] Önder, *op. cit.,* s.68.

Türkiye E-spor Federasyonu Başkanlığı Lisans, Tescil, Vize ve Transfer Talimatnamesinde iki önemli düzenleme yer alır. Bunlardan ilki e-spor kulüplerine bir sezonda en fazla on yabancı uyruklu sporcu transfer ve tescil hakkı olup diğeri e-spora başlama ve lisans verilme yaşının altı olarak belirlenmesidir.

E-sporcu sözleşmesine niteliği uygun düştüğü ölçüde Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transferleri Talimatı 24 ve 25. maddelerde yer alan ve tarafların hak ve yükümlülüklerini düzenleyen hükümlerin uygulanması gerekmektedir[35]. Bu bağlamda e-sporcuların çalışma süreleri, dinlenme hakları, ücret hakları, çalışma ilişkisinden ortaya çıkacak diğer hakları ve yükümlülükleri mevcut düzenlemeler ve genel hükümler çerçevesinde yorumlanarak belirlenebilir.

Bir spor kulübüne hizmet sözleşmesi ile bağlı olarak spor faaliyetinde bulunan profesyonel sporcular, İş Kanunu kapsamı dışında ise de spor kulübünde iş sözleşmesiyle çalışan ancak sporcu kabul edilmeyen işçiler İş Kanunu'na tabidirler. Örneğin bir spor kulübünde antrenör, teknik direktör, doktor ve diğer sağlık personeli, masör, sayman, malzemeci veya menajer olarak iş sözleşmesi ile çalışan kişiler İş Kanunu kapsamındadırlar[36]. Amatör sporcular ise, zevkli bir uğraşı ile hobilerini gerçekleştirdiğinden işçi niteliğine haiz olmadıkları gözetildiğinde İş Kanunu hükümlerinden yararlanamayacaklardır[37].

[35] Doğu, *op. cit.,* s.449; Ekmekçi ve Yiğit, *op. cit.,* s.15.

[36] Ercan Güven ve Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, Ankara, Nisan, 5. Baskı, 2017, s.31.; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku,* İstanbul, Lykeıon, Güncellenmiş 6. Baskı, 2022, s.73.

[37] Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *op. cit.*, s.72; Güven ve Aydın, *op. cit.,* s.31; Baştürk*, op. cit.,* s.7.

C) E-SPORCUNUN BORÇLARI

1- İşgörme Borcu

Hizmet sözleşmesinin iktisadi değer taşımasına bakılmaksızın işgörme edimi üstlenilmiş olmalıdır[38]. Bu edim bedensel, bilimsel, düşünsel, teknik ve sanatsal olabilir[39]. E-spor oyuncularının çalışma ilişkisi içinde işverene bağımlı olarak işgörme yükümlülüğü içinde oldukları görülmektedir. Kanaatimizce işgörme edimini yerine getirmek için hazır bekleyen e-sporcu fiilen bir iş yapmasa dahi işgörme edimini yerine getirmiş kabul edilmelidir[40]. Bir diğer deyişle, e-spor alanında faaliyet gösteren profesyonel sporcunun yaptığı iş, bir hizmet edimini (oyun oynama) bir spor kulübüne bağlı olarak ücret karşılığında yerine getirmekten ibarettir. Dolayısıyla, bu sözleşmelerde e-sporcu, sözleşmesinin asli edimi olan bir işi görmeyi taahhüt etmektedir[41]. İş görme borcunun kendi içerisinde unsurlarına bakıldığında; işçinin işi kendisinin yapması, işçinin çalışma koşullarına uyması ve işçinin işi özenle yapması sayılabilir[42]. Sporcunun iş görme ediminin karşılığı, müsabakalara katılmak ise de profesyonel seviyede oyun oynamasını sağlayan antrenmanlara katılmak, teknik ve taktik bilgilerini geliştirmek, sezon öncesi kamplara katılmak, varsa düzenlenmiş olan eğitimlere ve toplantılara katılmak, antrenman ve e-spor müsabakalarında kullanması için verilen araç ve gereçleri özenle kullanmak, yayıncı kuruluşlara röportaj vermek gibi borçları da bulunmaktadır[43]. Söz konusu borçların yerine getirilmesi, işçinin işgörme borcu içerisinde ele alınan özen borcunun da bir gereğidir[44]. Bununla beraber TBK'da düzenlenen hükümler neticesinde ortaya çıkan rekabet yasağından

[38] Seza Reisoğlu, *Hizmet Akdi Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri,* Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1. Baskı, 1968, s.40.

[39] Sarper Süzek, *İş Hukuku*, İstanbul, Beta, Yenilenmiş 21. Baskı, 2021, s.233; Paslı *et al., op. cit.,* s.213.

[40] Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *op. cit.,* s.81.

[41] Temir, *op. cit.*, s.642.

[42] Çelik *et al., op. cit.,* s.302 vd.; Akbulut, *op. cit.,* s.362.

[43] Baştürk, *op. cit.,* s.12; Temir, *op. cit.,* s.642; Mustafaoğlu, *op. cit.,* s.57.

[44] Paslı *et al., op. cit.,* s.214.

farklı olarak profesyonel e-sporcu sözleşmesi çerçevesinde düşünülmesi gereken rekabet etmeme borcu, işgörme borcunun içerisinde ele alınan sadakat borcunun bir sonucudur[45]. Bu borç e-sporcunun aynı ligde başka takımla sözleşme yapmama veya bazı takımlar ile sözleşme yapmama gibi şekillerde karşımıza çıkabilmektedir[46].

Uygulamada, e-sporcular oyun evi (*gaming house*) olarak bilinen mekanlarda vakit geçirerek yeri geldiğinde konaklamakta, bireysel ya da takım antrenmanları yapmakta ve mücadele etmekte böylece iş görme edimini yerine getirmektedirler[47].

2- Düzenlemelere ve Talimatlara Uyma Borcu

Bağımlılık, hizmet sözleşmesini diğer işgörme sözleşmelerinden ayırt etmeye yarayan önemli bir unsurdur[48]. E-spor alanında faaliyet gösteren profesyonel sporcunun çalışma şekline, yerine, zamanına, işyerindeki davranışlarına müdahale, hatta işyeri dışındaki davranışlarına dahi müdahale işverenin sporcu üzerindeki yönetim yetkisi olarak karşımıza çıkmaktadır[49].

Sporcu bağımlılık unsuru kapsamında kamp dönemlerinde kulüp tesislerinden ayrılmama, kulüpten izinsiz sportif faaliyetlere katılmama,

[45] Temir, *op. cit.,* s.642.

[46] Yakub Kızılkaya, *Profesyonel Futbolcunun İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Sonuçları*, İstanbul, Beta, 1. Baskı, 2009, s.27; Paslı *et al., op. cit.,* s.214-215.

[47] *Gaming house* ile ilgili detaylı bilgi için bkz. Önder, *op. cit.,* s.60; Paslı *et al., op. cit.,* s.207; Gaming House (Oyun Evi) Faydaları, www.adanzyeespor.com/2019/09/gaming-houseoyun-evi-faydalar.html. (Erişim Tarihi 01.03.2024).

[48] Münir Ekonomi, *İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku*, İstanbul, İstanbul Teknik Üniversite Matbaası, 3. Baskı, 1984, s.74; Reisoğlu, *op. cit.,* s.52; Senyen Kaplan, *op. cit.,* s.84; Ekmekçi ve Yiğit, *op. cit.,* s.27; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, Ankara, Seçkin, 27. Baskı, Eylül 2024, s.41; Aydın Başbuğ ve Mehtap Yücel Bodur, *İş Hukuku*, İstanbul, Beta, 6. Baskı, 2021, s.119; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *op. cit.,* s.83.

[49] Başak Baysal ve Deniz Ugan Çatalkaya, "Profesyonel Futbolcu sözleşmesinin Sona Erdirilmesi", *İstanbul Spor Hukuku Dergisi,* Cilt 2, Sayı 2, 2020, s.16; Paslı *et al., op. cit.,* s.218; Akbulut, *op. cit.,* s.364.

müsabakalara takım olarak gitme vb. yönde verilen emir ve talimatlara uyma ile yükümlü olup aksi hallerde de disiplin cezası ile karşılaşabilecektir[50].

Türk Borçlar Kanunu'nun teslim ve hesap verme borcu başlıklı m. 397'de yer alan *"İşçi, üstlendiği işin görülmesi sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve özellikle paraları derhâl ona teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle yükümlüdür. İşçi, hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri de derhâl işverene teslim etmekle yükümlüdür."* hüküm uyarınca e-spor oyuncusunun antrenmanlarda kullanılmak üzere kendi kullanımına sunulan üçüncü kişilerden teslim aldığı ekipmanları takımına teslim etmesi gerekmektedir[51].

3- Fazla Çalışma Borcu

E-sporcuların dinlenme sürelerinin yasal sınırlarının belirlenmesi ve uygulanması açısından mevzuatta ve uygulamada boşluklar bulunmaktadır. Sporcular, mevzuatta günlük asgari dinlenme sürelerini dahi kullanamamakta, normal çalışma sürelerinin çok üzerinde çalışmış olmalarına rağmen çalışmalarının karşılığı ücreti alamamakta aynı şekilde hafta tatili, yıllık ücretli izin, ara dinlenmesi gibi haklarından mahrum kalmaktadır. Sözleşmenin hizmet sözleşmesi olarak kabul edilerek e-sporcuya TBK hükümlerinin uygulanması, TBK'da normal çalışma süresi belirlenmemiş olması ve İş Kanunu'nda yer alan fazla çalışmaya dair hükümlerin uygulanmaması bu mahrumiyetin doğmasının bir sebebidir. Bu kapsamda normal çalışma süresinin sözleşmede kararlaştırılmış olması halinde; e-sporcunun hangi saatlerde idman veya antrenman yapacağı, karşılaşmaların kaç saat süreceği, yayının kaç saat süreceği gibi hususların ayrı ayrı belirlenmesi e-sporcunun haklarının korunmasına katkı sağlayacaktır. Ancak bu sürelerin kararlaştırılmış olmaması halinde benzer durumdaki e-spor oyuncularının ortalama çalışma saatlerinin emsal alınması gerektiği kanaatindeyiz[52].

