

FUTBOLDA OPSİYON HAKKI

OPTION RIGHT IN FOOTBALL

Murat BALCI*
Sinem TURAN**

Özet: Bu çalışmada öncelikle taraflara özgür iradeleri ile belirledikleri, sözleşme süresinin bitiminden önce bildirimde bulunma koşulu ile belirli bir süre sözleşmeyi uzatma imkânı tanıyan profesyonel futbolcu sözleşmelerindeki opsiyon hakkının tanımı ve hukuki niteliği üzerinde durulacaktır. Ardından opsiyon hakkının geçerliliğine ilişkin kriterler CAS ve Tahkim Kurulu kararları ışığında açıklanacaktır.

Anahtar Kelimeler: Futbol, Opsiyon Hakkı, CAS, Tahkim Kurulu

Abstract: In this study, the definition and the legal nature of the option clauses in the professional football contracts, which allows the parties to extend the duration of the contract provided that one party notifies the other party prior to the expiry date of the contract and which the parties regulate freely will be focused on. Subsequently, the criteria on whether an option clause is valid or not will be explained under the light of the decisions of CAS and TFF Arbitration Board.

Keywords: Football, Option Right, CAS, TFF Arbitration Board

Giriş

Belirli süreli hizmet sözleşmeleri aksi kararlaştırılmadığı müddetçe fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer. Ancak sözleşmenin tarafları özgür iradeleri ile sözleşmeye sürenin bitiminden önce bildirimde bulunma koşulu ile opsiyon hakkı ekleyebilirler. Bu şekilde bir bildirimde bulunulduğu takdirde sözleşmenin belirli süre ile yenileneceğine dair hükümler sözleşme süresinin opsiyonlu olmasına yöneliktir. Profesyonel futbolcu sözleşmelerinde opsiyon hakkı hak sahibine tek taraflı bir irade beya-

* Prof. Dr., FSMVÜ Hukuk Fakültesi Ceza Hukuku Anabilim Dalı, mbalci@fsm.edu.tr, ORCID:0000-0002-8506-7911

** Avukat, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Doktora Öğrencisi, turansinem@outlook.com, ORCID: 0000-0002-5319-7228, Makalenin Gönderim Tarihi: 12.08.2021, Kabul Tarihi: 12.08.2021

nı ile sözleşme kurma ya da mevcut sözleşme süresini uzatma imkânı tanımaktadır. Uygulamada çoğunlukla bu tür hakların kulüplere tanındığı görülmekle bu durumun futbolcunun ekonomik özgürlüğünü sınırladığı ifade edilmektedir. Bu kapsamda çalışmamızda öncelikle profesyonel futbolcu sözleşmelerine kısaca değinilecek akabinde CAS kararları ışığında opsiyon hakkının tanımı ve hukuki niteliği, opsiyon hakkının geçerliği ve bu hakkın sınırları inceleme konusu edilecektir.

A. Profesyonel Futbolcu Sözleşmeleri

Profesyonel futbolcu sözleşmesi PFSTT'de düzenleme altına alınmış olmakla birlikte, sözleşmenin hukukumuzda henüz kanun veya yönetmelik gibi yasal düzenlemelerde yer alan bir tanım bulunmamaktadır. Genel çerçeve kapsamında bir tanım yapmak gerekirse profesyonel futbolcu sözleşmesinin, kulüpler ile amatör¹ veya profesyonel futbolcular arasında akdedilen, futbolcunun ücret karşılığında ve kulübe bağımlı olarak iş görmeyi üstlendiği, taraflara karşılıklı olarak birtakım haklar sağlayan ve tarafların bazı borçlar altına girmesini ön-gören rızai bir sözleşme olarak tanımlanması mümkündür.²

Söz konusu tanımdan yola çıkarak profesyonel futbolcu sözleşmesinde futbolcunun esas olarak sözleşmenin tarafı olan kulüp bünyesinde futbol faaliyetini yerine getirmeyi taahhüt ettiği ve dolayısıyla bir iş görme borcu altına girdiği söylenebilecektir. Bilindiği üzere konusu iş görme edimi olan sözleşmelerde iş gören, iş görme edimi kapsamına giren faaliyetleri icra etmek suretiyle işverene karşı olan borcunu yerine getirmektedir. Dolayısıyla profesyonel futbolcu sözleşmesinin de bu kapsamda bir iş görme sözleşmesi olarak değerlendirilmesi mümkündür.³

Yine bahse konu tanımdan da anlaşılacağı üzere profesyonel futbolcu sözleşmesinin iş görme, süreklilik, bağımlılık ve ücret olmak üzere dört temel unsuru bulunmaktadır.⁴

¹ Amatör futbolcu, profesyonel futbolcu sözleşmesi akdederek profesyonel futbolcu statüsü kazanabilmektedir.

² Hasan Petek, Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi, Yetkin Yayınları, Ankara 2002, s. 35.

³ Çağrı Cem, Profesyonel Futbolcu Transfer Sözleşmesi, On İki levha Yayınları, İstanbul 2012, s. 19.

⁴ M. Serhan Altay, "Türk Hukukunda Profesyonel Futbolcu Sözleşmesinin Kulü-

Profesyonel futbolcu sözleşmesinde futbolcu, işverene karşı bir iş görme borcu altına girmekte ve bu iş görme borcunun karşılığı olarak da kulüp bünyesinde futbol faaliyetinde bulunmayı taahhüt etmektedir.⁵ Burada futbolcunun üstlenmiş olduğu edim, sözleşme tarafı olan kulübün bir ihtiyacının giderilmesini sağlayan ve bununla birlikte ekonomik değeri olmasına gerek bulunmayan bir faaliyeti ifade etmektedir.⁶

Belirtmek gerekir ki, profesyonel futbolcu sözleşmesi kapsamında futbolcunun yerine getirmeyi üstlendiği “futbol faaliyeti” futbolcunun yalnızca futbol oynamasıyla sınırlı bir edim olmayıp aynı zamanda müsabakalarda forma giyme, teknik ve taktik becerilerini geliştirmek adına antrenmanlara, kulüp tarafından verilen eğitimlere ve düzenlenen kamplara katılma gibi edimleri de kapsamaktadır.⁷ Dolayısıyla bu hususların tümünü gereği gibi yerine getirmeyen futbolcunun profesyonel futbolcu sözleşmesi uyarınca iş görme edimini yerine getirmiş olduğundan bahsedilemeyecektir.⁸

Profesyonel futbolcu sözleşmesi, futbolcunun kişisel yetenekleri dolayısıyla yapılan bir sözleşme olduğundan, bu sözleşmenin futbolcunun kişiliğine bağlı edim içeren bir sözleşme olduğu açıktır. Bu nedenle profesyonel futbolcu sözleşmesinin konusunu oluşturan futbol faaliyetinin bizzat futbolcu tarafından yerine getirilmesi gereklidir. Nitekim TBK m. 395 gereği, aksi sözleşmeden veya işin niteliğinden anlaşılmadığı sürece, işçi taahhüt ettiği edimi kendisi yapmaya mecburdur ve bu edimi başkasına devredemez.

Profesyonel futbolcu sözleşmesinin bir diğer esaslı unsuru olan bağımlılık unsuru doğrultusunda futbolcu, söz konusu futbol faaliyetini sözleşmenin tarafı olan kulübe bağımlı olarak ve kulübün emir ve talimatları doğrultusunda yerine getirmekle yükümlüdür. Buna göre futbolcunun çalışma şeklini, çalışma yeri ve zamanını kulüp belirle-

bün Ücret Ödememesi Nedeniyle Futbolcu Tarafından Feshedilmesi ve Sonuçları”, *İstanbul Spor Hukuku Dergisi*, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2021, C. III, S. 1, s. 89-116, s. 92.

⁵ Faruk Baştürk, *İş Hukukunda Profesyonel Futbolcu*, Beta Yayınevi, İstanbul 2007, s. 164.

⁶ Petek, s. 35.

⁷ Baştürk, s. 12.

⁸ Cem, s. 20.

yecek ve yine futbolcunun katılacağı resmi ya da özel karşılaşmaların tümü kulüp tarafından tayin edilecektir. Böylece kulüp nerede, ne zaman ve hangi şekilde çalışılacağını ihtiyaçları doğrultusunda belirleme imkanına sahip olacak ve ayrıca verilen talimatlara uyulup uyulmadığı konusunda futbolcuyu denetleyebilecektir.⁹

Profesyonel futbolcu sözleşmesinde taraflar arasındaki ilişkinin sürekli nitelikte olduğu söylenebilecektir. Nitekim futbolcunun yerine getirmekle yükümlü olduğu futbol faaliyeti kapsamında herhangi bir sonuç yaratma yükümlülüğü bulunmamakta olup, futbolcu esasen, sözleşme süresi boyunca belli bir amaç doğrultusunda emek harcamayı taahhüt etmektedir. Bu nedenle de futbolcu ile kulüp arasında sürekli bir borç ilişkisi meydana gelmektedir. Başka bir ifadeyle burada futbolcunun tek bir iş yapması değil, belirli bir süreliğine iş görme edimini sözleşme tarafı kulübe özgülemesi söz konusudur. Dolayısıyla profesyonel futbolcu sözleşmesinin ani edimli bir sözleşme niteliğinde olmadığı açıktır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki futbolcunun profesyonel futbolcu sözleşmesi kapsamında futbol faaliyetinde bulunma ediminin sınırsız bir süre için değil, taraflarca kararlaştırılan belirli bir süre için sözleşme tarafı kulübe özgülenmesi gereklidir. Nitekim bu husus PFSTT m. 19'da da düzenlenmiş olup buna göre profesyonel futbolcu sözleşmeleri en fazla beş yıl süreli olarak akdedilebilecek, 18 yaşın altındaki futbolcularla imzalanacak olan sözleşmeler ise üç yıldan fazla süreli olamayacaktır. Yine sözleşmenin bitim tarihinin futbol sezonunun sona erme tarihi doğrultusunda 31 Mayıs olarak belirlenmesi de zorunludur. Her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme niteliğinde olan profesyonel futbolcu sözleşmesinin diğer bir esaslı unsuru da ücrettir. Futbolcu tarafından sözleşme kapsamında yerine getirilen iş görme edimine karşılık sözleşme tarafı kulüp tarafından futbolcuya ücret ödenmesi zorunludur. PFSTT madde 21 gereği ücret, sözleşmede belirlenmesi zorunlu olan ve futbolcuya aylık asgari ücret tutarının altında olmamak kaydıyla ödenen tutar olarak ifade edilmiştir. Buna göre tarafların ücret tutarını asgari ücretin altında olmamak şartıyla serbestçe belirlemeleri mümkündür.

