TÜRKİYE CUMHURİYETİ
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HUKUKİ YÖNÜYLE PROFESYONEL FUTBOL TEKNİK ADAM SÖZLEŞMESİ VE UYGULAMA SORUNLARI

ÜMİT ORHAN

DOKTORA TEZI

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Doç. Dr. Talat CANBOLAT

İkinci Tez Danışmanı
Dr. Ümit KESİM

İSTANBUL-2012

REPUBLIC OF TURKEY
MARMARA UNIVERSITY
INSTITUTE OF HEALTH SCIENCES

PROFESSIONAL FOOTBALL COACHING CONTRACT AND ITS IMPLEMENTING PROBLEMS FROM A LEGAL PERSPECTIVE

ÜMİT ORHAN

DOCTORATE THESIS

DEPARTMENT of PHYSICAL EDUCATION AND SPORT

SUPERVISOR
Asc. Prof. Talat CANBOLAT (J.D.)

Second Supervisor
Dr. Ümit KESİM (Ph.D.)

ISTANBUL-2012

TEZ ONAYI

Kurum : Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Programın seviyesi : Yüksek Lisans ( ) Doktora (x)

Anabilim Dalı : Beden Eğitimi ve Spor

Tez Sahibi : Ümit ORHAN

Tez Başlığı : Hukuki Yönüyle Profesyonel Futbol Teknik Adam Sözleşmesi ve Uygulama Sorunları

Sınav Yeri : Marmara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

Sınav Tarihi : 03.05.2012

Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans/Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışmanlar	**Kurumu**	**İmza**
Doç. Dr. Talat CANBOLAT	Marmara Üni. Hukuk Fakültesi	
Yrd. Doç. Dr. Ümit KESİM	Marmara Üni. BESYO	
Sınav Jüri Üyeleri		
Prof.Dr. Turgay BİÇER	Marmara Üni. BESYO	
Prof.Dr. Tayfun AMMAN	Arel Üni. Fen-Edebiyat Fakültesi	
Yrd. Doç. Dr. Cem DİNAR	Yeditepe Üni. Hukuk Fakültesi	

Yukarıdaki jüri kararı Enstitü yönetim Kurulu'nun 31./05./2012 tarih ve 41. sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Feyza ARICIOĞLU

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYAN FORMU

Bu tezin kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları kaynaklar listesine aldığımı, tez çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

Tarih

ÜMİT ORHAN

İmza

TEŞEKKÜR

Akademik ve bireysel yaşantımda bana yeni ufuklar açan, düşünce dünyamı derinden etkileyen bu tez çalışmasını bitirmenin sevincini ve heyecanını yaşıyorum.

Büyük bir heyecan ve istekle tamamladığım bu çalışmada çok değerli hocalarımın büyük katkısı oldu. Öncelikle samimi tavrı ile beni araştırmanın her aşamasında destekleyen, ilgisini esirgemeyen, çalışmamın her bölümünde değerli yardımlarını aldığım, bakış açısından, bilgisinden ve deneyimlerinden yararlanmaktan mutluluk duyduğum ve her zaman duyacağım danışman hocalarım Doç. Dr. Talat Canbolat'a ve Yrd. Doç. Dr. Ümit Kesim'e teşekkür eder şükranlarımı sunarım. Tez izleme görüşmelerimde yakından ilgilenen değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Cem Dinar'a teşekkürlerimi sunmak isterim.

Çalışmaya katkı veren, tezin yazım aşamasında yardımlarını esirgemeyen özgün ve nitelikli fikirlerini benimle paylaşan Prof. Dr. M. Tayfun Amman'a, Prof. Dr. Turgay Biçer'e, Yrd. Doç. Dr. Ali Kızılet'e, Av. Kısmet Erkiner'e ve saha araştırması sırasında benimle görüşmeyi kabul eden tüm teknik adamlara teşekkürlerimi bildiririm.