E-sporcunun TBK gereğince fazla çalışabilecek durumda olması ve fazla çalışmadan kaçınmasının dürüstlük kuralına aykırı olmaması koşuluyla

[50] Aksoy, *op. cit.,* s.51; Ahmet Bayrak, *Profesyonel Futbolcuların İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi* (Yüksek Lisans Tezi, Danışman Haluk Hadi Sümer), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2023 (https://tez.yok.gov.tr, Tez No: 783642), s.28.

[51] Paslı *et al, op. cit.,* s.216.

[52] Ibid, s.217.

takımın talep ettiği fazladan çalışmayı yerine getirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu anlamda değerlendirilmesi gereken bir diğer husus, e-sporcunun işverenin emir ve talimatı ile yayın yapması halinde yayında geçirdiği sürenin çalışma süresinden sayılarak fazla çalışma sayılması gerektiğidir. Bununla beraber e-sporcunun kendi isteğiyle yayın yapması halinde, yayında geçirdiği süre çalışma süresi sayılmayacaktır.

D) E-SPORCUNUN HAKLARI

1- Ücret Hakkı

İş Kanunu'na göre (genel anlamda) ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve parayla ödenen tutardır[53]. Dolayısıyla ücret ödeme borcu, işçinin işgörme borcu karşısında yer alan ve işverenin iş sözleşmesinden doğan başlıca borcudur[54]. Kanunun emredici hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla, taraflar serbest iradeleriyle diledikleri ücret türünü kararlaştırabilirler. Türk Borçlar Kanunu m. 401 uyarınca ücretin açıkça belirtilmediği durumlarda asgari ücretten az olmamak kaydıyla emsal ücret üzerinden ödenmesi gerektiği belirtilmiştir[55]. Profesyonel e-sporcu istihdam eden kulübün en önemli yükümlülüğünü (borcunu) oluşturan ücret, e-sporcunun en temel hakkıdır.

E-spor dalında faaliyet gösteren profesyonel sporcular ile yapılan sözleşme hükümleri incelendiğinde sözleşme kapsamındaki ücret ödemelerinin; temel garanti ücret, performans primleri ve turnuvalardan elde edilen gelirlerden dağıtılan turnuva primleri başlıkları altında yoğunlaştığı görülmektedir[56].

---

[53] Güven ve Aydın, *op. cit.,* s.136-137.

[54] Çelik *et al., op. cit.,* s.333 vd.; Süzek, *op. cit.,* s.234; Ekmekçi ve Yiğit, *op. cit.*, s.293 vd.; Akbulut, *op. cit.,* s.367; Sümer, *op. cit.,* s.80.

[55] Süzek, *op. cit.,* s.234; Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi 21 Aralık 2020 tarih ve E.2017/2201, K.2020/19373, sayılı kararıyla "*İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçilere o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir.*" karar vermiştir.

[56] Esporcu sözleşmelerinin esaslı unsuru: ÜCRET, playerbros.com/esporcu-sozlesmelerinin-esasli-unsuru-ucret (Erişim Tarihi 27 Şubat 2024); Temir, *op. cit.,*

Sporcuya ne şekilde bir ödeme yapılacağı, ödeme miktarı, ödenecek para birimi, ödeme zamanı ve yeri, ödeme şekli, oyuncunun ücret dışında hak edişlerine yönelik hakları vb. koşulları sözleşmede belirlenmelidir. Sözleşmede bu hususların belirlenmiş olması daha sonra doğacak sorunların önünü kesecektir. Bununla beraber performans ve turnuva primleri bakımından hangi ölçüdeki performansın ne oranda bir prim ile ödüllendirileceği düzenlenebileceği gibi tipik olarak; lig atlama, liglerde elde edilen sıralamalara veya turnuvalarda tur atlama, müsabakayı kazanma, deplasman galibiyeti alma, belirli sayıda müsabaka kazanma, şampiyon olma, finale kalma gibi aşamalara ilişkin olarak da belirlemeler yapılabilecektir[57]. IP'nin sahibinin kim olduğu, IP'nin nasıl, nerede veya ne zaman kullanılabileceği hususunda da işveren tarafından konulacak kısıtlamalara yer verilmelidir.

İnternet üzerinden yayın yapılan platformlarda, izleyicilerin yayıncı e-sporcuya bağış yapması sonucunda üçüncü kişilerden doğrudan elde edilen gelirin işverene mi yoksa sporcuya mı ait olacağı tartışma konusu olmuş; e-sporcunun, tamamen kendi kişisel tercihi ile yayın yaparak gelir elde etmesi durumunda, işverenin bu gelir üzerinde herhangi bir talep hakkı olmadığı; yapılan yayının işverenin emir ve talimatı altında yapılması durumunda işgörme ilişkisi sebebiyle yayın gelirlerinin bir kısmının veya tamamının prim olarak e-sporcuya ödenebileceğinin sözleşmede belirlenip belirlenmemesine göre dikkate alınacağı öğretide ifade edilmiştir[58].

2- İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasını İsteme Hakkı

Türk Borçlar Kanunu m. 417 gereğince "*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.*" İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 2 gereğince de kamu ve özel sektöre ait tüm işlerde ve işyerlerinde işveren ve işveren

s.647; Paslı *et al., op. cit.,* s.219.

[57] Temir, *op. cit.,* s.648; Akbulut, *op. cit.,* s.368.

[58] Ünal ve Hüseyinli, *op. cit.*, s.571; Kocadağ, *op. cit.,* s.53.

vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanların faaliyet kollarına bakılmaksızın iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması gerekir[59]. İş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının yaptıkları işten, çalışma koşullarından ve kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelere karşı yaşamının ve sağlığının etkin olarak korunmasını ve çalışanların daha sağlıklı ve güvenli çalışabileceği ortamın sağlanmasını ifade eder[60]. Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) tarafından yayınlanan, Sağlık Ekiplerinin Yapılanmaları ve İşleyişleri Talimatı[61] ve ekleri, Türkiye E-spor Federasyonu açısından, sporcuları koruyucu iş sağlığı ve güvenliği talimatları bağlamında örnek niteliğindedir. Bu anlamda spor kulüpleri, sporcuların eğitimi ve sağlığı için gerekli tedbirleri almak, gereken ekipmanları sağlamak, gerekli personeli, doktorları temin etmek ve sakatlık halinde gereken tedaviyi yaptırmakla yükümlüdür.

İş sağlığı ve güvenliği kuralları açısından ele alındığında, sürekli teknolojik cihazlarla çalışan e-sporcuların sağlığının tehlikede olduğu görülecektir. Teknolojik cihazların yaydığı mavi ışık nedeniyle karşılaşılabilecek göz hastalıkları, sürekli oturma nedeniyle karşılaşılabilecek fizyolojik sorunlar, fare ve klavye kullanma nedeniyle ortaya çıkan elde titreme benzeri sorunlar ve uyku problemleri ile daha birçok durum e-sporcular için risk ve tehlike arz etmektedir[62]. Sosyalleşme gibi ihtiyaçların giderilememesi nedeniyle ortaya çıkan stres ve diğer psikososyal riskler de e-sporcuların karşılaştıkları tehlikelerdendir. Aşırı çalışmanın e-sporcular üzerinde oluşturduğu fiziksel ve psikolojik baskı da dikkate değerdir[63].

[59] Ufuk Aydın, "Profesyonel Futbolcuların Örgütlenme Deneyimleri Işığında Atipik İstihdam Biçimlerinde Çalışanların Sendika ve Toplu Sözleşme Hakkı", *Kocaeli Barosu, Kocaeli Üniversitesi ve Türk Barolar Birliği tarafından düzenlenen "Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları" Sempozyumu*, Kocaeli, 4 Mayıs 2013, s.160.

[60] Yalçın Bostancı, "Futbol Kulüplerinin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerinin Değerlendirilmesi", *in* Tacar Çağlar (Ed.), *Ankara Barosu Spor Hukuku Kurulu "Av. İsmail İnan" Armağanı*, Ankara, Ankara Barosu, 2013, s.135.

[61] Sağlık Ekiplerinin Yapılanmaları Ve İşleyişleri Talimatı, https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/TALIMATLAR/Saglik-Ekiplerinin-Yapilanmalari-ve-%C4%B0sleyisleri-Talimati.pdf (Erişim Tarihi 27 Şubat 2024).

[62] Ünal ve Hüseyinli, *op. cit.,* s.574.

[63] Önder, *op. cit.,* s.63; Ünal ve Hüseyinli, *op. cit.,* s.574; Paslı *et al., op. cit.,* s.224; Sevil Doğan, *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru-Atipik İş İlişkileri Açısından*

Türkiye E-Spor Federasyonu Sporcu Lisans, Vize ve Transfer Talimatında işyeri kavramının düzenlenmemesi sebebiyle İş Kanunu temel hükümleri aracılığıyla işyerinin tespiti yapılmakta, bu noktada karşımıza iş organizasyonu kavramı çıkmaktadır[64]. İş organizasyonu; işin görüldüğü yer ile buna bağlı yerleri, eklentileri ve araçları kapsadığından, işyeri kavramına göre daha geniş olup işin görüldüğü yer, bir e-spor karşılaşması şeklinde aleni bir hizmetin ortaya konulabilmesi için gerekli tüm örgütlenmenin yapıldığı kulüp merkezleri ve e-spor müsabakalarına gidilirken sporcular tarafından kullanılan vasıtalar, işin görüldüğü yer olarak kabul edilmeli; e-spor açısından işyerine bağlı yerler ise takımların müsabakalara hazırlandıkları kulüp tesisleri ve kamp merkezleri, kulübe ait veya kulüp tarafından kiralanan salonlar olarak ele alınmalı ayrıca işyerine eklenti durumundaki soyunma odaları, duşlar, dinlenme odaları, kamp yapılan alanda bulunan otel odaları eklenti olarak iş organizasyonuna dahil edilmelidir[65]. Oyun evleri, e-sporcuların konaklaması amacıyla kullanılmasının yanı sıra işyeri niteliği taşımaktadır[66]. Uygulamada oyun yapımcısı ve turnuva düzenleyicisi tarafından seçilen donanımların iş sağlığı ve güvenliği için uygun olmaması hâlinde, kuralların belirlenmesinde yapımcılar ve düzenleyicilerin karar verici olması sebebiyle işverenler çoğu zaman bu kuralları değiştirememekteyse de ilgili donanımların iş sağlığı ve güvenliğine aykırı olması ve neticede iş kazası ile meslek hastalıklarının ortaya çıkması halinde sorumluluğun kime yükleneceği; oyun yapımcısı ve turnuva düzenleyicisi ile işveren arasındaki ilişkinin illiyet bağının ortadan kalkıp

Değerlendirilmesi, Ankara, Seçkin, 1. Baskı, 2016, s.340.