⁹ Şeref Ertaş/Hasan Petek, Spor Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara 2017, s. 422.

Profesyonel futbolcu sözleşmesinin hukuki niteliğinin tespiti noktasında yukarıda bahsedilen sözleşmenin esaslı unsurlarının tümünün birlikte değerlendirilmesi gereklidir. Bu hususta doktrinde ileri sürülen bir görüş,¹⁰ profesyonel futbolcu sözleşmesinin hizmet sözleşmesine benzemekle birlikte, tam anlamıyla bir hizmet sözleşmesi niteliğinde olmadığını ileri sürmektedir. Bu görüşe göre profesyonel futbolcu sözleşmesi İş Kanunu kapsamına dahil edilmediğinden, bu sözleşmenin hizmet sözleşmesi olarak nitelendirilmesi de mümkün olmayacaktır.¹¹ Aksi durumda futbolcuların işçi olarak kabul edilmeleri ve grev hakkı da dahil olmak üzere işçilere sağlanan tüm hukuki korumalardan yararlandırılmaları gerekecektir.

Başka bir görüşe göre, futbolcuların kazandıkları ücretlerin diğer çalışanlara göre aşırı derecede yüksek olduğu dikkate alındığında futbolcuların işçi olarak kabul edilmeleri mümkün olmayıp, bu doğrultuda özellikle yıldız futbolcuların “müteşebbis” olarak kabul edilmeleri gereklidir.¹²

Ancak yukarıda bahsedilen unsurlar göz önüne alındığında futbolcu ile kulüp arasında akdedilen profesyonel futbolcu sözleşmesinin hizmet sözleşmesi olarak nitelendirilmesi gerektiği söylenebilecektir. Zira burada futbolcunun ücret karşılığında bir hizmet edimini bağımlı olarak yerine getirmesi söz konusudur. Dolayısıyla hizmet sözleşmesinin ayırt edici unsurları olan iş görme, bağımlılık, süreklilik ve ücret unsurları profesyonel futbolcu sözleşmelerinde de bulunmaktadır. Ayrıca her türlü insan faaliyeti hizmet sözleşmesine konu olabileceğinden futbol oynama faaliyetinin de hizmet sözleşmesinin konusunu oluşturmasında herhangi bir engel bulunmamaktadır.

Doktrindeki baskın görüş¹³ de profesyonel futbolcu sözleşmesini hizmet sözleşmesi olarak nitelendirmiş, Yargıtay kararlarında da aynı

¹⁰ Durmuş Ali Genç, Spor Hukuku, Alfa Yayınları, İstanbul 1998, s. 82.

¹¹ Ancak yazar, İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmış olan profesyonel sporcular hakkında TBK'nın hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinin uygulanması gerektiğini belirterek çelişkiye düşmüştür.

¹² FrankRybak, Das Rechtsverhältnis zwischen dem Lizenzfußballspieler und seinem Verein, Friedrich-Schiller-Universität Jena 1998, s. 38-39, 48-49 (Ertaş/Petek, s. 404'ten naklen).

¹³ Baştürk, s. 15; Ertaş/Petek s. 402; Ramazan Çağlayan, Spor Hukuku, Asil Yayın Dağıtım, Ankara 2007, s. 41-42.

yönde değerlendirme yapılmıştır.¹⁴ Benzer şekilde TFF Tahkim Kurulu önüne gelen bir uyuşmazlıkta “*Bu sözleşme ile futbolcu, kulüp forması altında müsabakalara katılma ve bu müsabakalara hazırlanma biçimindeki iş görme borcunu üstlenirken, Kulüp de ücret ödeme borcu altına girmektedir. Kulüp ile futbolcu arasındaki sözleşme hukuken hizmet sözleşmesi olarak nitelendirilmektedir.*” şeklindeki ifadeyle profesyonel futbolcu sözleşmesini hizmet sözleşmesi olarak nitelendirmiştir.¹⁵

B. Bosman Kararı

Bosman Kararı (ya da Bosman Kuralları) 1995 tarihli Avrupa Adalet Divanı kararıdır. Avrupa Birliği içinde işçilerin serbestçe dolaşımını ve iş birliği özgürlüğünü güvenceye alan kararlar, özellikle Avrupa içinde futbol sektöründe büyük değişiklikler yaşanmasına neden olmuştur. Bu kararlar uyarınca Avrupa Birliği üyesi ülkelerin ulusal liglerinde -transfer edilen oyuncunun Avrupa Birliği vatandaşı olması koşuluyla- yabancı oyuncu sınırlaması kaldırılmış, futbolcuların anlaşma süreleri dolduğunda bonservis bedeli olmaksızın istedikleri kulübe geçmelerinin önü açılmıştır.¹⁶

Bosman kararının önemi, Belçikalı bir futbolcu olan Jean-Marc Bosman'ın başka bir takıma transfer olmasının önündeki bonservis engeline karşı yargı önüne taşıdığı hukuki sorunu kazanmasıyla futbol pazarında neden olduğu köklü değişikliklerdir. Yargıya konu olan olayın başlangıcı, Belçika'nın RFC Liege takımında forma giyen Jean-Marc Bosman'ın sözleşmesinin sona ermesinden sonra kulüple olan görüşmeleri sonucunda kulübün %60'a varan indirim yapmasıyla, Bosman'ın Fransız kulübü Dunkerque ile anlaşmasıdır. Bu anlaşma sonrasında Lige kulübünün 600 bin Euro gibi o dönem için yüksek sayılabilecek bir

¹⁴ “Davacı futbolcu ile davalı spor kulübü arasında 02.02.2009 tarihli profesyonel futbolcu sözleşmesi yapılmış ...Taraflar arasındaki hukuki ilişki genel hizmet sözleşmesinden kaynaklanmakta olup, buna dair TBK 408 maddesinde; “İşveren, iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellere veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir.” Yargıtay 13. Hukuk Dairesi'nin, 06.06.2016 Tarihli, 2015/9000 E., 2016/14293 K. sayılı Kararı (www.lexpera.com.tr).

¹⁵ 25.06.2009 tarih 2009/190 E., 2009/384 K. Nolu Tahkim Kurulu Kararı.

¹⁶ https://tr.wikipedia.org/wiki/Bosman_Kuralları

fesih bedeli belirlemesiyle, Dunkerque ekibi parayı ödeyemeyeceğini belirterek oyuncuyu kiralamak istemiş, bu sırada Bosman kadro dışı bırakılarak idari ceza verilmiş ve bu ceza sonrasında Bosman futbol sektöründe önemli değişikliklere yol açan davayı açmıştır.

Esas yargılamadaki farklı eylemlere yol açan olaylar sırasında uygulanabilir olan 1983 URBSFA federal kuralları, üç ilişki türünü birbirinden ayırır: *bir futbolcunun federasyona bağlanması, bir kulübe bağlanması ve resmi müsabakalara katılabilmesi için gerekli olarak bir kulüpte oynamaya yetkili olarak tescil edilmesi*. Transfer, bir federasyona bağlı bir futbolcunun bağlı olduğu kulübü değiştirdiği işlem olarak tanımlanır. Transfer geçici ise, futbolcu kulübüne bağlı olmaya devam eder, ancak başka bir kulüpte oynamaya yetkili olarak tescil edilir.

Somut olayda İlk Derece Mahkemesi, Bosman'ın UEFA ve URBSFA aleyhindeki iddialarının incelenmesinin, transfer kurallarının Antlaşma ile uyumluluğunu değerlendirmeyi gerektirdiğini tespit ederek, Antlaşma'nın 48., 85. ve 86. maddelerin yorumlanmasına ilişkin bir ön karar vermesi için dosyayı Adalet Divanı'na sevk etmiştir. URBSFA, RC Liège ve UEFA bu kararı istinaf etmiştir.

İstinaf Mahkemesi, İlk Derece Mahkemesinin yargı yetkisine sahip olduğuna, davanın esasının kabul edilebilir olduğuna ve Bosman'ın, URBSFA ve UEFA'ya karşı iddialarının transfer kurallarının hukuksuzluğunun yeniden değerlendirmesini gerektirdiğine karar vererek İstinaf Edilen Kararı onamıştır. İstinaf Mahkemesi ayrıca, Bosman'ın iddialarının Belçika Usul Kanunu 18. madde uyarınca "*ciddi tehdit altında hakkın kullanılmasının engellenmesinin önüne geçmek*" şeklinde önlemlere izin veren hükme dayanması ve ilgili transfer kuralların kariyerini etkilediğine ilişkin korku duyduğu hususunun Bosman tarafından maddi delillerle ispatlanması nedeniyle söz konusu kuralların gözden geçirilmesinin önemli olduğunu belirtmiştir.

Ulusal mahkemeye göre; özellikle Antlaşma'nın 48. maddesi, tıpkı 30. maddede olduğu gibi, sadece ayrımcılığın değil aynı zamanda işçilerin serbest seyahat özgürlüğüne konulan engellerin yasakladığını hükme bağlamıştır.

Antlaşma'nın 85. maddesi ile bağlantılı olarak İstinaf Mahkemesi FIFA, UEFA ve URBSFA düzenlemelerinin futbolcular ile ilgili olarak kulüplerin kendileri arasındaki rekabeti engelleyen teşebbüs birliği

kararları almalarına yol açabileceğini kabul etmektedir. Transfer ücretleri caydırıcıdır ve profesyonel futbolcuların ödemeleri üzerinde baskı oluşturmaktadır. İstinaf Mahkemesi özellikle, kulüpler için ödenmesi gereken cezai hükümlerin tehdidinden dolayı futbolcunun yeni bir kulüp ile oynamasının kulüpler arasındaki ticari ilişkilere bağımlı olacağını vurgulamıştır.