Son olarak desteklerini hiçbir zaman eksik etmeyen sevgili eşim Nihan'a ve değerli aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

BEYAN II
TEŞEKKÜR III
İÇİNDEKİLER IV
TABLOLAR LİSTESİ VIII
KISALTMALAR LİSTESİ IX
1. ÖZET 1
2. SUMMARY 2
3. GİRİŞ VE AMAÇ 3
4. KAVRAMSAL ÇERÇEVE 6
4.1. Temel Kavramlar 6
4.1.1. Spor ile ilgili temel kavramlar 6
4.1.1.1. Spor 6
4.1.1.2. Amatörlük – profesyonellik 7
4.1.1.3. Teknik adam 8
4.1.1.4. Transfer 10
4.1.1.5. TFF 11
4.1.2. Sözleşmelerle ilgili temel kavramlar 12
4.1.2.1. Sözleşme kavramı 12
4.1.2.2. Hizmet sözleşmesi 15
4.2. Profesyonel Teknik Adam Sözleşmesi Ana Esasları 15
4.2.1. Sözleşmenin niteliği, unsurları ve diğer sözleşmelerden farkları 15
4.2.1.1. Niteliği 15
4.2.1.2. Unsurları 19
4.2.1.3. Diğer sözleşmelerden farkları 21
4.2.2. Sözleşmenin tarafları 23
4.2.2.1. Kulüp (İşveren) 23
4.2.2.2. Teknik adam (İşçi) 24
4.2.3. Sözleşmenin yapılması 28
4.2.3.1. Sözleşme görüşmeleri ve sorumluluk (culpa in contrahendro) 28
4.2.3.2. Sözleşmenin içeriği 30
4.2.3.3. Sözleşmenin şekli, süresi ve hükümlerinin doğmaya başlaması 31

4.3. Sözleşmeden Doğan Borçlar **37**
4.3.1. Teknik adamın borçları 37
4.3.1.1. İş görme borcu 38
4.3.1.2. Kulübün talimatlarına uyma borcu 40
4.3.1.3. Sadakat borcu 42
4.3.1.4. Rekabet etmeme borcu 46
4.3.1.5. Rekabet yasağı sözleşmesi 49
4.3.1.6. TASÇET'deki hükümler 53
4.3.2. Kulübün borçları 54
4.3.2.1. Ücret ödeme borçları 54
4.3.2.2. Koruma – kollama – gözetme borcu 66
4.3.2.3. Eşit davranma borcu 68
4.3.2.4. TASÇET'deki hükümler 69
4.4. İşin Düzenlenmesi **70**
4.4.1. Çalışma süreleri 70
4.4.2. Gece çalışması 71
4.4.3. Ara dinlemesi 71
4.4.4. Hafta tatili 71
4.4.5. Ulusal bayram ve genel tatiller 72
4.4.6. Yıllık ücretli izinler 73
4.4.7. Değerlendirme 74
4.5. Teknik Adamlık Ve Toplu İş Hukuku **76**
4.5.1. Temel kavramlar 76
4.5.1.1. Sendika 76
4.5.1.2. Toplu iş sözleşmesi 78
4.5.1.3. Arabuluculuk, grev ve lokavt 80
4.5.2. Değerlendirme 81
4.6. Sözleşmenin Sona Ermesi Ve Sonuçları **85**
4.6.1. Sözleşmenin sona ermesi 85
4.6.1.1. Sözleşmenin fesih dışında sona ermesi 85
4.6.1.2. Sözleşmenin fesih bildirimi ile sona ermesi 89
4.6.2. Sözleşmenin sona ermesinin sonuçları 104
4.6.2.1. Teknik adamın serbest kalması 104
4.6.2.2. Tazminat talep hakkı 106

4.6.2.3. Kıdem tazminatı 107
4.6.2.4. Ceza koşulu 112
4.7. Uyuşmalıkların Çözümü 114
4.7.1. Görevli ve yetkili merciler 114
4.7.1.1. Genel olarak görev ve yetki 114
4.7.1.2. Sözleşme açısından görev ve yetki 114
4.7.1.3. Disiplin yargılaması açısından görev ve yetki 124
4.7.2. Yabancılık unsuru durumunda izlenecek yol 126
4.7.2.1. Uygulanacak hukuk 127
4.7.2.2. CAS'ta uygulanacak hukuk 128
5. GEREÇ VE YÖNTEM 130
5.1. Araştırmanın Amacı 130
5.2. Araştırmanın Önemi 130
5.3. Araştırmanın Sayıltıları 131
5.4. Araştırmanın Sınırlılıkları 132
5.5. Araştırma Modeli 132
5.6. Evren ve Örneklem 133
5.7. Verilerin Toplanması 135
5.8. Verilerin Analizi 136
6. BULGULAR 137
6.1. TFF ve TFF Hukuk Kurulları İle İlgili Sorunlara Yönelik Bulgular 137
6.1.1. TFF'nin teknik adamlara bakışı ile ilgili sorunlar 137
6.1.2. TFF Hukuk Kurulları ile ilgili sorunlar 138
6.2. Futbolda işçi – işveren dengesi ile ilgili sorunlarına yönelik bulgular 140
6.2.1. Sendikacılığa bakış ile ilgili sorunlar 140
6.2.2. Sendikacılığın muhtemel etkileri ile ilgili sorunlar 142
6.2.3. Bu alandaki dernekler ile ilgili sorunlar 143
6.3. Sözleşme Uygulamaları İle İlgili Sorunlara Yönelik Bulgular 145
6.3.1. Mevzuat bilgisine yönelik sorunlar 145
6.3.2. Sözleşme görüşmeleri ile ilgili sorunlar 146
6.3.2.1. Danışmanlık hizmetleri ile ilgili sorunlar 146
6.3.2.2. Görüşmeler sırasında dikkat edilen hususlar 148
6.3.2.3. Görüşmelerde yaşanan sıkıntılar 149
6.3.3. Ücret ile ilgili sorunlar 151