[64] İşin yönetimi ve gerçek denetiminin kimde olduğu, işletme riskinin kim tarafından üstlenildiği, çalışanın işi reddetme hakkının bulunup bulunmadığı, işin görülmesinde ücret ödenerek istihdam edilen yardımcı eleman kullanılıp kullanılmadığı, münhasıran aynı iş sahibi için çalışılıp çalışmadığının belirlenmesi iş ilişkisinde bağımlılık unsurunun tespitine yarayan ek ölçütlerden bazılarıdır. Söz konusu ek ölçütler hakkında detaylı bilgi için bkz. Doğan, *op. cit.,* s.206 vd.; Süleyman Başterzi, "Avukatla Bağıtlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekâlet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması", *Sicil İş Hukuku Dergisi,* Cilt 5, Sayı 17, 2010, s.182 vd.

[65] Aksoy, *op. cit.,* s.22; Temir, *op. cit.,* s.651; Paslı *et al., op. cit.,* s.223.

[66] Önder, *op. cit.,* s.60 vd.

kalkmadığı sorularını gündeme getirmektedir[67]. E-sporcunun, müsabaka ve turnuva dışında da antrenman veya işverenin talimatıyla yapılan yayın sırasında kullandığı donanım ve ekipmanlar nedeniyle, işyerinde karşı karşıya kalabileceği iş kazalarından ve meslek hastalıklarından işverenin sorumlu olduğu açıktır. Çünkü antrenman ve yayın sırasında kullanılacak donanım ve ekipmanlar üzerinde, işveren tam bir tasarruf yetkisine haizdir[68].

3- Dinlenme Hakkı

Türk Borçlar Kanunu m. 421 gereğince işveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür. Bu kapsamda hizmet ilişkisinin işveren tarafı olan e-spor takımı özellikle oyunculara en az haftada bir tam günü izin vermelidir.

E-spor oyuncusu ve takımı arasındaki hizmet ilişkisinde sporcunun yıllık periyotlarla izne ayrılması da gündeme gelecektir. Profesyonel sporcuların yıllık izinleri Anayasanın 50. maddesi gereği çalışanlara tanıdığı dinlenme hakkı kapsamında bulunduğundan e-sporcunun her yıl belirli bir süre ücreti ödenerek dinlendirilmesi suretiyle sağlığının korunması ve çalışma gücünün yenilenmesi sağlanmaktadır[69]. Bir yıl boyunca bağlı olduğu kulüp için çalışan, idman yapan, karşılaşmalara katılan futbolcunun yeni sezon başlamadan önce hem fiziksel hem de ruhsal olarak kendini dinlendirmesi sezonu başarılı bir şekilde geçirmesine olanak sağlayacak ve bu başarıdan kulüp de yararlanacaktır[70]. Türk Borçlar Kanunu uyarınca işveren, en az bir yıl çalışmış olan sporculara yılda en az iki hafta ve on sekiz yaşından küçük işçiler ile büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür. Bununla beraber TBK m. 423 gereğince işçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuruyla toplam bir aydan daha uzun bir süreyle hizmeti yerine getirmediği takdirde işveren, çalışılmayan her tam ay için, yıllık

[67] Ünal ve Hüseyinli, *op. cit.,* s.575.

[68] Ünal ve Hüseyinli, *op. cit.,* s.575.

[69] Çelik *et al., op. cit.,* s.819 vd.; Süzek, *op. cit.,* s.866 vd.; Namık Hüseyinli, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları,* Ankara, Adalet, 2020, s.21 vd., s.152 vd.; Nezihe Binnur Tulukçu, *İş Hukukunda Dinlenme Hakkı*, Ankara, Adalet, 2012, s.9.

[70] Aksoy, *op. cit.,* s.38.

ücretli izin süresinden bir gün indirim yapabilir. İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuru olmaksızın hastalık, kaza, yasal bir yükümlülüğün veya kamu görevinin yerine getirilmesi gibi kişiliğine bağlı sebeplerle en çok üç ay süreyle işgörme edimini yerine getiremediği takdirde, işveren yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz. İşveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle işgörme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz. Hizmet veya toplu iş sözleşmeleriyle, işçinin aleyhine hüküm doğuracak şekilde düzenleme yapılamaz.

4- Sosyal Güvenlik Hakkı

Anayasanın "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" başlıklı 59. maddesine göre Devlet, her yaştaki Türk vatandaşlarının beden ve ruh sağlığını geliştirecek tedbirleri alır, sporun kitlelere yayılmasını teşvik eder ve başarılı sporcuyu korur[71]. Anayasanın 60. maddesi ise herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğunu, devletin bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alacağını ve teşkilatı kuracağını hüküm altına almıştır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 4/1'e göre hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren sigortalı kabul edilirler ve Kanun kapsamında 4/1-a sigortalısı kabul edilmek için çalışma veya iş ilişkisinin kural olarak iş sözleşmesine dayanması, işin işverene ait organizasyon kapsamında yerine getirilmesi ve çalışanın sigortalı sayılanlar arasında olması gerekir[72]. Belirtilmelidir ki; profesyonel sporcular Kanunda açık bir şekilde sigortalı sayılanlar başlığı altında yer almamakla birlikte, sigortalı sayılmayanlar başlığı altında da yer almamakta bu sebeple profesyonel sporcular 4/1-a

[71] Serkan Öner, *Sporda Sosyal Güvenlik* (Yüksek Lisans Tezi (Danışman Turgut Kaplan), Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2011 (https://tez.yok.gov.tr, Tez No: 298693), s.58.

[72] Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul, Beta, 19. Baskı, 2021, s.80-81; Aziz Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, *Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları*, İstanbul, Legal, 2. Baskı, 2009, s.137; Sevde Bulun Tokbaş, *Bağımsız Çalışanların Sosyal Güvenlik Hakkı,* Ankara, Seçkin, 1. Baskı, 2024, s. 130.

kapsamında sigortalı kabul edilmektedirler[73]. Bununla birlikte, kulüpten herhangi bir ücret almadan spor yapan amatör sporcuların, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu bakımından sigortalı olarak sayılması mümkün değildir[74].

Profesyonel e-sporcunun sigorta primleri kendisinden yapılan kesintilerle beraber kulübü tarafından ödenmektedir[75]. Primi ödenen profesyonel futbolcu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun kısa vadeli ve uzun vadeli sigorta hükümleri çerçevesinde kanunda belirtilen süre ve prim ödeme şartları gerçekleşmiş ise iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası, hastalık sigortası, bayan futbolcu ise analık, malullük ve yaşlılık, ölüm sigortalarından faydalanabilir.

5- Sendikalaşma Hakkı

Anayasa m. 51'e göre çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz[76]. Sendikalar Kanunu m. 1'de, bu kanunun amacının, çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi için, işçiler ve işverenler tarafından meydana getirilen sendikalar ile konfederasyonlara ilişkin esasların düzenlenmesi olduğu belirtilmiştir. Sendikalar Kanunu açısından, sendika kurabilmek ve sendikaya üye olabilmek için işçi veya işveren sıfatına sahip olmak gerekmektedir. Sendikalar Kanunu'nun "Sendika Üyesi Olamayacaklar" başlıklı 21. maddesinde sayılanlar arasında sporcular yer almamaktadır. Bu anlamda kulüplerinden ücret almak suretiyle spor faaliyetinde bulunan profesyonel e-sporcuların İş Kanunu kapsamı dışında

[73] Ali Nazım Sözer, *İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku,* İstanbul, Beta, 2. Baskı, 2015, s.67; Aksoy, *op. cit.,* s.39.

[74] Aksoy, *op. cit.,* s.40.

[75] Aydın *et al., op. cit.,* s.1881.

[76] Barış Öztuna, "Profesyonel Türk Sporcularının Sendikal Hakları", *International Journal of Sport Culture and Science,* Cilt 4, Sayı 2, 2016, s.472-473; Sümer, *op. cit.,* s.190-191.

tutulması sendikal haklar bakımından bir engel teşkil etmemekte; sporcuların sendikaya üye olmalarında, bir profesyonel sporcu sendikasının toplu iş sözleşmesi yapmasında herhangi bir hukuki engel bulunmamaktadır[77].