İşçilerin serbest seyahat özgürlüğü ile ilgili Avrupa Topluluğu hukuku hükümlerinin futbolculara uygulanması için, işverenin teşebbüs olarak değerlendirilmesi gerekli değildir; tek gereken bir istihdam ilişkisinin varlığı ya da istihdam ilişkisi kurma niyetidir. Mahkeme, futbolun ekonomik yönlerini sportif yönlerinden ayırmanın zorluğu ile ilgili olarak, Avrupa Topluluğu hukukunun kişilerin serbest seyahat özgürlüğü ve hizmet sunumuna ilişkin hükümlerinin, maçların niteliği ve içeriği ile ilgili olan ve ekonomik olmayan gerekçeler olarak nitelendirilen kuralları veya uygulamaları engellemediğine hükmetmiştir. Mahkeme, kişilerin Üye Devletler arasında serbest seyahat özgürlüğü ve hizmet sunma özgürlüğü önündeki engellerin kaldırılmasının, Devletlere ilişkin engellerin kamu hukuku ile yönetilmeyen organizasyonlar veya birliklerin hukuki özerkliklerinin uygulanmasından kaynaklı engellerin etkisiz hale getirilmesi ile mümkün olacağına karar vermiştir.

Tüm bunlar nezdinde Mahkeme, transfer kurallarının Antlaşma'nın 48. maddesinde koruma altına alınan işçilerin serbest seyahat özgürlüğüne bir engel oluşturup oluşturmadığının değerlendirilmesi gerektiğine karar vermiştir.

Mahkemenin tekrar tekrar kabul ettiği gibi, işçilerin serbest seyahat özgürlüğü Avrupa Topluluğunun temel ilkelerinden biridir ve geçiş döneminin sonundan itibaren direkt olarak etkiye sahip olduğu garanti altına alınmış olan hükümlerdir. Mahkeme ayrıca, Antlaşma'nın kişilerin serbest seyahat özgürlüğü ile ilgili hükümlerin Avrupa Topluluğu vatandaşlarının Avrupa Topluluğu genelinde her türlü mesleki faaliyetlere yönelik takibini kolaylaştırmayı amaçladığını ve başka bir Üye Devletin topraklarında ekonomik bir faaliyet sürdürmek istediklerinde karşılaşılabilecekleri olumsuzlukları engellediğine karar vermiştir.¹⁷ Bu bağlamda, Üye Devletlerin vatandaşları, doğrudan

¹⁷ Bkz. Case 143/87 Stanton v INASTI [1988] ECR 3877, paragraf 13, ve Case C-370/90 The Queen v Immigration Appeal Tribunal and Surinder Singh [1992] ECR I-4265, paragraf 16.

Antlaşma'dan kaynaklı olarak, menşe ülkelerinden ayrılıp başka bir Üye Devletin topraklarına girme ve orada ekonomik faaliyette bulunmak için ikamet etme hakkına sahiptir.¹⁸

Transfer kurallarının, farklı ulusal federasyonlara bağlı kulüpler arasındaki futbolcu transferleri için geçerli olduğu ve benzer kuralların aynı ulusal federasyona bağlı kulüpler arasındaki transferleri de düzenlediği doğrudur. Ancak Bosman'ın Hukuk Sözcüsü tarafından ileri sürüldüğü üzere bu kurallar, futbolcuların kulüpler ile olan sözleşmelerinin bitiş tarihinden sonra kulüpten ayrılmalarını engelleyerek veya ayrılmaktan caydırarak başka bir Üye Devlette futbol faaliyetlerini sürdürmek isteyen bu futbolcuların serbest seyahat özgürlüğünü sınırlandırmaktadır.

Kural olarak Antlaşmanın 48. maddesi ile yasaklanan transfer kuralları işçilerin serbest seyahat özgürlüğüne bir engel oluşturmaktadır. Bu durumun aksi ancak, kuralların Antlaşma ile uyumlu meşru bir amaç içinde olması ve kamu yararı sebebi ile haklı kılınması halinde mümkün olabilir. Ancak böyle olsa bile, bu kuralların uygulanması, söz konusu amaca ulaşılmasını sağlayacak ve bu amaç için gerekli olan sınırlamanın ötesine geçmeyecek şekilde olmalıdır.¹⁹

Bu gerekçelerle, Mahkeme, Liege İstinaf Mahkemesinin 1 Ekim 1993 tarihli kararı ile kendisine sevk edilen sorulara ilişkin olarak şu şekilde karar vermiştir:

1. AET Antlaşması'nın 48. maddesi, bir Üye Devletin vatandaşı olan profesyonel bir futbolcunun bir kulüp ile sözleşmesinin sona ermesi üzerine, sonraki kulüp tarafından önceki kulübüne transfer, eğitim veya geliştirme ücreti ödenmedikçe, başka bir kulüp tarafından istihdam edilememesine ilişkin spor federasyonları tarafından düzenlenen kuralların uygulanmasına engel teşkil etmektedir.
2. AET Antlaşması'nın 48. maddesi, spor federasyonları tarafından düzenlenen müsabakalardaki maçlarda, futbol kulüplerinin diğer Üye Devletlerin vatandaşı olan profesyonel futbolcularını sınırlı

¹⁸ Bkz. Case C-363/89 Roux v Belgium [1991] ECR I-273, paragraf 9 ve Singh, paragraf 17.

¹⁹ Bkz, Kraus Kararı, paragraf 32, ve Case C-55/94 Gebhard [1995] ECR I-4165, paragraf 37.

sayıda sahaya sürebileceğine ilişkin spor federasyonları tarafından belirlenen kuralların uygulanmasına engel teşkil etmektedir.

3. AET Antlaşma'nın 48. maddesinin doğrudan etkisinin, halihazırda ödenmiş olan veya hâlâ ödenmesi gereken bir yükümlülük kapsamındaki transfer, yetiştirme veya geliştirme ile ilgili taleplere uygulanmayacağına dikkat edilmelidir. Ancak bu etki, bu karar tarihinden önce mahkeme işlemlerini başlatan veya bu tarihten önce geçerli ulusal yasalar uyarınca eşdeğer bir talepte bulunanlar için uygulanacaktır.

Futbolcu sözleşmelerinde yer alan opsiyon hakkından kaynaklanan uyuşmazlıklar gerek ülkemizde gerekse FIFA ve CAS nezdinde kararlara konu olmuş ve tartışılmıştır. Bosman Kuralı, bu uyuşmazlıkların yarattığı futbolcu transferlerinden oluşan gelir kaynaklarına dair olumsuz etkileri engellemesi amacıyla futbolcu sözleşmelerine konulan opsiyon hakkının bağlayıcılığı ile ilgili köklü değişikliklere yol açması nedeniyle önemli bir karar niteliğindedir. Söz konusu hakkın bağlayıcılığına ilişkin dikkate alınacak hususlar opsiyon hakkının geçerlilik şartlarını oluşturur. Bu nedenle hakkın kullanılabilmesi için gerekli olan şartlar belirlenmiş ve bu şartları taşımayan sözleşmeler geçersiz sayılmıştır.

C. Opsiyon Hakkı Tanımı ve Hukuki Niteliği

TBK madde 430'da her ne kadar belirli süreli hizmet sözleşmesinin sürenin bitiminde başka herhangi bir işleme gerek duyulmaksızın kendiliğinden sona ereceği düzenlenmişse de, tarafların özgür iradeleriyle sözleşme süresinin sona ermesinden önce bir bildirimde bulunmak koşuluyla sözleşme sürenin uzatılmasına ilişkin bir opsiyon hakkını sözleşmeye eklemeleri mümkündür. Bu şekilde bir bildirimde bulunulduğu takdirde sözleşmenin belirli süre ile yenileneceğine dair hükümler sözleşme süresinin opsiyonlu olmasına yöneliktir.

Opsiyon hakkı, en temel haliyle, hak sahibine tek taraflı irade beyanı ile tarafların içeriğini önceden kararlaştırmış oldukları bir sözleşmeyi kurma veya mevcut bir sözleşmenin süresini uzatma yetkisi veren bir hak olarak tanımlanabilir.²⁰

²⁰ Vedat Buz, Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, Yetkin Yayınları, Ankara

Yenilik doğuran bir hak niteliği taşıyan opsiyon hakkı, hak sahibine üçüncü bir kişiyle olan hukuki ilişkisini tek taraflı olarak düzenleme ve değiştirme imkânı tanımaktadır. Bu kapsamda opsiyon hakkı sahibi, opsiyona konu olan borç ilişkisini kurmak ya da mevcut bir borç ilişkisinin süresini uzatmak hususlarında hiçbir şekilde diğer tarafın irade beyanına ihtiyaç duymamakta, karşı tarafa varması gereken tek taraflı irade beyanıyla borç ilişkisini kurabilmekte veya mevcut bir borç ilişkisinin süresini uzatabilmektedir. Bununla birlikte opsiyon hakkının taraflardan yalnızca birine veya her iki tarafa birden tanınması da mümkündür.

Bununla birlikte, sözleşmede opsiyon haklarının kullanılabilmesi için öngörülen sürede henüz bu hakkın kullanılıp kullanılmayacağı belirli olmadığından karşı taraf bakımından bir belirsizlik söz konusu olmakta ve bu durum henüz opsiyon hakkının kullanılıp kullanılmayacağını bilemeyen taraf bakımından başka sözleşmeler akdetme imkânını da sınırlamaktadır. Bu nedenle opsiyon haklarının muhatapları durumunda olan tarafların hukukî karar alma özgürlüklerini de sınırlanmış olmaktadır.

D. Profesyonel Futbolcu Sözleşmelerinde Opsiyon Hakkı

Profesyonel futbol ilişkisi bakımından opsiyon hakkı, hak sahibine tek taraflı bir irade beyanı ile bir profesyonel futbol sözleşmesi kurma veya mevcut bir profesyonel futbol sözleşmesinin süresini uzatma imkânı tanıyan bir haktır.