6.3.4. Sözleşmenin sona ermesi ile ilgili sorunlar 152
6.3.4.1. Sözleşmenin sona erme şekli ile ilgili sorunlar 152
6.3.4.2. Sözleşmeyi koruyucu hükümler ile ilgili sorunlar 154
6.3.4.3. Hak arama ile ilgili sorunlar 155
6.3.5. İşin düzenlenmesi ile ilgili sorunlar 155
6.3.6. Yabancı teknik adamlara bakış ile ilgili sorunlar 156
6.4. Çözüm Önerilerine Yönelik Tespitler 157
7. TARTIŞMA VE SONUÇ 160
7.1. Tartışma 160
7.1.1. TFF ve TFF Hukuk Kurulları ile ilgili sorunlara yönelik bulguların tartışılması 160
7.1.1.1. TFF'nin teknik adamlara bakışı ile ilgili bulguların tartışılması 160
7.1.1.2. TFF Hukuk Kurulları ile ilgili sorunların tartışılması 162
7.1.2. Futbolda işçi – işveren dengesi ile ilgili sorunlarına yönelik bulguların tartışılması 164
7.1.2.1. Sendikacılığa bakış ile ilgili bulguların tartışılması 164
7.1.2.2. Sendikacılığın muhtemel etkileri ile ilgili bulguların tartışılması 164
7.1.2.3. Bu alandaki dernekler ile ilgili bulguların tartışılması 165
7.1.3. Sözleşme uygulamaları ile ilgili sorunlara yönelik bulguların tartışılması 166
7.1.3.1. Mevzuat bilgisine yönelik bulguların tartışılması 166
7.1.3.2. Sözleşme görüşmeleri ile ilgili bulguların tartışılması 166
7.1.3.3. Ücret ile ilgili bulguların tartışılması 170
7.1.3.4. Sözleşmenin sona ermesi ile ilgili bulguların tartışılması 171
7.1.3.5. İşin düzenlenmesi ile ilgili bulguların tartışılması 173
7.1.3.6. Yabancı teknik adamlara bakış ile ilgili bulguların tartışılması 173
7.2. Sonuç 175
8. ÖNERİLER 178
9. EKLER 181
Ek 1. Mülakat Formu 181
Ek 2. Teknik Adamların Statüsü ve Çalışma Esasları Talimatı 183
10. KAYNAKLAR 191
11. ÖZGEÇMİŞ 197

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1 – Dört büyük takımın 2000 yılından bu yana çalıştıkları teknik adamlar 10