Profesyonel sporcu sendikaları; işçi niteliği taşıyan sporcuların karşılıklı yardım ve dayanışmalarını sağlamak için kurulmuş işçi örgütleridir. Ulusal ve uluslararası düzeyde örgütlenmenin en güçlü ve bilinen örneği Uluslararası Profesyonel Futbolcu Sendikaları Federasyonu (FIFPro)'dur[78]. E-spor ile ilgili kuruluşlar arasında yer alan Uluslararası E-spor Federasyonu (IeSF) ise anti-doping ve rekabet ile ilgili e-sporu düzenleyen kurallar oluşturmuştur. Bu kapsamda geçtiğimiz yıllarda IeSF Dünya Şampiyonası düzenlemiştir. Global Esports Federation da e-spor ekosistemini geliştirmeyi ve özellikle oyuncular için sorumluluk sahibi ve adil oyun, bütünsel sağlık, eğitim ve kariyer yıllarına odaklanmayı amaçlar[79]. Türkiye E-Spor Federasyonu, Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde Nisan 2018 kurulmuştur. Türkiye'de bir sektör olarak profesyonel sporda sendikalaşma ise son derece zayıftır[80].

6- Ulaşılabilir Olmama Hakkı

E-sporcunun çalışma sürelerine ilişkin özel bir düzenleme bulunmamakla beraber değerlendirilmesi gereken bir diğer durum ise, ulaşılabilir olmama haklarının sürekli ihlal ediliyor olmasıdır. Ulaşılabilir olmama hakkı, günümüz çalışma hayatında özellikle telefon, bilgisayar, tablet gibi iletişim araçları ile işçinin dinlenme süreleri içerisinde veya çalışma süreleri dışında iş ve özel hayatı arasındaki dengenin bozulmasına sebep olan ve işverenle bağlantının kesilmesine olanak tanıyan bir hak olarak gündeme gelmektedir[81]. E-sporcu, teknolojik cihazlarla bağlantıyı kesememekte, iş ile bağlantıda kalınması

[77] Baştürk, *op. cit.,* s.36; Aksoy, *op. cit.,* 41; Küçükgüngör, *op. cit.,* s.50; Petek, *op. cit.,* s.156.

[78] Sendika ve Futbol, https://futbolekonomi.com/index.php/haberler-makaleler/genel/289-recep-cengiz/4834-sendika-ve-futbol.html. (Erişim Tarihi 27.02.2024).

[79] Paslı *et al., op. cit.,* s.39-40.

[80] Aydın *et al., op. cit.,* s.1881.

[81] Detaylı bilgi için bkz. Gülsevil Alpagut, "Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimî Ulaşılabilirlik", *in* Ender Demir/Beste Gemici Filiz (Ed.), *Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi,* Ankara, Seçkin, 2021, s.317-325;

halinin devamı sebebiyle stres başta olmak üzere birçok psikososyal risk ile karşı karşıya kalmaktadır[82]. Söz konusu bu durumun devamının sözleşmenin feshini dahi getirebileceği unutulmamalıdır.

III. SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİ

E-sporcunun hizmet sözleşmesinin sona ermesi birkaç farklı şekilde ortaya çıkar. Sona ermeyi; e-sporcu ile kulübünün karşılıklı anlaşması; tarafların sözleşmeyi bir süreye bağlamaları halinde, bu sürenin bitimi; e-sporcu ya da kulübün fesih hakkını kullanması olarak sıralayabiliriz. Değinmeliyiz ki tarafların ne kadar süre beraber çalışacağı, işin erken tamamlanması veya sözleşmenin feshedilmesi halinde bunun ne şekilde olacağı bir diğer deyişle haklı veya haksız feshin koşulları ve ceza koşulunun ne olacağı konuları sözleşmede detaylı bir biçimde düzenlenmesi hak kayıplarının önüne geçecektir.

A) FESİH DIŞI SEBEPLERLE SONA ERME VE HUKUKİ SONUÇLARI

1- Sözleşme Süresinin Dolması

Türk Borçlar Kanunu m. 430 gereğince, sona erme süresinin belli olduğu belirli süreli iş sözleşmesinde, kural olarak belirlenen sürenin dolmasıyla sözleşme kendiliğinden sona erer[83]. Türk Borçlar Kanunu m. 430/1'de, *"Belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer."* yer almaktadır. Hükümden anlaşıldığı üzere; belirli süreli iş sözleşmesinde sürenin geçmesiyle, sürenin bitiminden önce sözleşmenin sona ereceğine

Amine Büşra Çıtır, "İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı*", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,* Cilt 20, Sayı 79, 2023, s.833-866.

[82] Paşaoğlu, *op. cit.,* s.37 vd.; Doğan, *op. cit.,* s.345.

[83] Ekmekçi ve Yiğit, *op. cit.,* s.609; Süzek, *op. cit.,* s.535; Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku (Ders Kitabı)*, Ankara, Seçkin, Güncellenmiş 3. Baskı, 2023, s.244; Başbuğ ve Yücel Bodur, *op. cit.,* s.184.

dair bir bildirimde bulunmaya gerek olmaksızın sözleşme kendiliğinden son bulur[84].

Türk Borçlar Kanunu m. 430/2'te yer alan *"Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir."* hükmü gereğince sözleşme süresinin sona ermesine rağmen iş ilişkisinin sürdürülmesi, sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi anlamına gelmektedir[85].

Türk Borçlar Kanunu m. 430/3 gereğince *"Taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Fesih, ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade eder."* Bu istisnai hal dışında iş sözleşmesinin bildirim sürelerine uyularak feshinde kural sona erdirilecek iş sözleşmesinin belirsiz süreli ve sürekli iş sözleşmesi olma niteliğine sahip olmasıdır[86]. Taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilmektedir. Fesih, ancak bu süreyi izleyen ay başında hüküm ifade edecektir. Sözleşmenin fesih bildirimiyle sona ereceği kararlaştırılmış ve iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa, bu durumda sözleşme, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşecektir. Belirli süreli hizmet sözleşmesinin bu nedenlerle belirsiz süreli hizmet sözleşmesine dönüşmesi halinde, belirsiz süreli sözleşmelere ilişkin hükümler uygulama alanı bulacaktır[87].

Türk Borçlar Kanunu m. 430/4'e göre *"Sözleşmenin fesih bildirimiyle sona ereceği kararlaştırılmış ve iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa,*

[84] Haluk Hadi Sümer, "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları", *in* Ali Cengizoğlu (Ed.), *10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Sempozyumu*, Ankara, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 26-27 Nisan 2013, Basım 2016, s.433.

[85] Çelik *et al., op. cit.,* s.469, s.484; Süzek, *op. cit.,* s.536; Paslı *et al., op. cit.,* s.226-227; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Belirli Süreli İş Sözleşmesi*, İstanbul, Vedat, 1. Baskı, 2012, s.312.

[86] Seçkin Nazlı, "İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Fesih Sebebinin Terditli Olarak İleri Sürülmesi", *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* Cilt 5, Sayı 2, 2018, s.271.

[87] Paslı *et al., op. cit.,* s.227.

sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür." Sözleşmeye konulacak bildirim koşuluna uymamanın yaptırımı, ihbar tazminatının gündeme gelmesi değil, sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi olacaktır.

Türk Borçlar Kanunu m. 432 gereğince taraflardan her birinin, belirsiz süreli sözleşmeyi fesih sürelerine uyarak feshetme hakkı bulunmaktadır. Belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin feshinden önce, durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. Hizmet sözleşmesi; bildirimin diğer tarafa ulaşmasından başlayarak, hizmet süresi bir yıla kadar sürmüş olan işçi için iki hafta sonra; bir yıldan beş yıla kadar sürmüş işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla sürmüş işçi için altı hafta sonra sona erer. Bu süreler kısaltılamaz; ancak işçi lehine yorum ilkesi gereği sözleşmeyle artırılabilir[88].

2- Ölüm

Taraflardan birinin ölümü halinde, sözleşmenin akıbeti hususu Türk Borçlar Kanunu'nda belirli-belirsiz süreli ayrımı yapılmaksızın düzenlenmiştir[89]. Türk Borçlar Kanunu m. 440 gereğince iş görme edimi yükümlüsü işçinin ölümü ile sözleşme sona erer. İş sözleşmesi, sözleşmenin niteliği gereği taraflar arasında kişisel ilişki kurar. Sözleşme doğrudan işçinin emeği ile bağlı olduğundan işçinin ölümü kanundan doğan bir sona erme sebebidir[90]. İşçinin ölümü halinde, mirasçıları ile sözleşmenin devam etmesi mümkün değildir[91].

[88] Çelik *et al., op. cit.,* s.485; Güven ve Aydın, *op. cit.,* s.183; Polat Soyer, "İş Sözleşmesinin Feshinde İhbar Önellerinin Eşitliği İlkesi", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası,* Cilt 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, 2016, s.667.

[89] Esra Baskan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 104, 2013, s.57.

[90] Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *op. cit.,* s.233; Çelik *et al., op. cit.,* s.466; Bozkurt Gümrükçüoğlu, *op. cit.,* s.255; Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve Emine Tuncay Senyen Kaplan, *İş Hukuku*, Ankara, Gazi, Yenilenmiş 4. Baskı, 2011, s.147.

[91] Ebru Erener, *Türk İş Hukukunda Asgari Süreli İş Sözleşmesi*, İstanbul, Onikilevha, 1. Baskı, 2017, s.95.

Profesyonel e-sporcu sözleşmeleri bakımından da sporcunun ölümü nedeniyle sözleşme kendiliğinden sona erer[92]. İş sözleşmesinin yapılmasında işçinin nitelikleri ve kişisel özelliklerinin etkili olması işçinin ölümü ile sözleşmenin sona ermesi sonucunu doğuracaktır[93]. Sözleşmenin fesih bildiriminin ayrıca işveren veya mirasçılarca yapılmasına gerek yoktur[94].

İşverenin ölümü halinde, TBK m. 441'de yer alan "*İşverenin ölümü hâlinde, yerini mirasçıları alır.*" hükmü gereğince, iş sözleşmesi kural olarak sona ermez[95]. Bu durumda; işverenin yerini, TMK m. 599'te yer alan külli halefiyet gereğince, mirası reddetmeyen veya mirastan yoksun olmayan mirasçıları alır[96]. Mirasçılar ücret ödeme borcunu, işçiler ise iş görme edimlerini mirasçılara karşı yerine getirmekle yükümlüdür. Bir başka deyişle, işin görülmesini işçiden isteme hakkı, işverenin ölümü halinde mirasçılarına geçer[97]. Maddenin devamında "*Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır.*" ifadesi yer almaktadır[98]. Profesyonel e-sporcu sözleşmesine bakıldığında, işveren durumundaki spor kulüplerinin tüzel kişi oldukları görülmektedir. Tüzel kişilerin ölüm hali mümkün değildir.