Uygulamada, opsiyon haklarına ilişkin sözleşme maddelerinin genellikle kulüpler lehine düzenlendiği görülmektedir. Kulüpler opsiyon hakları ile özellikle genç ve gelecek vadeden futbolcular ile akdedecekleri sözleşmeleri kısa süreli olarak düzenlemekte, bu sayede bu futbolcuların mesleki potansiyellerini gözlemleyebilmekte ve buna göre sözleşme süresi sonunda başlangıçta belirlenen süre doğrultusunda bu süreyi uzatabilmektedirler.²¹ Böylece kulüpler tek taraflı iradeleriyle, yeterli gördükleri performans düzeyini yakalayabilen futbolcularla aralarındaki ilişkinin devamlılığını sağlayabilmektedirler.

2005, s. 160.

²¹ Alper Çağrı Yılmaz, "Milletlerarası Futbol Hukukunda Tek Taraflı Uzatma Opsiyonlarının Geçerliliği Sorunu" *İstanbul Spor Hukuku Dergisi*, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2019, C. I, S. I, s. 45-72, s. 48.

Bununla birlikte opsiyon hakkının mevcut olduğu durumlarda, kulüplerin ve futbolcuların karar alma özgürlüklerinin sınırlandırılmış olduğu söylenebilecektir. Nitekim opsiyon hakkının muhatabı olan tarafın hukuki durumunun iradesi dışında değişikliğe uğraması söz konusu olmaktadır. Ayrıca bilhassa futbolcu yönünden, kulüp lehine öngörülen opsiyon hakkının, bu hakkın kullanılabilmesi için öngörülen süre boyunca kullanılıp kullanılmayacağı belirli olmadığından bu durum futbolcunun başka bir sözleşmeye taraf olmasını engellemekte ve dolayısıyla futbolcunun karar alma özgürlüğünü sınırlamaktadır.

E. Karşılaştırmalı Hukukta Opsiyon Hakkı

1. İsviçre

Sözleşme özgürlüğünün geniş bir şekilde yorumlandığı İsviçre gibi liberal bir ülkede, opsiyon hakkının ulusal hukukta geçerliliği belirsizdir. İsviçre iş hukukunda opsiyon hakkıyla ilgili herhangi bir hüküm bulunmamakla birlikte, İsviçre hukukunda bu maddelerin uygulanamayacağı söylenebilir. Bunun nedeni, İsviçre’de böyle bir seçeneğin iş kanununu ihlal ettiği ve dolayısıyla iş sözleşmelerine dahil edildiğinde geçersiz olduğunun kabul edilmesidir.

İsviçre Borçlar Kanunu’nun 335. maddesinin 1. fıkrasına göre, sözleşmelerin feshi konusunda işveren ve çalışan arasında resmi bir eşitlik olmalıdır. Opsiyon hakkı maddeleri, bir tarafa sözleşmeyi uzatmak için tek taraflı hak verdiğinden, taraflar arasında eşitsizlik yaratarak bu hükmün önüne geçmektedir.²²

2. Almanya

Almanya İş Mahkemesi’nin kulüp ve oyuncu arasında, kulübe sözleşmeyi bir yıl daha uzatma hakkı veren bir opsiyon hakkı içeren bir yıllık bir anlaşma (1 Ocak 2007’den 2007/2008 sezonunun sonuna kadar) ile ilgili kararına göre, bazı opsiyon hakları geçersiz ve hükümsüz kabul edilmiştir. Mahkeme bu kararda opsiyon hakkını etkisiz bulmuştur. Alman Medeni Kanunu’nun 307. maddesinin 1. fıkrasına

²² <https://www.asser.nl/SportsLaw/Blog/post/the-validity-of-unilateral-extension-options-in-football-part-1-a-european-legal-mess-by-saverio-spera> (12.06.20219).

göre, genel hüküm ve koşullardaki düzenlemeler, sözleşmenin diğer tarafını haksız yere cezalandırıyorsa ve uygun telafi edici önlemlerle birlikte sunulmuyorsa geçersiz sayılmalıdır. Somut davada Mahkeme, tek taraflı opsiyon hakkının yalnızca işverene devir tazminatı şeklinde ek bir gelir sağlama amacına hizmet ettiğini tespit etmiştir. Zira bu koşullarda opsiyon hakkı, Sözleşmede yer alan çalışma özgürlüğünün orantısız bir şekilde kısıtlanması anlamına gelmektedir.

Bununla birlikte, Alman İş Mahkemesi'nin kararından birkaç yıl sonra, Alman Federal İş Mahkemesi (zımnen) başka bir opsiyon hakkı maddesini geçerli kabul etmiştir. Dava konusu olayda, o sırada 15 yaşında olan oyuncu ile kulüp, kulübe tek taraflı olarak bir yıl daha uzatma opsiyon hakkı sunan dört yıllık bir sözleşme imzalamıştır. Kulübe katıldıktan bir süre sonra oyuncu, kişisel durumlarından dolayı psikolojik baskı görmeye başlamış ve sözleşmeyi doğal süresi dolmadan feshetmek istediğini dile getirmiştir. Taraflar daha sonra, kulübün 40.000 Euro'luk bir ödeme karşılığında karar almayı kabul ettiği bir anlaşma imzalamıştır. Mahkeme, aslında, bunun, çalışanın kişisel özgürlüğünü aşırı derecede kısıtlamaktan kaçınmak için belirli süreli bir iş sözleşmesinin uyması gereken eşik olduğunu vurgulamıştır.²³

Alman içtihadında opsiyon hakkının geçerliliğine yönelik verilmiş kararlarda bir birliğin bulunmadığı, uyuşmazlık konusu edilen sözleşmedeki tek taraflı uzatma opsiyonunun, söz konusu opsiyon hükümünün taraflarca müzakere edilmiş olması, oyuncunun opsiyondan haberdar olduğu ve uzatma dönemi için oyuncuya ilave ücret ve prim ödenmesinin öngörülmüş olmasından hareketle geçerli olduğuna hükmeden kararlar olduğu kadar opsiyonun Almanya Anayasasının 12. maddesinde öngörülen çalışma hürriyetini ölçsüz biçimde kısıtladığı yönünde kararlar da mevcuttur.²⁴

3. Hollanda

Ulusal çalışma mevzuatının opsiyon hakkına ilişkin herhangi bir hüküm içermediği Hollanda'da, bugüne kadar bilinen tek kararda, bu

²³ <https://www.asser.nl/SportsLaw/Blog/post/the-validity-of-unilateral-extension-options-in-football-part-1-a-european-legal-mess-by-saverio-spera> (12.06.20219).

²⁴ Yılmaz, s. 53-54.

tür maddelerin Hollanda hukuku kapsamında geçerliliği kabul edilmiştir. Tunuslu futbolcu Hatem Trabelsi ile kulübü Ajax Amsterdam arasında çıkan anlaşmazlıkta, sözleşmede yer alan tek taraflı opsiyon hakkı geçerli ve bağlayıcı kabul edilmiştir. Kararda opsiyon hakkı sözleşme hukuku ile birlikte iş hukukunun sağladığı işten çıkarma sisteme uygun bulunmuştur.²⁵

4. Belçika

Belçika’da oyuncu sözleşmeleri esas olarak iş kanunu hükümleriyle, özellikle de 3 Temmuz 1978 tarihli İş Sözleşmeleriyle ilgili kanunla düzenlenmektedir.

Yine de opsiyon hakkıyla ilgili olarak, 15 Şubat 2016 tarihli Futbol Toplu İş Sözleşmesi’nde opsiyon hakkı genel olarak geçerli olmamakla birlikte, belirli koşullar altında tek taraflı olarak kabul edilmeyeceği için geçerli sayılmaktadır. Bu Sözleşme’nin 15. maddesine göre, eğer opsiyon hakkı, (i) başlangıçta yazılı olarak kararlaştırılır, (ii) uzatma dahil toplam sözleşme süresini maksimum 5 yıl ve 18 yaş altı oyuncular için 3 yıl için sağlar ve (iii) maaşta belirli bir artış uygulanırsa tek taraflı olmadığı için geçerli ve bağlayıcı kabul edilmektedir.²⁶

5. İtalya

İtalya’da, sporun istihdam durumu 91/1981 sayılı Kanunla düzenlenmektedir. Bu mevzuat, opsiyon hakkını kapsayan herhangi bir açık hüküm içermemekle birlikte-5. maddeye göre genel olarak sabit vadeli sözleşmenin süresinin beş yılı aşamayacağını belirtmektedir- belirli sözleşme gereksinimleri için Toplu İş Sözleşmesi’ne (TİS) dayanır.

TİS madde 2 fıkra 2’de, *“hem Kulüp hem de Oyuncu lehine opsiyon anlaşmalarına, opsiyonu veren taraf lehine belirli bir bedelin sağlanması ve Sözleşmenin toplam süresinin sınırının olması şartıyla izin verilir, sağlanan sürenin toplamı ile opsiyon hakkı tarafından temsil edilen herhangi bir uzat-*

²⁵ <https://www.asser.nl/SportsLaw/Blog/post/the-validity-of-unilateral-extension-options-in-football-part-1-a-european-legal-mess-by-saverio-spera> (12.06.20219).