Tablo 2 – Profesyonel Futbol Ligleri ve Takım Sayıları 84

Tablo 3 – Teknik adam sayısına göre çalışılan / en son çalışılmış lig durumu 133

Tablo 4 – TFF'nin teknik adamlara bakışı ile ilgili sorunlar 137

Tablo 5 – TFF Hukuk Kurulları ile ilgili sorunlar 139

Tablo 6 – Sendikacılığa bakış ile ilgili sorunlar 141

Tablo 7 – Sendikacılığın muhtemel etkileri ile ilgili sorunlar 142

Tablo 8 – Bu alandaki dernekler ile ilgili sorunlar 143

Tablo 9 – Mevzuat bilgisine yönelik sorunlar 145

Tablo 10 – Danışmanlık hizmetleri ile ilgili sorunlar 146

Tablo 11 – Görüşmeler sırasında dikkat edilen hususlar 148

Tablo 12 – Görüşmelerde yaşanan sıkıntılar 149

Tablo 13 – Ücret ile ilgili sorunlar 151

Tablo 14 – Sözleşmenin sona erme şekli ile ilgili sorunlar 152

Tablo 15 – Sözleşmeyi koruyucu hükümler ile ilgili sorunlar 154

Tablo 16 – Hak arama ile ilgili sorunlar 155

Tablo 17 – İşin düzenlenmesi ile ilgili sorunlar 156

Tablo 18 – Yabancı teknik adamlara bakış ile ilgili sorunlar 156

Tablo 19 – Çözüm önerilerine yönelik tespitler 157

Tablo 20 – TFF Hukuk Kurullarının atanması 162

Tablo 21 – Tahkim Kurulu Kararları 16.12.2011 – 19.12.2012 163

KISALTMALAR LİSTESİ

BK : Borçlar Kanunu

CAS : Court of Arbitration for Sport – Uluslararası Spor Tahkim Mahkemesi

FIFA : Federation Internationale de Football Association – Dünya Futbol Federasyonları Birliği

FSEK : Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu

HD : Hukuk Dairesi

IOC : International Olympic Committee – Uluslararası Olimpiyat Komitesi

m. : madde

PFDK : Profesyonel Futbol Disiplin Kurulu

PFSTT : Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transferleri Talimatı

TFF : Türkiye Futbol Federasyonu

TAEST : Teknik Adamların Eğitim ve Sınıflandırılması Talimatı

TASÇET : Teknik Adamların Statüsü ve Çalışma Esasları Talimatı

TBK : 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

UEFA : Union of European Football Association – Avrupa Futbol Federasyonları Birliği

1. ÖZET

Çalışmanın amacı; Türkiye'de profesyonel futbol teknik adam sözleşmesini hukuki yönüyle tetkik etmek ve teknik adamların yaşadıkları hukuki problemleri tespit etmektir.

Çalışma, kuramsal (literatür) ve uygulama (mülakat) bölümü olmak üzere iki ayrı bölümden oluşmaktadır.

Literatür bölümü Kavramsal Çerçeve başlığı altında bu sözleşme türünün özellikle İş Hukuku yönünden ayrıntılı olarak değerlendirilmesinden oluşmaktadır. Bu bölümde sözleşmeler ile ilgili temel kavramlar, bu sözleşmenin ana esasları, sözleşmeden doğan karşılıklı borçlar, işin düzenlenmesi, toplu iş hukuku ile ilişkisi, sözleşmenin sona ermesi ve sonuçları ile uyuşmazlıkların çözümü başlıkları altında sözleşmenin kurulmasından sona ermesine kadar tüm hukuki süreç değerlendirilmiştir.

Uygulama kısmında ise mülakat tekniği uygulanarak 18 teknik adam ile görüşülmüştür. Teknik adam seçiminde daha önce Türkiye'de veya yurtdışında bir profesyonel futbol kulübünde çalışmış olma ölçüt olarak kullanılmıştır. Araştırmada profesyonel futbol liglerinin her seviyesinde görev çalışan / çalışmış teknik adamlarla görüşülmeye gayret edilmiştir. Burada teknik adamlara önceden belirlenmiş sorular sorulmuş ve yaşadıkları sorunlar tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırma sonucunda profesyonel futbol teknik adamların beyanlarına göre, teknik adamların; Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) ile ilgili özellikle iletişim açısından problemleri olduğu, TFF Hukuk Kurulları konusunda bir takım olumsuz tespitleri olduğu, teknik adamların sendikal yapılanmaları desteklemelerine rağmen mesafeli yaklaştıkları, futbol alanında faaliyet gösteren mesleki derneklerin verimli çalışmadıkları, sözleşme görüşmelerinde sıkıntılar yaşadıkları, haklarını çoğu zaman alamadıkları, ücretlerinin tam ve zamanında ödenmediği tespit edilmiştir.

Anahtar sözcükler: spor hukuku, iş hukuku, futbol, teknik adam, iş görme sözleşmeleri,

2. SUMMARY

PROFESSIONAL FOOTBALL COACHING CONTRACT AND ITS IMPLEMENTING PROBLEMS FROM A LEGAL PERPECTIVE

The aim of this study is to review professional football coaching contracts in legal perspective and investigate the legal problems of active coaches in the Professional Turkish Football Leauges.

This study consists of two parts; theoretical part and field study part.

The Theoretical part includes particularly the contractual aspects the Turkish Labour Law. In this part all legal process from the start to the end of the contract included the following subheadings: "basic concepts", "basics of the contract", "reciprocal obligations", "work plan", "relationship between coaching contract and collective agreement law", "termination of contracts and its results" and "dispute resolution".