[92] Emirhan Çeviker, *Profesyonel Futbolcu Sözleşmesinin Sona Ermesi Ve Sona Ermenin Sonuçları*, Ankara, Seçkin, 1. Baskı, 2022, s.64.

[93] Süzek, *op. cit.,* s.537.

[94] Çelik *et al., op. cit.,* s.469.

[95] Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *op. cit.,* s.234; Başbuğ ve Yücel Bodur, *op. cit.,* s.184.

[96] Süzek, *op. cit.,* s.538; Baskan, *op. cit.,* s.68; Erener, *op. cit.,* s.98; Güven ve Aydın, *op. cit.,* s.166; Başbuğ ve Yücel Bodur, *op. cit.,* s.184; Ercüment Özkaraca, *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*, Ankara, Beta, 1. Baskı, 2008, s.45; Ali Naim İnan, Şeref Ertaş ve Hakan Albaş, *Türk Medeni Hukuku, Miras Hukuku*, Ankara, Seçkin, 12. Baskı, 2024, s.70-72; Necip Kocayusufpaşaoğlu, *Miras Hukuku,* İstanbul, Filiz, 2. Baskı, 1978, s.41 vd.; Ali Güzel, "İşyeri Devrinin Bireysel ve Toplu İş Hukukundaki Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme", *İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni,* Cilt 1, Sayı 1, 1996, s.31.

[97] Çelik *et al., op. cit.,* s.469.

[98] Konuyla alakalı detaylar, çalışmamızın özünden uzaklaşmaya sebebiyet vereceğinden madde metnine yer vermek suretiyle değinilmiştir.

Ancak işveren sıfatına sahip olan kulüpler açısından başta gelen sona erme hali, kulüplerin tüzel kişiliğini kaybetmesidir[99].

Spor Kulüpleri ve Spor Federasyonları Kanunu spor kulüplerinin sona ermesi, faaliyetinin yasaklanması ve tescilinin iptali başlıklı m. 9 spor kulüplerinin tüzel kişiliklerinin kaybedilmesinin ve tescil iptalinin hangi hallerde gerçekleşeceğini düzenlemiştir. Buna göre *a) İlk genel kurul toplantısının kanunda öngörülen sürede yapılmamış ve zorunlu organların oluşturulmamış olması. b) Tüzük gereğince yönetim kurulunun oluşturulmasının olanaksız hâle gelmesi. c) Olağan genel kurul toplantısının iki defa üst üste yapılamaması durumunda kulüpler tüzel kişiliklerini kaybederler.* Söz konusu düzenlemenin 2. fıkrasında ve devamında yukarıda geçen durumlardan birisinin gerçekleşmesi halinde Bakanlık veya spor kulübünün herhangi bir üyesi spor kulübünün sona erdiğinin tespitini mahkemeden isteyebilecektir. Her zaman genel kurul, spor kulübünün feshine karar verebilir. Bakanlık; tescile ilişkin şartları kaybeden, organlarını bu Kanuna aykırı olarak oluşturan ve Bakanlık tarafından yapılan yazılı ihtara rağmen bu aykırılıkları ihtar tarihinden itibaren üç ay içinde gidermeyen veya taahhüt ettiği hiçbir spor faaliyetine izinsiz ve mazeretsiz olarak üst üste üç yıl katılmayan spor kulüplerinin spor faaliyetlerine katılmasını yasaklayabilir.

Spor anonim şirketinin tescil işlemlerinin iptali ise Spor Kulüpleri ve Spor Federasyonları Kanunu m. 14/4'te düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre Bakanlık; tescile ilişkin şartları kaybeden, organlarını bu Kanuna aykırı olarak oluşturan ve Bakanlık tarafından yapılan yazılı ihtara rağmen bu aykırılıkları ihtar tarihinden itibaren üç ay içinde gidermeyen, taahhüt ettiği hiçbir spor faaliyetine izinsiz ve mazeretsiz olarak üst üste üç yıl katılmayan, spor anonim şirketlerinin Bakanlık nezdindeki tescillerini iptal eder.

3- Bozucu Şartın Gerçekleşmesi

Bir sözleşme akdeden kişiler, ileride gerçekleşecek bir şarta bağlı olarak yaptıkları sözleşmenin neticelerini doğurmamasını ya da doğmuş olan neticelerin ortadan kaldırılmasını düzenleyebilirler. Bu halde şarta bağlı bir ifa yükümlülüğü bulunmaktadır. Taraflar arasında belirlenen koşullar sayesinde

[99] Furkan Aktı, *Profesyonel Sporcu Sözleşmelerindeki Anlaşmazlıklar Ve Çözüm Yolları* (Yüksek Lisans Tezi, Danışman Yunus Emre Karakaya), Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2022 (https://tez.yok.gov.tr, Tez No: 754711), s.77 vd.

sözleşmelerin bilahare gerçekleşen olaylara uygun olarak uyarlanması sağlanmaktadır[100]. Türk Borçlar Kanunu m. 173'e sözleşme tarafları, gerçekleşip gerçekleşmeyeceği belli olmayan veya ne zaman gerçekleşeceği belli olmayan bir olayı sözleşme bitme anı olarak belirlemişlerse, sözleşmeyi bozucu şarta bağlanmış oldukları kabul edilmektedir[101].

Profesyonel e-sporcu sözleşmesine bakıldığında, takımın bir alt lige düşmesi, bir üst lige çıkması, e-sporcunun belirli başarıyı sağlayamaması, e-sporcunun belirli sayıda müsabakada yer alamaması, e-sporcunun bonservis bedelini ödemesi, diğer bir takımın bonservis bedelini ödemesi, e-sporcunun transfer teklifi alması vb. durumların sözleşmelerde bozucu şart olarak yer aldığı görülmektedir[102].

Bozucu şartlar spor dünyasında sözleşmeyi sonlandırmak için taraflar açısından kullanılan argümanlar olarak algılanmakta; kulüp için önceki yıla göre maliyetini yüksek bulduğu sporcu ile yolu ayırmak için bir sebep olabilmekte; sporcu içinse başka takıma geçmek için bir sebep sayılabilmektedir[103]. Bu kapsamda doğan uyuşmazlıklarda bozucu şartın dürüstlük kuralını ihlal etmemesi için iyi bir değerlendirme yapılmalı ve bozucu şartın gerçekleşme anı ile sözleşmenin sona erme durumu bu değerlendirmenin sonucuna göre belirlenmelidir.

4- İmkânsızlık

İmkânsızlık; sözleşme gereğince yapılması gereken edimin ifasının herkes açısından ya da borçlu kişi açısından mümkün olmadığı hallerde sübjektif veya objektif imkânsızlık, imkânsızlık halinin devam edip etmemesine göre geçici ya da sürekli imkânsızlık, imkânsızlık halinin mevcut hukuki işlemlerde oluşturduğu etkiye göre kısmi veya tam imkânsızlık, borçlu olan kimsenin kusur haline göre kusursuz ya da kusurlu imkânsızlık, imkânsızlığın meydana gelme vaktine göre sonraki veya başlangıçtaki imkânsızlık olarak

[100] Aktı, *op. cit.,* s.82.

[101] Baştürk, *op. cit.,* s.195; Çeviker, *op. cit.,* s.66; Mustafa Özen, *Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi (Profesyonelliğe Geçiş ve Transfer) Sözleşmeden Kaynaklanan Uyuşmazlıkların Ulusal ve Uluslararası Çözüm Mercii ve Yolları*, İstanbul, Adalet, 3. Baskı, 2022, s.119.

[102] Bayrak, *op. cit.,* s.61; Çeviker, *op. cit.,* s.66.

[103] Kızılkaya, *op. cit.,* s.77; Bayrak, *op. cit.,* s.62.

tezahür edebilmektedir[104]. Türk Borçlar Kanunu m. 136'da borcun ifası borçlunun sorumlu tutulamayacağı sebeplerle imkânsızlaşırsa, borcun sona ereceği belirtilmiştir. İmkânsızlık doğal bir olaydan meydana gelebileceği gibi kişinin kendisinden veya üçüncü bir kişinin fiilinden meydana gelebilir[105].

Sporcunun askerlik durumu, sporcunun fiil ehliyetini yitirmesi, trafik kazası geçirerek malul duruma düşmesi, kulübün spor faaliyetlerinde uzun süreli menedilmesi, sezon başı kontrollerde sağlık raporu alamaması, kulübün TESFED tarafından tescil edilmemesi veya lisansının onaylanmaması vb. durumlar imkânsızlık hallerine örnek olarak sayılabilir[106].

5- Tarafların Anlaşması (İkale)

Karşılıklı sona erdirme; işçi ve işverenin sözleşmenin sonlandırılması noktasında karşılıklı oluru ve beyanı ile sonuç doğurur. İkale sözleşmesi olarak da nitelendirilen bu sözleşme iş sözleşmesini sona erdiren hallerden birisidir[107]. Belirli veya belirsiz süreli olarak ayırt edilmeksizin sözleşme serbestisi ilkesi gereğince, taraflar kurdukları sözleşmeyi her zaman anlaşarak sonlandırabilir[108]. İrade sakatlıkları[109] (hata, hile, korkutma)

[104] Aktı, *op. cit.,* s.81.

[105] Kızılkaya, *op. cit.,* s.75.

[106] Bayrak, *op. cit.,* s.68; Hasan Özgür Türe, *Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi* (Yüksek Lisans Tezi, Danışman Cem Özcan), İzmir Ekonomi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018 (https://tez.yok.gov.tr, Tez No: 516060), s.85-86.