²⁶ <https://www.asser.nl/SportsLaw/Blog/post/the-validity-of-unilateral-extension-options-in-football-part-1-a-european-legal-mess-by-saverio-spera> (12.06.20219).

manın toplamından oluşan bu süre, yasaların öngördüğü azami süreyi aşamaz” şeklinde ifade edilmiştir.²⁷

6. Avusturya

Avusturya’da opsiyon hakkına ilişkin hükümler geçersiz değildir, ancak 1 Temmuz 2014’te değiştirilen Avusturya Futbol Ligi Futbolcuları Toplu İş Sözleşmesi’nin (KV-ÖFB) 6 (4). Bölümünde belirtilen gereklilikleri karşılmalıdır. Buna göre, “Tek taraflı bir beyanla kullanılacak bir opsiyonun verilmesine, ancak sözleşmenin her bir tarafına eşit haklar tanınması ve opsiyonun kullanılmasının her iki taraf için de eşdeğer koşullara bağlanması durumunda izin verilir. [...]” Sözleşmenin kurulduğu tarih, denklik değerlendirmesi için belirleyici olmaktadır. Avusturya Yüksek Mahkemesi, 1 Temmuz 2014’ten 30 Haziran 2015’e kadar bir yıl geçerli olan ve kulübe sözleşme ilişkisini Haziran 2017’ye kadar iki yıl daha uzatma imkânı veren opsiyon hakkı içeren bir yerel mahkeme kararını onamıştır. Hem ilk derece mahkemesi hem de Yüksek Mahkeme, KV-ÖFB’nin 6. madde (4). fıkrasının şartlarını karşılamadığı için anlaşmayı geçersiz saymıştır. İki mahkemenin bu sonuca varmalarının nedeni, (i) maaş artışının (%15’lik) artışla orantılı olmaması ve (ii) sözleşmenin imzalanması sırasında, opsiyon hakkının sözleşmede tanımlanmamış olmasıdır.²⁸

7. İspanya

İspanya’da profesyonel sporcuların istihdam ilişkilerine ilişkin ana kaynak 1006/1985 Kraliyet Kararnamesi’dir. Sözleşmenin süresi ile ilgili olarak, 1006/85 Kraliyet Kararnamesi’nin 6. maddesi, (i) sporcu sözleşmelerinin her zaman belirli süreli sözleşmeler olduğunu, (ii) daima belirli olacak olan bu sözleşmelerin uzatılmasının, sözleşmenin süresi dolmak üzereyken taraflar arasında müteakip anlaşmalar yoluyla sağlanabileceğini söylemektedir. Kraliyet Kararnamesi’ne göre, “Kulüp ile Futbolcu arasında karşılıklı anlaşma ile sözleşme, 26 Haziran tarihli 1006/1985 Kraliyet

²⁷ <https://www.asser.nl/SportsLaw/Blog/post/the-validity-of-unilateral-extension-options-in-football-part-1-a-european-legal-mess-by-saverio-spera> (12.06.20219).

²⁸ <https://www.asser.nl/SportsLaw/Blog/post/the-validity-of-unilateral-extension-options-in-football-part-1-a-european-legal-mess-by-saverio-spera> (12.06.20219).

Kararnamesi'nin 6. maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen şartlarda uzatılabilir". Bu nedenle şu anda İspanya'daki opsiyon hakkının oyuncu ile karşılıklı olarak kararlaştırılması gerektiği görülmektedir.²⁹

F. Opsiyon Hakkının Geçerliliğine İlişkin Kriterler

Hak sahibine tek taraflı irade beyanı ile bir sözleşme kurma ya da mevcut bir sözleşmenin süresini uzatma imkânı veren opsiyon hakkı konusunda FIFA ve TFF talimatlarında herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak opsiyon hakkının kullanılabilmesi için belirli şartların varlığı gereklidir. Nitekim opsiyon hakkının söz konusu olduğu durumlarda profesyonel kulüplerin ve futbolcuların karar alma özelliklerinin sınırlandırılmaması ve tarafların hak kaybına uğramaması adına gerekli olan şartlar, emsal kararlar ve pratikte yürütülen sözleşmesel ilişkiler ışığında şekillenmektedir. Bu hususta iki taraf adına da karar alma özgürlüğünün, mesleği ifa imkânının ve faaliyet özgürlüğü ile ekonomik geleceğin aşırı sınırlanmasına engel olmak adına gerekli olan geçerlilik şartlarının tespit edilmesi önem arz eder. Sözleşmelerde belirlenen opsiyon hakkının geçerliliğinin değerlendirilerek bir karara varılabilmesi de öncelikle bu değerlendirmede dikkate alınacak kuralın belirlenmesine bağlıdır.³⁰

Bu kapsamda hiç şüphesiz uluslararası nitelikli ihtilaflar bakımından DRC ve CAS içtihatları yol gösterici olacak ise de DRC ve CAS içtihatlarında opsiyon hakkının kesin olarak geçerli veya geçersiz olduğuna ilişkin herhangi bir kriter bulunmamaktadır. Bir başka deyişle opsiyon hakkı bakımından somut olay değerlendirmesi yapılması gerekmekte olup, her bir uyuşmazlığı durumun koşullarına göre ele almak suretiyle karar verilmelidir. DRC ve CAS içtihatları değerlendirildiğinde geçerli bir opsiyon hakkının varlığından bahsedebilmek için özellikle birtakım kriterlerin sağlanması gerektiği söylenebilecektir. Tahkim Kurulu'nun, 2021 tarihli anonimleştirilmiş bir kararında³¹

²⁹ <https://www.asser.nl/SportsLaw/Blog/post/the-validity-of-unilateral-extension-options-in-football-part-1-a-european-legal-mess-by-saverio-spera> (12.06.20219).

³⁰ Adnan Türkkân, "Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi ve Opsiyon Hakkı", Ankara Barosu Spor Hukuku Kurulu 'Av. Atilla Elmas' Armağanı, Ankara 2012, s. 763-772, s.768.

³¹ [https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/Tahkim%20Kurulu%20Gerekceli%20Kararlari/29-\(Anonimlestirilmis\).pdf](https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/Tahkim%20Kurulu%20Gerekceli%20Kararlari/29-(Anonimlestirilmis).pdf)

opsiyon hakkının uluslararası nitelikli sözleşmeler bakımından geçerliliğinin değerlendirilmesi noktasında uygulanacak kriterler aşağıdaki şekilde özetlenmiştir:

- *“DRC ve CAS içtihatları bakımından değinilmesi gereken ilk kriter opsiyon hakkı ile ortaya çıkacak sözleşme süresinin maksimum sözleşme süresini aşmaması gerekliliğidir. FIFA FSTT’de maksimum sözleşme süresi 5 yıl olarak öngörülmüştür (FIFA FSTT m.18/2 aynen: “Bir sözleşmenin asgari süresi, yürürlük tarihinden sezon sonuna kadardır; bir sözleşmenin azami süresi ise beş yıldır. Yukarıda belirtilenlerden farklı sürelerle yer verilen sözleşmelerin akdedilmesi, yalnızca ulusal yasalara uygun olması halinde mümkündür. 18 yaşın altındaki futbolcular üç yıldan uzun bir süre için profesyonel bir sözleşme imzalayamazlar. Daha uzun bir süreye atıfta bulunan hiçbir hüküm geçerli değildir.” şeklindedir). O halde opsiyon hakkı sözleşme süresini 5 yıldan daha uzun bir süreye taşıyan bir hak olarak belirlenmemelidir.*
- *İkinci kriter; opsiyon hakkının mevcut sözleşmenin sona erme süresinden önce belirlenmiş bir süre içerisinde kullanılması gerekliliğidir. Başka bir ifade ile opsiyon hakkının kullanım süresi futbolcunun başka kulüpler ile anlaşma yapmasına engel olmayacak ve geleceği hakkında belirsizlik yaratmayacak makul bir süre içerisinde kullanılacak şekilde belirlenmelidir.*
- *Üçüncü kriter; futbolcunun opsiyon hakkının kullanılması halinde opsiyonlu süre içerisinde alacağı ücretin mevcut olan esas sözleşmede belirlenmesi gerekliliğidir. Futbolcunun opsiyon süresi içerisinde ne kadar ücret alacağı belirsiz olmamalı veya bu hususun kararlaştırılması sonraya bırakılmamalıdır.*
- *Dördüncü kriter; futbolcunun opsiyon süresinde alacağı ücretin mevcut sözleşmeye göre azımsanmayacak derecede yükseltilmiş olması gerekliliğidir. Bir başka ifade ile futbolcunun ücretinde gözle görülür bir iyileşme olması gerekmektedir.*
- *Beşinci kriter; opsiyon hakkının mevcut sözleşmede açıkça düzenlenmesi ve ayrıca vurgulanmasıdır. DRC 12 Ocak 2007 tarihli yayımlanmamış bir kararında bu konuyla ilgili olarak opsiyon hakkının sözleşmenin ortasında bulunduğu için geçersiz olduğunu, opsiyon hakkına sözleşmenin sonunda yer verilmesi ve vurgu yapılması gerektiğini belirtmiştir.”*

Taraflar arasında akdedilen sözleşmede, yukarıda belirtilen bu kriterleri karşılayan bir opsiyon hakkı mevcut olduğu takdirde, DRC

ve CAS'ın bu opsiyon hakkını geçerli saymaya daha meyilli olduğu söylenebilecektir. Nitekim bu kriterler CAS'ın çeşitli tarihlerde vermiş olduğu kararlarda da yer bulmaktadır. Yer verilen bu kriterlere ek olarak CAS'ın 4 Mart 2014 tarihli kararında opsiyon süresinin esas sözleşme süresiyle orantılı olması gerekliliği ve opsiyon seçeneğinin bir sefer ile sınırlandırılmasının önerildiği belirtilerek ek iki kriter daha yer verilmiştir.³²

Opsiyon hakkının sözleşmenin her iki tarafı için de tanınmış olup olmaması da opsiyon hakkının geçerliliğinin değerlendirilmesinde önem arz etmektedir.³³ Zira tek taraflı uzatma opsiyon hakkının geçersiz kabul edilmesi durumunda, kulüpler uzatma dönemi süresi boyunca oyuncunun hizmetinden faydalanamayacak ve asıl sözleşme süresinin sonunda oyuncunun bir başka kulübe transfer olması neticesinde transfer ücreti alamayacaktır. Tek taraflı uzatma opsiyon hakkının geçerli kabul edilmesi durumunda ise oyuncunun asıl sözleşme süresinin sonunda başka bir kulüple sözleşme imzalaması halihazırda sözleşmesinin ihlali anlamına gelecektir.³⁴ Dolayısıyla tek taraflı uzatma opsiyon hakkının geçerliliğinin tespiti uygulama açısından oldukça mühimdir.

İş hukukuna ilişkin uyuşmazlıklarda Yargıtay tarafından benimsenen 'işçi yararına yorum ilkesi'nin bir sonucu olarak cezai şart hükümlerinin yalnızca işçi aleyhine düzenlenmesi halinde bu hükümler geçersiz kabul edilmektedir. Bu doğrultuda opsiyon hakkının tek taraflı düzenlenerek yalnızca futbolcu aleyhine karar alma özgürlüğünü ve mesleğini ifa imkanını kısıtladığı hallerde opsiyon hakkının geçersiz olduğu söylenebilir. Nitekim gerek doktrinde gerek örnek kararlarda; futbolcu sözleşmesinin tek taraflı olarak uzatılabilmesi imkanının yalnızca kulübe tanındığı; opsiyon hakkının kullanılması ile başlayan sözleşme döneminde futbolcu lehine belirgin ve önemli bir miktarda ekonomik artışın sağlanmadığı durumlarda opsiyon hakkına ilişkin düzenlemelerin geçersiz olduğu kabul edilmektedir.³⁵

³² Yakup Kızılkaya, Profesyonel Futbolcunun İş İlişkinin Sona Ermesi Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Bursa 2019, s. 68.

³³ Türkkan, s. 768.

³⁴ Yılmaz, s. 50.

³⁵ Baştürk, s. 187-188.

G. Opsiyon Hakkına İlişkin Kararlar

1. CAS Kararları

CAS'ın 4 Mart 2014 tarihli CAS 2013/A/3260, Grêmio Foot-ball Porto Alegrense v. Maximiliano Gastón López kararında da bu kriterler açıkça sayılmış, bunun yanı sıra söz konusu kararda geçerli bir opsiyon hakkından söz edilebilmesi adına iki kritere daha atıfta bulunulmuştur. Buna göre söz konusu kararda CAS, bahsedilen beş kriterin yanında ayrıca opsiyon süresinin esas sözleşme süresiyle orantılı olması gerekliliğinden bahsetmiş ve opsiyon hakkının bir sefer ile sınırlandırılmasının önerildiğini belirtmiştir.

"...FIFA DRC içtihatlarına bakıldığında, tek taraflı bir uzatma maddesinin geçerli olup olmadığını belirlemek için aşağıdaki unsurların dikkate alındığı görülmektedir:

1. İş ilişkisinin olası azami süresi haddinden fazla olmamalıdır;
2. Opsiyon, geçerli sözleşmenin sona ermesinden önce kabul edilebilir bir süre içinde kullanılmalıdır;
3. Opsiyon hakkından kaynaklanan maaş hakkı asıl sözleşmede tanımlanmalıdır;
4. İş sözleşmesinin içeriği bakımından bir taraf diğer tarafın takdirine bırakılmamalıdır;
5. Opsiyon, asıl sözleşmede oyuncunun sözleşmeyi imzaladığı anda bunun farkında olacağı şekilde açıkça belirlenmeli ve vurgulanmalıdır;
6. Uzatma süresi ana sözleşmeyle orantılı olmalıdır; ve
7. Uzatma seçeneklerinin sayısının bir ile sınırlandırılması tavsiye edilmektedir.

Yukarıda bahsedilen ilk beş unsur, Portmann kriterlerine dayanmaktadır ve son ikisi FIFA DRC ve CAS içtihatlarındaki son gelişmelerden kaynaklanmaktadır.

CAS içtihadı (örneğin, CAS 2005 / A / 973), tek taraflı uzatma hükümlerinin geçerliliğini değerlendirmede oldukça pratik ve yapıcı bir yaklaşım benimsemektedir ve sözleşmeye dayalı istikrar ilkelerine

/ pacta sunt servanda / tarafların sözleşme yapma özgürlüğü ve iyi niyetine, oyuncunun hareket özgürlüğü veya kişilik haklarının usule aykırı veya aşırı şekilde kısıtlanmamasını sağlayan bir görüşle vurgu yapmaktadır. CAS bunu yaparken, oyuncunun iddia edilen tek taraflı uzatma hükmünün müzakeresine giden dönemdeki davranışına ve ayrıca oyuncunun sözleşmenin uygulanması sırasındaki davranışına özel önem atfeder.

Yukarıdaki anlayış ve ilkeler önceden belirtilen vakıalarla ilişkilendirildiğinde, İş Sözleşmesi Eki Madde 8, standart bir tek taraflı uzatma opsiyonu maddesi midir?

Özel Sözleşme ile Kiraya Verme Sözleşmesi arasındaki ayrılmaz ilişki, İş Sözleşmesi Eki Madde 8'in geçerliliğini belirlemede çok önemlidir. Bunun nedeni: (i) Özel Sözleşme'nin Oyuncu'ya FC Moskova İş Sözleşmesini yasal olarak feshetme hakkı vermesi ve (ii) Grêmio'nun, Oyuncu ile ilgilenmediği veya gerekli paraya sahip olmadığı için Sözleşme İmzalama Taahhüdü Sözleşmesi'ni uygulama hakkını kullanamaması durumunda, Oyuncu'nun, FC Moskova ile geçerli bir sözleşmesi olacağı için işsiz kalmayacak olmasıdır.

Heyet, Kiraya Verme Sözleşmesi'ni, Özel Sözleşme'yi ve İş Sözleşmesi Eki'ni, tarafların söz konusu sözleşmeye dayalı anlaşma yapısına girerken gerçek niyetinin, Oyuncu'yu geçici olarak Grêmio'ya deneme süresi boyunca transfer etmek olduğu ve bu süre boyunca başarılı olması halinde, Sözleşme İmzalama Taahhüdü Sözleşmesi'nin uygulanacak olduğu şeklinde değerlendirmektedir. Deneme süresi ayrıca Grêmio'nun Oyuncu'yu kalıcı olarak işe almak için gerekli fonları sağlamasına da imkân sağlayacaktır.

İş Sözleşmesi Ekinin 8. maddesinin bir uzatma maddesi olduğu varsayılsa bile, Heyet iddia edilen tek taraflı niteliğin sözleşmenin geçersizliğine yol açabileceği noktasında ikna olmamıştır.

Heyet, uzatma maddesinin kabul edilebilir olup olmadığının olay bazında değerlendirilmesi gerektiğini, karar veren merciinin salt maddenin cümle yapısına değil, aynı zamanda eklenmesine sebep olan arka plan ve koşullara, özellikle, İş Sözleşmesi müzakeresinde ve ifasında tarafların tutumuna bakılması gerektiğini belirten CAS 2005/A/973 kararında belirtilen görüşlere katılmaktadır.

Portmann kriterleri, tek taraflı uzatma maddelerinin geçerliliğini değerlendirmede yol gösterici bir kriter olarak hizmet ederken, Heyet, CAS 2006/ A/1157 ve CAS 2005/ A/973'te olduğu gibi, her bir ihtilafın arkasındaki çok önemli özellikler ve koşullar pahasına, Portmann kriterlerine çok fazla ağırlık ve değer atfetmeme ihtiyacının bilincindedir.

Ayrıca, İş Sözleşmesi Eki Madde 8'in geçerliliği lehine değerlendirilmedi bulunulursa, aşağıdakiler, ücretinde kayda değer bir artışa sebep olacak olan Sözleşme İmzalama Taahhüdü Sözleşmesi uyarınca Oyuncu için esaslı menfaatlerdir:

a) Sözleşme İmzalama Taahhüdü Sözleşmesi'nin birinci, ikinci ve üçüncü yılında sırasıyla yıllık net [...] ABD Doları, [...] ABD Doları ve [...] ABD Doları maaş. Bu meblağların her biri, 31 Aralık 2009'dan sonra Oyuncu FC Moskova ile iş sözleşmesine devam etseydi alacak olduğu aylık brüt [...] EUR maaşı ve İş Sözleşmesi kapsamında almakta olduğu brüt [...] Rial (yaklaşık [...] ABD Doları) maaşı esaslı şekilde aşmaktadır. Heyet, Oyuncu'nun İş Sözleşmesi kapsamındaki maaşının brüt olarak ödendiğine, Sözleşme İmzalama Taahhüdü Sözleşmesi'nden doğan maaşın ise net olarak ödeneceğine işaret etmektedir. Bu, söz konusu kişisel gelire Brezilya'da uygulanan ortalama vergi oranı dikkate alındığında yaklaşık %30'luk bir artışı temsil etmektedir;

b) Sözleşme İmzalama Taahhüdü Sözleşmesi'ni imzaladıktan sonra derhal, Rial cinsinden eşdeğeri [...] EUR (yaklaşık USD [...]) (bunun [...] ABD Doları kısmını tutacak ve özgür kalmak için [...] ABD Doları kısmını FC Moskova'ya ödeyecektir); ve

c) Daha önce sahip olmadığı, ekonomik ve mali haklarının %50'si. Oyuncunun deneyimi, nispeten başarılı uluslararası kariyeri ve Aralık 2009'da 25 yaşında olacağı göz önüne alındığında, bu haklar önemli bir değeri temsil edebilir.

Heyetin görüşüne göre, İş Sözleşmesi Eki'nin 8. Maddesinin bu meblağların nasıl ve ne zaman ödeneceği konusunda belirsiz ve anlaşılabilir olması, tek başına Grêmio'nun yükümlülüklerinin, Tarafların daha fazla müzakerede bulunmayacak şekilde yetersiz olduğu sonucuna götürmez. Heyet, bu konuyu değerlendirirken, Tarafların halihazırda bir iş ilişkisi içinde olduklarını ve herhangi bir eksikliğin İş Sözleşmesi ile aynı şartlar ve uygulamalarla doldurulacağını dikkate almaktadır.

Ayrıca Heyet, İş Sözleşmesi Eki Madde 8 uyarınca Oyuncu'nun yalnızca üç yıllık bir iş sözleşmesi imzalamayı taahhüt ettiğine dikkat çeker. Heyet, FIFA Oyuncuların Statüsü ve Transferine İlişkin Yönetmelik Madde 18.2'de öngörülen azami beş yıllık süreden daha kısa olduğu için önerilen üç yıllık sürenin makul olduğunu düşünmektedir..."