[107] Şeref Dede ve Muhammed Buğra Can, "Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları ile Birlikte İkale Sözleşmesi", *İstanbul Barosu Dergisi,* Cilt 93, Sayı 5, 2019, s.74; Resul Kurt ve Muzaffer Koç, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi İş Güvencesi ve İşe İade Davaları,* Ankara, Seçkin, 5. Baskı, 2021, s.122; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *op. cit.,* s.232.

[108] Çelik *et al., op. cit.,* s.458; Güven ve Aydın, *op. cit.,* s.166; Akyiğit, *op. cit.,* s.247; Ekmekçi ve Yiğit, *op. cit.,* s.621; Süzek, *op. cit.,* s.533; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, *op. cit.,* s.148; Savaş Taşkent, "İş Sözleşmesinin İkale Yolu ile Sona Erdirilmesi", *Kamu-İş,* Cilt 11, Sayı 4, 2011, s.1.

[109] Süzek, *op. cit.,* s.535; Çelik *et al., op. cit.,* s.458; Taşkent, *op. cit.,* s.3; Serkan Elmas, "Türk İş Hukukunda İkale", *Kamu-İş,* Cilt 11, Sayı 1, 2009, s.95.

ile işçinin iradesinin sarsıldığı durumlarda ikâle sözleşmesi geçersiz sayılacaktır[110].

Kanun'da ikâle sözleşmesine ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle Yargıtay, ikâle sözleşmesinin kötüye kullanımının önüne geçmek istemiş ve sözleşmenin menfaat dengesinin sağlanması için işçiye makul bir fayda sağlanması gerektiğini kabul etmiştir[111]. Makul faydanın tanımı, somut olay kapsamında ortaya çıkmaktadır. Yargıtay'ın ibranameler için kabul ettiği esasların, özellikle işçinin bilgilendirilmesi esasının ikâle için de uygulanması gerektiği öğretide haklı olarak ileri sürülmüştür[112]. Makul faydayı sağlamayan ikâlenin, feshi gizleme amaçlı yapıldığı gerekçesiyle gerçekte bir ikâle olmadığı; işverenin feshi ile sözleşmenin sona erdiği kabul edilmektedir[113]. Fesih talebinin işçiden gelmesi halinde ise uygulamada makul yarar aranmamaktadır[114].

Profesyonel e-sporcu sözleşmesinin, sözleşme tarafları olan sporcu ile kulüpleri arasında karşılıklı anlaşma yolu ile sona erdirilmesi sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Taraflar karşılıklı anlaşma sözleşmesi yaparak daha önce aralarında yapmış oldukları profesyonel futbolcu sözleşmesinden

[110] Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 13 Haziran 2013 tarih ve E.2013/5291, K.2013/18260; 21 Nisan 2008 tarih ve E.2007/31287, K.2008/9600; 21 Mart 2013 tarih ve E.2013/1458, K.2013/9845; Yargıtay Yirmi İkinci Hukuk Dairesi, 19 Haziran 2012 tarih ve E.2012/282, K.2012/13883; 11 Mart 2014 tarih ve E.2013/34057, K.2014/5502. İrade sakatlığının ispatlanamaması halinde ikalenin geçerli sayılacağı yönünde bkz. Yargıtay Yirmi İkinci Hukuk Dairesi, 27 Eylül 2011 tarih ve E.2011/876, K.2011/1287.

[111] Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *op. cit.,* s.233; Güven ve Aydın, *op. cit.,* s.167; Başbuğ ve Yücel Bodur, *op. cit.,* s.183; Ekmekçi ve Yiğit, *op. cit., 621.*

[112] Süzek, *op. cit.,* s.534; Taşkent, *op. cit.,* s.4; Ergun İnce, "İkale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi,* Sayı 18, 2010, s.92; Mustafa Alp, "İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,* Cilt 8, Sayı 17, 2008, s.37.

[113] Bozkurt Gümrükçüoğlu, *op. cit.,* s.261.

[114] Ekmekçi ve Yiğit, op. cit., s.623-624; Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 23 Eylül 2019 tarih ve E. 2019/2019, K.2019/16546; Bursa Bölge Adliye Mahkemesi Onikinci Hukuk Dairesi, 10.11.2021, 255/375.

doğan alacak ve borçlardan karşılıklı olarak vazgeçmekle birlikte alacak ve borçlu sıfatlarına son vermektedirler.

B) FESİH İLE SONA ERME VE HUKUKİ SONUÇLARI

1- Haklı Nedenle Sona Erme

Taraflardan her biri haklı sebeplerle hizmet sözleşmesini derhal feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, belirsiz süreli hizmet sözleşmesinde fesih sebebini diğer tarafa yazılı olarak bildirmek zorundadır. Sözleşmeyi fesheden taraftan dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, TBK m. 435/2 uyarınca haklı sebeptir. Bununla beraber TBK m. 437 gereğince haklı fesih sebepleri, taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğmuşsa o taraf, sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak, tamamen gidermekle yükümlüdür.

Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transferleri Talimatı kapsamındaki fesih sebeplerinin niteliğinin uygun düştüğü durumlarda e-sporcu için uygulama alanı bulması mümkün olup e-sporcunun harici yazılım veya cihazlarla hile yapması veya doping uygulaması, şike ve bahis eylemlerine başvurması; sportmenlik ve centilmenlik dışı değerlendirilebilecek, bu durum ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller kapsamında ele alınacağından e-sporcunun hizmet sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshine neden olabilecek niteliktedir[115]. Oyuncunun doping, hile veya şike nedeniyle turnuvalardan yasaklanması hallerinde veya oyuncunun sözleşme kapsamındaki oyun faaliyetlerini engelleyecek şekilde bedeni bir engelinin meydana gelmesi hallerinde kulübün hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyecektir.

Profesyonel Futbolcuların Statüleri ve Transferleri Talimatı m. 27'ye göre aşağıda yazılı haller ilgili kulübün birinci fıkranın "c" bendi dışındaki hükümler uyarınca sözleşmenin derhal fesih hakkını kullanması için yukarıda yazılı hallerin gerçekleşmesinden ve/veya bu durumun öğrenilmesinden itibaren 30 gün içerisinde futbolcuya noterden göndereceği bir Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transferleri Talimatı 16 ihtarname ile sözleşmenin

[115] Doğu, *op. cit.,* s.451; Paslı *et al., op. cit.,* s.228.

haklı nedenle feshedildiğini bildirmesi gerekmektedir. İlgili süre geçtikten sonra haklı nedenle fesih hakkı ortadan kalkar.

"Özellikle aşağıdaki haller sözleşmenin feshi için haklı neden teşkil eder: a) Futbolcunun futbol faaliyeti dışında vaki hastalık veya istirahat halinin altı ayı aşması, b) Futbolcunun en az altı ay müddetle kesinleşmiş hak mahrumiyeti veya müsabakadan men cezası almış olması, c) Futbolcunun bu talimatın 25. maddesinde sayılan yükümlülüklerini ağır surette ihlal etmesi, d) Futbolcunun, Futbol Menajerleri ile Çalışma Talimatı'na aykırı davranışları nedeniyle kesinleşmiş en az 4 resmi müsabakadan men cezası almış olması." Birinci fıkranın "c" bendi uyarınca futbolcunun ağır surette ihlali bulunması ya da futbolcunun sözleşmeden kaynaklanan edimlerini yerine getirmemesi halinde, ilgili kulüp sözleşmeyi feshetmek arzusunda ise, futbolcuya noterden keşide edeceği bir ihtarname ile edimini 7 günden az olmamak kaydıyla uygun bir süre içerisinde yerine getirmesini bildirmek zorundadır. Futbolcu, söz konusu mehile rağmen edimlerini yerine getirmediği takdirde, kulüp mehilin sona ermesinden itibaren ancak 7 gün içinde noterden keşide edeceği bir ihtarname ile sözleşmesini feshedebilir[116].

Benzer şekilde spor kulübünün antrenmanlar için gerekli imkân, ortam ve ekipmanları sağlayamaması, şike nedeniyle turnuvalardan yasaklanması gibi durumlarda oyuncu haklı sebebe dayanarak hizmet sözleşmesini sebebini yazılı olarak bildirmek koşuluyla derhal feshedebilecektir. Kulüplerin sporcunun oynama hakkı veya daha geniş ifade ile etkin çalışma hakkı kapsamında aktif ve verimli bir çalışma ortamı sağlama yükümlülükleri bulunmaktadır. Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transferleri Talimatı kapsamındaki fesih sebeplerinin niteliğinin uygun düştüğü durumlarda e-sporcu için uygulama alanı bulması mümkündür[117]. Türkiye Futbol Federasyonu Profesyonel Futbolcuların Statüleri ve Transferleri Talimatı m. 28'de kulübün, futbolcunun ücretlerini ödememesi, futbolcunun sosyal güvenlik haklarını ihlal etmesi veya sözleşmeden kaynaklanan diğer edimlerini yerine getirmemesi halinde, futbolcu sözleşmesini feshetmek arzusunda ise, kulübüne ve bilgi için TFF'ye noterden keşide edeceği bir ihtarname ile ücretinin 30 gün içerisinde ödenmesini ve/veya sosyal güvenlik haklarının da aynı süre içerisinde yerine getirilmesini bildirmek zorunda

[116] Ekmekçi ve Yiğit, *op. cit.,* s.15.

[117] Doğu, *op. cit.,* s.451.

olduğu belirtilmiştir. Kulüp, söz konusu mehle rağmen ücretini ödemediği ve/veya sosyal güvenlik haklarını yerine getirmediği takdirde, futbolcu mehlin sona ermesinden itibaren 7 gün içinde sözleşmesini feshedebilecektir[118]. TFF Profesyonel Futbolcuların Statüleri ve Transferleri Talimatı Futbolcunun Fesih Hakkı Başlıklı m. 28/5'te 23 yaş üstü bir profesyonel futbolcu, sezon sonunda, kulübünün oynadığı resmi müsabakaların %10'undan daha azında görevlendirildiği takdirde sözleşmesini sportif haklı sebeple feshetme hakkına sahip olabilir. Böyle bir fesih, futbolcunun durumu ve somut olayın şartları göz önüne alınarak değerlendirilir.