CAS 2005/A/973 Panathinaikos Football Club v. S kararında,³⁶ Oyuncu Statüsü Komitesi'nin, tek taraflı opsiyonun, profesyonel bir oyuncunun hareket özgürlüğünü veya seçimini kısıtlaması ve iş hukukunun genel ilkeleri ile çelişmesi nedeniyle davalı tarafın iddialarının kabul edildiği uyuşmazlık incelenmiştir. Kurul bu uyuşmazlıkta,

"Sözleşmede belirtildiği üzere Temyiz Eden lehine tek taraflı opsiyon hakkının, Kurul'un opsiyon hakkını geçersiz olarak ilan etmesine yol açacak gayri meşru bir durum yaratmadığı kanaatindedir.

Kurul, istihdam şart ve koşullarının adil ve makul olduğu ve tek taraflı opsiyon hakkının Temyiz Eden'e "oyuncu için görünürde bir kazanç" olmaksızın "eşit olmayan pazarlık gücü" vermediği görüşündedir.

Kurul, Davalı'nın (somut olayda oyuncudur) Sözleşmede belirtilen tek taraflı opsiyon hakkının hükümsüzlüğünü haksız bir biçimde iddia ederek yükümlülüklerinden kaçmaya çalıştığı görüşündedir. Bu şekilde Oyuncu, Temyiz Eden tarafından zaten kabul edilmiş yeterli bir maaşı olmasına rağmen kendisi için önemli bir maaş artışı sağlamayı amaçlamıştır. Bu Oyuncunun tutumu dürüst değildir ve pacta sunt servanda ilkesine aykırıdır.

Kurul, sunulan belgelerin, opsiyonun Temyiz Eden tarafından resmi ve doğru bir şekilde uygulandığını şüpheye mahal bırakmaksızın kanıtladığına dikkat çeker."

şeklindeki açıklamalarıyla, Temyiz Eden'in Sözleşme tarafından sağlanan opsiyon hakkından yararlanma hakkına sahip olduğunu belirterek temyiz talebini kabul etmiştir.

Bu şartlar ışığında tek taraflı opsiyon hakkının geçerliliği analiz

³⁶ <http://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/973.pdf#search=option%20clause>

edilirken önemli olan temel iki husus bulunmaktadır. Bunlardan ilki, opsiyon hakkının kullanılmasyla futbolcunun maddi durumunda gözle görülür bir artış olması, ikincisi ise, sözleşmeye dayalı ilişkinin toplam süresinin makul olmasıdır. Bu hususların opsiyon hakkının geçerliliğini belirlemede önemli rol oynamasının sebebi, kulübe göre ekonomik olarak daha zayıf konumda bulunan futbolcunun hak kaybına uğramasını önlemek ve mesleki ifa özgürlüğünü sınırlandırmaktır.

CAS'ın 2008/A/1741 sayılı temyiz edenin, kira sözleşmesinin davalı lehine, hukuka aykırı olarak, tek taraflı bir opsiyon hakkı tanıdığı gerekçesini öne sürdüğü başka bir kararında³⁷ Kurul, böyle bir opsiyon hakkının ancak oyuncunun opsiyonun yararlanıcısı ile bir iş sözleşmesi imzalamaya rıza göstermesi durumunda kullanılabileceğini belirtmiştir.

FIFA DRC'nin 23.01.2013 tarihli kararında³⁸ davacı, FIFA DRC içtihatlarına göre opsiyon hakkının, sağlanması gereken kriterlerin bulunmaması dolayısıyla geçersiz olduğunu iddia etmiş ve gerekli kriterleri sıralamıştır. Buna göre;

- İş ilişkisinin olası azami süresi haddinden fazla/aşırı olmamalıdır.
- Opsiyon, geçerli sözleşmenin sona ermesinden önce kabul edilebilir bir süre içinde kullanılmalıdır.
- Opsiyon hakkından kaynaklanan maaş hakkı asıl sözleşmede tanımlanmalıdır.
- İş sözleşmesinin içeriği bakımından bir taraf diğer tarafın takdirine bırakılmamalıdır.
- Opsiyon, asıl sözleşmede oyuncunun sözleşmeyi imzaladığı anda bunun farkında olacağı şekilde açıkça belirlenmeli ve vurgulanmalıdır.

CAS'ın 2014/A/3852³⁹ sayılı kararında ise, sözleşmede düzenlenen opsiyon hakkının geçerli olup olmadığıyla ilgili yaptığı değerlendirilmiştir.

³⁷ <http://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/1741.pdf#search=option%20right>

³⁸ FIFA Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun 23.01.2013 tarihli kararı <https://resources.fifa.com/image/upload/01133395-2209365.pdf?cloudid=xpos67mo8bgaozco8ftg>

³⁹ <http://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/3852.pdf#search=option%20right>

dirmede Heyet, CAS 2013/A/3260 kararına atıf yaparak aynı kriterleri teyit etmiştir. Bununla beraber, ilgili kararda Heyet, bu kriterlerin dikkate alınabileceğini ve önemli olduğunu, ancak bunların mutlak kurallar olmadığına vurgu yapmıştır. Asıl sözleşmenin genel koşulları ve tarafların bu sözleşmedeki dengesinin değerlendirilmesi gerektiği belirtilerek, somut olayda;

- RSTP madde 18'e göre, bir sözleşmenin maksimum süresinin beş yıl olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ilgili sözleşmenin potansiyel maksimum süresi (üç yıl) makul bir süredir,
- Oyuncu hala Ascoli ile sözleşme altında olduğundan opsiyon hakkının kullanılması oyuncuya gelecek sezonunu planlaması için yeterli zaman tanımıştır,
- Oyuncunun gelecek sezonlar için maaşı Sözleşmede açıkça belirtilmiştir,
- Sonraki iş sözleşmesinin içeriği asıl Sözleşmede açıkça belirlenmiştir,
- Opsiyon hükmü, Sözleşmenin 2. maddesinde, herhangi bir meslekten olmayan kişi tarafından da kolayca anlaşılabilir basit kelimelerle açıkça belirtilmiştir;
- Uzatılan sözleşmenin toplam süresi dikkate alındığında, Sözleşmenin iki yıllık uzatılması, asıl süre sadece bir yıl olsa dahi makul olarak anlaşılabilir;
- Sözleşmede sadece bir uzatma yapılmıştır,
- Opsiyon hakkının kullanılmasıyla oyuncunun maaşı önemli ölçüde arttırılmıştır.

Yukarıda açıklanan nedenlerle Heyet, bu uyuşmazlık kapsamında opsiyon hakkının geçerli olduğuna karar vermiştir. Heyet'in görüşüne göre, tek taraflı bir opsiyonun geçerliliğini analiz ederken iki ana konu dikkate alınmalıdır: (i) sözleşmeye dayalı ilişkinin toplam süresinin makul olup olmadığı ve (ii) müteakip istihdam şart ve koşullarının, daha fazla müzakereye gerek kalmadan, oyuncunun kulübe verdiği hakkı yeterince yansıtmadığı.

CAS'ın 2014/A/3620 sayılı kararında⁴⁰ Heyet, bir kulüp tarafından bir oyuncuyla istihdam ilişkisini genişletmek için kullanılan tek taraflı opsiyon hükmünün geçerliliği ve uygulanabilirliğinin İsviçre yasalarına göre kabul edilmediğinden bahsetmiştir. Aynı kararda, opsiyonun tanım olarak, belirsizlik karşısında belirli bir eylemi gerçekleştirmek için bir hak olduğu ancak bir zorunluluk olmadığı da ifade edilmiştir.

Yine iş sözleşmesine eklenen tek taraflı opsiyon hakkının geçerli olup olmadığının incelendiği CAS 2005/A/973 (Panathinaikos Football Club v. S.) kararında,⁴¹ 16 Haziran 2005 tarihinde, İskoç Futbol Federasyonu'nun bir oyuncunun sözleşmesini tek taraflı olarak uzatmak için sözleşmeye dayalı bir opsiyonun geçerli olup olmadığının açıklanmasının talebi üzerine, FIFA'dan Gianpaolo Monteneri; bu sorunun kesin bir yanıtı olmadığını, her dava nezdinde somut şartların ve iş sözleşmesindeki hükümlerin içeriğine bakılması gerektiğini belirterek "*Genel olarak, kulüpler lehine tek taraflı seçenekler muhtemelen geçersiz olacaktır*" şeklinde bir açıklama yapmıştır.

2. TFF Tarafından Verilen Kararlar

TFF ise konuya kulüpler ile oyuncular arasındaki hukuki ilişkiye dayandığı için mesafeli yaklaşmakta, taraflar arasında herhangi bir uyuşmazlık çıkması durumunda TFF Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'na başvurulması gerektiği kanaatindedir.⁴²

Tahkim Kurulu, 20.08.2009 tarihli, 2009/307 Esas ve 2009/469 Karar sayılı kararı ile, "[..] ve [..] arasındaki ihtilafta, opsiyon hakkının sadece kulübe verildiği, opsiyon hakkının kullanılması ile başlayan sözleşme yılı için, daha önceki yıla nazaran futbolcu lehine belirgin ve önemli bir miktarda mali bir iyileşme öngörülmediğini tespit ederek, futbolcunun karar alma özgürlüğünü sınırlayan, mesleğin ifa imkanını daraltan opsiyon hakkının geçersiz olduğuna" karar vermiştir.

Tahkim Kurulu'nun, 2021 tarihli anonimleştirilmiş bir kararında⁴³ da söz konusu karara atfen, "... opsiyon hakkı kullanılan sözleşmede, eğer

⁴⁰ <http://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/3620.pdf#search=option%20right>

⁴¹ <https://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/973.pdf>

⁴² TFF'nin 14.07.2010 tarihli Basın Açıklaması, <https://www.tff.org/default.aspx?pageID=285&ftxtID=10362>.