2- Haklı Sebep Olmaksızın Sona Erme

Kulübün haklı bir sebebe dayanmaksızın hizmet sözleşmesini derhal feshetmesi halinde oyuncunun TBK m. 438 kapsamında tazminat talep etme hakkı bulunmaktadır. İşveren, haklı sebep 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 isteyebilecektir. Belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilecektir. Bu kapsamda dava boyutuna ulaşan ihtilaflarda hâkim, bütün durum önünde tutarak, ayrıca işçinin altı aylık ücretinden fazla ile miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine de karar verebilecektir.

Türk Borçlar Kanunu m. 439 kapsamında işçi, haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır. İşveren zarara uğramamışsa veya uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin dörtte birinden az ise, hâkim tazminatı indirebilir. Tazminat isteme hakkı takas yoluyla sona ermemişse işveren, işçinin işe başlamamasından veya işi bırakmasından başlayarak otuz gün içinde, dava veya takip yoluyla bu hakkını kullanmak zorundadır. Aksi takdirde, tazminat isteme hakkı düşer.

[118] Paslı *et al., op. cit.,* s.237.

SONUÇ

Günümüzde teknolojideki değişim ve gelişim spor alanında da kendisini göstermiştir. E-spor adı altında ortaya çıkan ve dünyada özellikle gençleri etkisi altına alan spor branşının, belirli kurallar çerçevesinde yapılması ihtiyacı sebebiyle e-spor hukuku adı altında genç ve yeni bir spor hukuku dalı doğmuştur. E-spor öğretide, dijital veya internet ortamında takım halinde veya bireysel olarak amatör ve profesyonel düzeyde oynanan ve kendine has kurallara sahip bir spor dalı olarak tanımlanmaktadır. E-sporcu sözleşmesi, e-spor oyuncusu ile kulübü arasında imzalanan bir spor hukuku sözleşmesidir. E-sporun bireysel olarak yapılabilmesi mümkün olduğu gibi bir kulübe bağlı olarak yapılması hali de mümkündür. Bu durumda e-sporun bir ücret karşılığında ve bağımlılık ilişkisi içinde yerine getirilmesi halinde taraflar arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayanıp dayanmadığı öğretide tartışılmıştır. Bizim de katıldığımız görüşe göre, e-sporcular, İş Kanunu m. 4 uyarınca kapsam dışında bırakıldığından profesyonel e-sporcu sözleşmesi Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesi hükümlerine tabi ise de kulüp ile profesyonel sporcunun arasındaki ilişkinin bir iş ilişkisi olduğu gerçeğini değiştirmez. Çalışmamızda ayrıntılı olarak bahsettiğimiz üzere, işvereni kulübün emir ve talimatı ile müsabakalarda mücadele eden, yayıncılara röportaj veren, kulübün sağladığı oyun evlerinde antrenman yaparak müsabakalara hazırlanan, internet üzerinden yayın yapan e-sporcunun hizmet sözleşmesinin TBK kapsamında yorumlanması, pek çok kez hak mahrumiyetlerine yol açacaktır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Sporda Şiddet ve Düzensizliğin Önlenmesine Dair Kanun ve İş Hukuku'na ilişkin diğer mevzuat hükümlerinin halihazırda uygulanmasının mümkün olduğu açıktır. Ne var ki bu sözleşmeye ilişkin olarak TESFED tarafından çıkartılan talimatların, sözleşmesel ilişkiyi tam anlamıyla düzenlemediği de ayrıca dile getirilmelidir. Kanaatimizce e-sporcu sözleşmesine ilişkin TESFED tarafından detaylı bir düzenleme çıkarılıncaya kadar, Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transferleri Talimatı'nda düzenlenen profesyonel futbolcu sözleşmesine ilişkin hükümlerin, niteliği uygun düştüğü ölçüde e-sporcu sözleşmelerine uygulanmasında herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.

Ülkemizin e-spor alanındaki gelişmeleri takip ettiğini, üniversitelerde açılan kurs ve bölümlerden, spor kulüplerinin oluşturduğu takımlardan anlamamız mümkündür. Ne var ki, yabancı oyun kaynaklarının sistematiği

altında gerçekleştirilen bu spor dalının en kısa sürede diğer spor branşları gibi diğer ülkelerin seviyesine çıkarabilmeliyiz. Geleceğin teknoloji ile çerçevelendiği göz önüne alındığında yerli üretim oyunlar ile alanda var olma mücadelesi gösterilmeli, mevcut sporcular gerek sponsor bulma sürecinde gerekse kulüp ile ilişkilerde desteklenmeli, tekelleşmenin önüne geçilerek bu sayede gençlerin fırsat tanınmalıdır. Bir spor dalının gelişiminde devletin desteğinin önemi gözden kaçırılmamalı, spor hukuku bağlamında mevzuat çalışmasının e-spora katkı sağlayacağı ele alınmalıdır.

KAYNAKÇA

Akbulut, Emincan, "İş Hukuku Bağlamında Profesyonel Futbolcu Sözleşmesinin Temel Unsurları", *İş ve Hayat,* Cilt 3, Sayı 5, 2017, s.356-377.

Akgöl, Oğuzcan, "Spor Endüstrisi ve Dijitalleşme: Türkiye'de Espor Yapılanması Üzerine Bir İnceleme", *TRT Akademi,* Cilt 4, Sayı 8, 2019, s.206-244.

Aksoy, Onur, *Profesyonel Futbolcunun İş Sözleşmesi* (Yüksek Lisans Tezi, Danışman Aziz Can Tuncay) Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010 (https://tez.yok.gov.tr, Tez No: 289755).

Aktay, Nizamettin ve Kadir Arıcı ve Emine Tuncay Senyen Kaplan, *İş Hukuku*, Ankara, Gazi, Yenilenmiş 4. Baskı, 2011.

Aktı, Furkan, *Profesyonel Sporcu Sözleşmelerindeki Anlaşmazlıklar Ve Çözüm Yolları* (Yüksek Lisans Tezi, Danışman Yunus Emre Karakaya), Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2022 (https://tez.yok.gov.tr, Tez No: 754711).

Akyiğit, Ercan, *Bireysel İş Hukuku (Ders Kitabı)*, Ankara, Seçkin, Güncellenmiş 3. Baskı, 2023.

Alp, Mustafa, "İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,* Cilt 8, Sayı 17, s.26-46.

Alpagut, Gülsevil, "Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimî Ulaşılabilirlik", *in* Ender Demir/Beste Gemici Filiz (Ed.), *Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, Ankara, Seçkin, 2021, s.317-338.

Argan, Metin, Alper Özer ve Erkan Akın, "Elektronik Spor: Türkiye'deki Siber Sporcuların Tutum Ve Davranışları", *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri,* Cilt 1, Sayı 2, 2006, s.1-11.

Aydın, Ufuk, "Profesyonel Futbolcuların Örgütlenme Deneyimleri Işığında Atipik İstihdam Biçimlerinde Çalışanların Sendika ve Toplu Sözleşme Hakkı", *Kocaeli Barosu, Kocaeli Üniversitesi ve Türk Barolar Birliği tarafından düzenlenen "Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları" Sempozyumu*, Kocaeli, 4 Mayıs 2013.

Aydın, Ufuk *et al.*, "Türkiye'de Profesyonel Sporcuların Çalışma Koşulları ve Örgütlenme Eğilimleri," *Çalışma ve Toplum Dergisi,* Cilt 4, Sayı 55, 2017, s.1873-1912.

Aydos, Oğuz Sadık, "Sporcu Sözleşmesinin Feshi", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* Cilt 3, Sayı 62, 2013, s.643-690.

Baskan, Esra, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 104, 2013, s.55-72.

Başbuğ, Aydın ve Mehtap Yücel Bodur, *İş Hukuku*, İstanbul, Beta, 6. Baskı, 2021.

Başterzi, Süleyman, "Avukatla Bağıtlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekâlet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması", *Sicil İş Hukuku Dergisi,* Cilt 5, Sayı 17, 2010, s.175-198.

Baştürk, Faruk, *İş Hukukunda Profesyonel Futbolcu*, İstanbul, Beta, 1. Baskı, 2007.

Baylıss, Amadeus Hunter, "Not Just a Game: the Employment Status and Collective Bargaining Rights of Professional ESports Players", *Washington and Lee Journal of Civil Rights and Social Justice,* Cilt 22, Sayı 2, 2016, s.359- 410.

Bayrak, Ahmet, *Profesyonel Futbolcuların İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi* (Yüksek Lisans Tezi, Danışman Haluk Hadi Sümer), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2023 (https://tez.yok.gov.tr, Tez No: 783642).

Baysal, Başak ve Deniz Ugan Çatalkaya, "Profesyonel Futbolcu sözleşmesinin Sona Erdirilmesi", *İstanbul Spor Hukuku Dergisi,* Cilt 2, Sayı 2, 2020, s.3-33.

Bostancı, Yalçın, "Futbol Kulüplerinin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerinin Değerlendirilmesi", *in* Tacar Çağlar (Ed.), *Ankara Barosu Spor Hukuku Kurulu "Av. İsmail İnan" Armağanı*, Ankara, Ankara Barosu, 2013, s.135-156.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz, *Belirli Süreli İş Sözleşmesi*, İstanbul, Vedat, 1. Baskı, 2012.

Bulun Tokbaş, Sevde, *Bağımsız Çalışanların Sosyal Güvenlik Hakkı*, Ankara, Seçkin, 1. Baskı, 2024.

Çağlayan, Ramazan, *Spor Hukuku (Spor Hukuku Temel Metinleri),* Ankara, Asil Yayın, 1. Baskı, 2007.