⁴³ [https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/Tahkim%20Kurulu%20Gercekceli%20Kararlari/29-\(Anonimlestirilmis\).pdf](https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/Tahkim%20Kurulu%20Gercekceli%20Kararlari/29-(Anonimlestirilmis).pdf)

yeni dönem için futbolcuya herhangi bir iyileştirme öngörülmemiş ise, opsiyon hakkının geçersiz olduğu söylenebilecektir. Futbolcunun ekonomik özgürlüğünü sınırlayacak şekilde tek taraflı opsiyon hakkı içeren, yeni sözleşme yılı için futbolcuya mâli anlamda iyileştirme sunmayan hükümlerin geçersiz sayılması gerektiği belirtilmektedir.” ifadelerine yer verilmiştir.

Sonuç

Özetle, profesyonel futbol sözleşmelerinde genellikle kulüpler lehine düzenlenen opsiyon hakkının geçerliliğine yönelik pozitif hukukta açık bir hüküm yer almamakla birlikte hem CAS hem de TFF Tahkim Kurulu tarafından verilen çeşitli kararlar ile belirlenen kriterler opsiyon hakkının geçerli olup olmadığı hususunda yol gösterici olmaktadır.

Buna göre, her bir olay kendi özelinde değerlendirilecek, olayın arka planındaki maddi vakıalar ve futbolcunun kulüp karşısındaki konumu incelenmek suretiyle opsiyon hakkının geçerli olup olmadığına karar verilecektir.

Çalışmamızda değinilen CAS kararlarında da ifade edildiği üzere geçerli bir opsiyon hakkının varlığından bahsedilebilmesi için öncelikle opsiyon hakkının mevcut sözleşmenin sona ermesinden önce makul bir süre içerisinde kullanılması gerekmektedir. Futbolcu açısından belirsizlik yaratmamak adına gerekli olan bu şart, futbolcunun başka sözleşmelere taraf olmasını engellemek açısından da önemli bir rol oynamaktadır. Futbolcu, sözleşmenin sona ermesinden önce makul bir süre içerisinde opsiyon hakkının kullanılıp kullanılmayacağını bilerek hareket edecek ve böylece opsiyon hakkının kullanımı tarafların hukuki durumlarına ilişkin olarak karar alma özgürlüklerini sınırlar nitelikte olmayacaktır. İkinci olarak iş ilişkisinin maksimum süresi aşılmamalıdır. RSTP madde 18'e göre, profesyonel bir futbolcu sözleşmesinin maksimum süresi beş yıl olarak belirlenmiştir. Opsiyon hakkının kullanılmasıyla beraber toplam sözleşme süresinin beş yılı aşması, hakkın kullanımını geçersiz kılacaktır. Üçüncü olarak opsiyon hakkı, asıl sözleşmede açıkça belirtilmiş ve vurgulanmış olmalıdır. Böylece futbolcu, sözleşmeyi imzaladığı anda sözleşmenin sona ermesinden sonra tekrar uzatılabileceğinin

farkında olacak ve sözleşmeyi bu irade ile imzalayacaktır. Dördüncü olarak taraflardan biri iş sözleşmesinin içeriğiyle ilgili olarak diğer tarafın insafına bırakılmamalıdır. Beşinci kriter ise opsiyon hakkının kullanılması ile başlayan dönem için daha önceki döneme kıyasla futbolcunun maaşının belirgin ve önemli bir miktarda artışa uğramış olmasıdır. Hakkın bağlayıcılığı açısından önemli rol oynayan maaş artışı şartı, opsiyon hakkının geçerliliği ile ilgili olarak verilen tüm kararlarda en çok dikkate alınan kurallardan biridir. Nitekim DRC tarafından verilen kararlarda, kulübün opsiyon hakkını kullanmasından sonra futbolcunun maaşında artış olup olmadığı sorusuyla bağlantılı olarak bu kuralın geçerlilik şartı olarak kabul edildiği görülmektedir. DRC, müzakerelere ilişkin olarak tarafların eşit olmadığı ve hakkın kullanımını sonucunda oyuncu açısından gözle görülür bir kazanç olmadığı durumlarda, sözleşmede belirtilen opsiyon hakkının geçerli ve bağlayıcı olmadığını kabul etmektedir. Bu nedenle, hakkın geçerliliğinden bahsedebilmek için futbolcu lehine gözle görülür bir maaş artışı olması gerekmektedir. Son olarak uzatma seçeneklerinin sayısının bir ile sınırlandırılması tavsiye edilmektedir. Böylece opsiyon hakkı kullanılan futbolcunun geleceğe dair mesleki ifa özgürlüğü aşırı kısıtlanmamış olacaktır.

Bu şartlar ışığında tek taraflı opsiyon hakkının geçerliliği analiz edilirken önemli olan iki temel husus bulunmaktadır. Bunlardan ilki, opsiyon hakkının kullanılmasıyla futbolcunun maddi durumunda gözle görülür bir artış olması, ikincisi ise, sözleşmeye dayalı ilişkinin toplam süresinin makul olmasıdır. Bu hususların opsiyon hakkının geçerliliğinin belirlenmesinde önemli rol oynamalarının sebebi, kulübe göre ekonomik olarak daha zayıf konumda bulunan futbolcunun hak kaybına uğramasını önlemek ve mesleki ifa özgürlüğünün sınırlandırılmasını engellemektir.

Özellikle, futbolcunun aynı dönem için yalnızca bir kulüp ile profesyonel futbolcu sözleşmesi imzalayabilmesi ve yalnızca sözleşme imzaladığı kulüp adına lisans alabilmesi, futbolcunun başka bir sözleşmeye taraf olmasını hatta böyle bir sözleşmenin kurulması için müzakerelerde bulunması olanağını sınırlar. Bu nedenle opsiyon hakkının kullanılması belirli şartlara bağlanmış ve bu şartları sağlamayan opsiyon hakkı düzenlemeleri geçersiz sayılmıştır.

Kaynakça

Kitaplar

- Baştürk Faruk, İş Hukukunda Profesyonel Futbolcu, Beta Yayınevi, İstanbul 2007.
- Buz Vedat, Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, Yetkin Yayınları, Ankara 2005.
- Cem Çağrı, Profesyonel Futbolcu Transfer Sözleşmesi, On İki levha Yayınları, İstanbul 2012.
- Çağlayan Ramazan, Spor Hukuku, Asil Yayın Dağıtım, Ankara 2007.
- Ertaş Şeref/Petek Hasan, Spor Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara 2017.
- Genç Durmuş Ali, Spor Hukuku, Alfa Yayınları, İstanbul 1998.
- Petek Hasan, Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi, Yetkin Yayınları, Ankara 2002.

Makaleler

- Altay M. Serhan, "Türk Hukukunda Profesyonel Futbolcu Sözleşmesinin Kulübün Ücret Ödememesi Nedeniyle Futbolcu Tarafından Feshedilmesi ve Sonuçları", *İstanbul Spor Hukuku Dergisi*, İstanbul 2021, C. III, S. 1, s. 89-116.
- Türkkan Adnan, "Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi ve Opsiyon Hakkı" Ankara Barosu Spor Hukuku Kurulu Av. Atilla Elmas' Armağanı, Ankara, 2012, s. 763-770.
- Yılmaz Alper Çağrı, "Milletlerarası Futbol Hukukunda Tek Taraflı Uzatma Opsiyonlarının Geçerliliği Sorunu" *İstanbul Spor Hukuku Dergisi*, İstanbul 2019, C. 1, s. 45-72.

Mahkeme Kararları

- Yargıtay 13. Hukuk Dairesi'nin, 06.06.2016 Tarihli, 2015/9000 E., 2016/14293 K. sayılı Kararı.
- 25.06.2009 tarih 2009/190 E., 2009/384 K. Nolu Tahkim Kurulu Kararı.
- Case 143/87 Stanton v INASTI [1988] ECR 3877.
- Case C-370/90 The Queen v Immigration Appeal Tribunal and Surinder Singh [1992] ECR I-4265.
- Case C-55/94 Gebhard [1995] ECR I-4165.

İnternet Kaynakları

- Duval Antoine, "The Validity of Unilateral Extension Options in Football - Part 1: A European Legal Mess. By Saverio Spera" (Çevrimiçi) <https://www.asser.nl/SportsLaw/Blog/post/the-validity-of-unilateral-extension-options-in-football-part-1-a-european-legal-mess-by-saverio-spera>, 12 Haziran 2021.
- FIFA Uyuşmazlık Çözüm Kurulu (Çevrimiçi) <https://resources.fifa.com/image/upload/01133395-2209365.pdf?cloudid=xpos67mo8bgaozco8ftg>, 12 Haziran 2021.
- TFF Web Sitesi: <https://www.tff.org/default.aspx?pageID=285&ftxtID=10362>, 12 Haziran 2021.
- TFF Web Sitesi: (Çevrimiçi) [https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/Tahkim%20Kurulu%20Gerekelci%20Kararlari/29-\(Anonimlestirilmis\).pdf](https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/Tahkim%20Kurulu%20Gerekelci%20Kararlari/29-(Anonimlestirilmis).pdf), 12.06.2021.

Tribunal Arbitral du Sport: (Çevrimiçi) <http://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/973.pdf#search=option%20clause>, 12 Haziran 2021.

Tribunal Arbitral du Sport: (Çevrimiçi) <http://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/1741.pdf#search=option%20right>, 12 Haziran 2021.

Tribunal Arbitral du Sport: (Çevrimiçi) <http://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/3852.pdf#search=option%20right>, 12 Haziran 2021.

Tribunal Arbitral du Sport: (Çevrimiçi) <http://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/3620.pdf#search=option%20right>, 12 Haziran 2021.

Tribunal Arbitral du Sport: (Çevrimiçi) <https://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/973.pdf>, 12 Haziran 2021.

Vikipedi: "Bosman Kuralları" (Çevrimiçi) https://tr.wikipedia.org/wiki/Bosman_Kurallar%C4%B1, 12 Haziran 2021.

www.lexpera.com.tr

www.wikipedia.org

Diğer Kaynaklar

Kızılkaya Yakup, Profesyonel Futbolcunun İş İlişkinin Sona Ermesi Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Bursa 2019.