Chandler, Martin, "The Costs of Squadding Up: Determining the Employment Status of High-Profile Esports Streamers", *San Diego International Law Journal,* Cilt 22, Sayı 1, 2020, s.152-188.

Çelik, Nuri *et al., İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, Beta, Yenilenmiş 36. Baskı, 2023.

Çeviker, Emirhan, *Profesyonel Futbolcu Sözleşmesinin Sona Ermesi Ve Sona Ermenin Sonuçları*, Ankara, Seçkin, 1. Baskı, 2022.

Çıtır, Amine Büşra, "İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı*", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,* Cilt 20, Sayı 79, 2023, s.833-866.

Dede, Şeref ve Muhammed Buğra Can, "Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları ile Birlikte İkale Sözleşmesi", *İstanbul Barosu Dergisi,* Cilt 93, Sayı 5, 2019, s.73-85.

Doğan, Sevil, *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru-Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi,* Ankara, Seçkin, 1. Baskı, 2016.

Doğanay, Doğaner, *Türkiye'deki Esporcuların Haklarının Ve Espor Ekosistemi İçerisinde İşlenen Kişisel Verilerinin Değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi, Danışman Leyla Berber), İstanbul Bilgi Üniversitesi Lisansüstü Programlar Enstitüsü, 2022 ((https://tez.yok.gov.tr, Tez No: 748634).

Doğu, Hakkı Mert, "E-spor ve E-Spor Hukukunda Sporcu Sözleşmeleri", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* Cilt 69, Sayı 2, 2020, s.443-453.

Ekonomi, Münir, *İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku*, İstanbul, İstanbul Teknik Üniversite Matbaası, 3. Baskı, 1984.

Ekmekçi, Ömer ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul, Onikilevha, 5. Baskı, Kasım 2023.

Elmas, Serkan, "Türk İş Hukukunda İkale", *Kamu-İş,* Cilt 11, Sayı 1, 2009, s.85-106.

Erener, Ebru, *Türk İş Hukukunda Asgari Süreli İş Sözleşmesi*, İstanbul, Onikilevha, 1. Baskı, 2017.

Ertaş, Şeref ve Hasan Petek, *Spor Hukuku*, İstanbul, Yetkin, 3. Baskı, 2017.

Genç, Durmuş Ali, *Futbol Kulüplerinin Stratejik Yönetimi Beşiktaş Örneği,* Ankara, Bağırgan Yayınevi, 1999.

Genç, Durmuş Ali, *Spor Hukuku Ders Kitabı*, İstanbul, Alfa, 1. Baskı, 1998.

Güven, Ercan ve Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, Ankara, Nisan, 5. Baskı, 2017.

Güzel, Ali, "İşyeri Devrinin Bireysel ve Toplu İş Hukukundaki Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme", *İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni,* Cilt 1, Sayı 1, 1996, s.26-51.

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul, Beta, 19. Baskı, 2021.

Hüseyinli, Namık, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları,* Ankara, Adalet, 2020.

İnan, Ali Naim, Şeref Ertaş ve Hakan Albaş, *Türk Medeni Hukuku, Miras Hukuku*, Ankara, Seçkin, 12. Baskı, 2024.

İnce, Ergun, "İkale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi,* Sayı 18, 2010, s.86-97.

Kızılkaya, Yakub, *Profesyonel Futbolcunun İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Sonuçları*, İstanbul, Beta, 1. Baskı, 2009.

Kilci, Alp Kaan ve Serhat Yalçıner, "Dı jı tal Spor Oyunları Oynama Motı vasyonu'nun Ahlâkı Karar Alma Tutumlarına Etkı sı : Espor Oyuncuları Üzerı ne Bı r Araştırma", *International Social Sciences*, Cilt 6, Sayı 1, 2020, s.3641-3649.

Kocadağ, Memduh, "Elektronik Spor Kariyeri Ve Eğitim", *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, 2017, s.49-63.

Kocayusufpaşaoğlu, Necip, *Miras Hukuku,* İstanbul, Filiz, 2. Baskı, 1978.

Kurt, Resul ve Muzaffer Koç, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi İş Güvencesi ve İşe İade Davaları,* Ankara, Seçkin, 5. Baskı, 2021.

Küçükgüngör, Erkan, "Türk Hukukunda Sporcuların Hukuki Durumu", *Ankara Barosu Dergisi,* Sayı 1, 1999, s.39-52.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku,* İstanbul, Lykeıon, Güncellenmiş 6. Baskı, 2022.

Mustafaoğlu, Rüstem, "e-Spor, Spor ve Fiziksel Aktivite", *Ulusal Spor Bilimleri Dergisi,* Cilt 2, Sayı 2, 2018, s.84-96.

Nazlı, Seçkin, "İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Fesih Sebebinin Terditli Olarak İleri Sürülmesi", *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* Cilt 5, Sayı 2, 2018, s.269-292.

Önder, Ahmet, "Oyundan İşe, Oyunculuktan İşçiliğe: E-Spor Oyuncularının Emek Süreçlerine Dair Eleştirel Bir Değerlendirme", *Emek Araştırma Dergisi,* Cilt 12, Sayı 19, 2021, s.53-68.

Öner, Serkan, *Sporda Sosyal Güvenlik* (Yüksek Lisans Tezi (Danışman Turgut Kaplan), Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2011 (https://tez.yok.gov.tr, Tez No: 298693).

Özen, Mustafa, *Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi (Profesyonelliğe Geçiş ve Transfer) Sözleşmeden Kaynaklanan Uyuşmazlıkların Ulusal ve Uluslararası Çözüm Mercii ve Yolları*, İstanbul, Adalet, 3. Baskı, 2022.

Özkaraca, Ercüment, *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*, Ankara, Beta, 1. Baskı, 2008.

Öztuna, Barış, "Profesyonel Türk Sporcularının Sendikal Hakları", *International Journal of Sport Culture and Science,* Cilt 4, Sayı 2, 2016, s.469-476.

Parry, Jim, "E-sports are Not Sports", *Sport, Ethics and Philosophy*, 2018, s.3-18.

Paslı, Ali *et al.*, *E–Spor: Hukuki Bakış*, Ankara: Seçkin, 2021.

Paşaoğlu, Meltem, *E-Spor Oyuncularının Problem Çözme Becerileri, Katılım Motivasyonu Ve Yarışma Kaygılarının İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi, Danışman Serdar Kocaekşi) Anadolu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2022 (https://tez.yok.gov.tr, Tez No: 715283).

Patel, Roshan, "Esports Player Positions, and the Benefits on Unionızation", *Sport Journal*, Cilt 20, Sayı 9, s.232-248.

Petek, Hasan, *Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi,* İstanbul, Yetkin, 1. Baskı, 2002.

Reisoğlu, Seza, *Hizmet Akdi Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri,* Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1. Baskı, 1968.

Ridenhour, Kelsey F. "Traditional Sports and Esports: The Path to Collective Bargaining", *Iowa Law Review,* Cilt 105, 2019, s.1857-1897.

Senyen Kaplan, Emine Tuncay, *Bireysel İş Hukuku*, Ankara, Gazi, 10. Baskı, 2019.

Sevimli, Ahmet ve Yakub Kızılkaya, "Profesyonel Futbolcunun İş İlişkisinden Doğan Uyuşmazlıkların Çözümünde Uygulanacak Kurallar Ve Yetkili Merciler", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,* Cilt 16, Sayı 63, 2019, s.1029-1058.

Sözer, Ali Nazım, *İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku,* İstanbul, Beta, 2. Baskı, 2015.

Soyer, Polat, "İş Sözleşmesinin Feshinde İhbar Önellerinin Eşitliği İlkesi", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası,* Cilt 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, 2016, s.667-674.

Sümer, Haluk Hadi, *İş Hukuku*, Ankara, Seçkin, 27. Baskı, Eylül 2024.

Sümer, Haluk Hadi, "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları", *in* Ali Cengizoğlu (Ed.), *10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Sempozyumu*, Ankara, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 26-27 Nisan 2013, Basım 2016.

Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, İstanbul, Beta, Yenilenmiş 21. Baskı, 2021.

Taşkent, Savaş, "İş Sözleşmesinin İkale Yolu ile Sona Erdirilmesi", *Kamu-İş,* Cilt 11, Sayı 4, 2011, s.1-7.

Temir, Münevver, "Espor Alanında Faaliyet Gösteren Profesyonel Sporcu İle Bağlı Olduğu Spor Kulübü Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,* Cilt 18, Sayı 70, 2021, s.623-670.

Tulukçu, Nezihe Binnur, *İş Hukukunda Dinlenme Hakkı*, Ankara, Adalet, 2012.

Tuncay, Aziz Can ve Ömer Ekmekçi, *Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları*, İstanbul, Legal, 2. Baskı, 2009.

Türe, Hasan Özgür, *Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi* (Yüksek Lisans Tezi, Danışman Cem Özcan), İzmir Ekonomi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018 (https://tez.yok.gov.tr, Tez No: 516060)

Üçüncüoğlu, Mertkan ve Veli Ozan Çakır, "Modern Spor Kulüpleri nin Espor Faaliyetlerine İlgi Gösterme Nedenleri Üzerine Bir Araştırma", *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi,* Cilt 4, Sayı 2, 2017, s.34-47.

Ünal, Emre ve Namık Hüseyinli, "Yeni Bir Meslek Grubu: E-Spor Oyuncuları Ve Çalışma Hakları", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* Cilt 13, Sayı 2, 2022, s.563-578.

Wagner, G. Micheal, "On the Scientific Relevance of eSports", *In International Conference On İnternet Computing,* Sayı 6, 2006, s.437-442.

Wong, Jackson, "More Than Just a Game: The Labor and Employement Issues Within Esports", *UNLV Gaming Law Journal,* Cilt 11, Sayı 1, 2020, s.123-152.