The field study consists of interviews with 18 coaches. We looked for the coaches who are currently working and those who worked before with a professional coaching contract in Turkey or abroad. In this study we attempted to choose coaches from every level of professional football leagues in Turkey. During the interviews we asked questions to the coaches in order to understand and find out their contractual legal problems.

At the result of this study, we found out that the coaches had; some communication problems with Turkish Football Association (TFA), especially in the area of education programmes of the coaches, some had negative opinions against the Legal Departments of TFA and the current professional football associations. Furthermore, this study proved that the coaches kept their distance to the union structure. The coaches also had problems in contract talks and with the contractual rights especially with the payments.

Key words: Sport Law, Labour Law, Football, Coaching, Freelance contracts.

3. GİRİŞ VE AMAÇ

Spor günümüzde artık rekreasyonel (dinlenme) faaliyet yanında bir ekonomik faaliyet halini almıştır. Eskiden yan iş olarak veya boş zamanlarda yapılan bazı spor faaliyetleri, bugün profesyonel bir meslek haline gelmiştir. Bu nedenle eskiden takım elbise ve top karşılığı yapılan sözleşmeler artık milyonlarla ifade edilen anlaşmalara dönüşmüştür[1].

Ekonomik değerlerin ve menfaat çatışmasının bu kadar yükseldiği spor sektöründe hukuksal problemlerin çoğalması da kaçınılmaz olmuştur. Bu problem alanlarından biri de hiç şüphesiz sözleşmelerdir. Sözleşmeler tarafların hak ve yükümlülüklerini belirlediklerinden dolayı hukuksal problemlerin çözümü de buna bağlı olmaktadır. Sözleşme (akid); bir hukuki sonuç elde etmek için iki tarafın karşılıklı ve birbirine uygun surette iradelerini açıklamaları sonucunda meydana gelen iki taraflı hukuki işlemdir (Esener 2008). Diğer bir tanıma göre ise sözleşme, iki ya da daha çok kişi arasında tarafların yükümlülük ve sorumluluklarını içeren anlaşmadır (Dougherty, Goldberger ve Carpenter 2007).

Sporun içindeki kişi ve kurumların birbirleriyle karşılıklı yaptıkları sözleşmelerden kaynaklanan uyuşmazlıklarla sık sık karşılaşılmaktadır. Sporcular, teknik adamlar, sporcu temsilcileri, spor yöneticileri, spor hekimleri vb. oldukça yüklü miktarlardaki sözleşmelerin altına imza atmakta ve bunun karşılığında kulüplerin kendilerinden beklentileri de bu oranda artmaktadır. Buna bağlı olarak sporcular sadece spor faaliyetleriyle değil, özel ve aile yaşantılarıyla da gündeme gelmektedirler. Bu kişilerin, aynı zamanda spor kulübünü temsil ettiği kabul edilerek, başkaları için "özel hayat" denilebilecek bu alana da müdahale edilmektedir.

Teknik adamlar[2] (teknik sorumlu, antrenör ve amatör çalıştırıcı), sporcuları dışarıdan gözlemleyerek onların eksikliklerini, zayıf yanlarını tespit ederek onları

---

[1] *"Real Madrid'in Mourinho için ödeyeceği ücret ise dudak uçuklatıyor. Teknik direktör Pellegrini'yi gönderecek Madrid, hocasına 5 milyon, Mourinho için Inter'e 8 milyon Euro verecek. Portekizli, yıllık 12 milyon Euro'dan 5 yıllık 60 milyon Euro alacak. Sözleşmesindeki madde gereği Inter'e 8 milyon Euro verilmeyecek. Böylece Mourinho, Real Madrid'e 65 milyon Euroya mal olacak."* (Takvim Gazetesi, 23.05.2010 Spor Sayfası)

[2] Örn. Futbol için; *"Bir kulüple yazılı sözleşme yapmış olan, kendisine futbol faaliyetleri kapsamında yaptığı harcamalardan daha fazla miktarda ödeme yapılan ve TFF'den profesyonel takım çalıştırma lisansı almış teknik adamlardır."* (TFF Teknik Adamların Statüsü ve Çalışma Esasları Talimatı m.5) Basketbol için, *"Basketbol branşında eğitim gördüğü kategorideki programları başarı ile*

yönlendirirler, rakiplerinin taktiklerini analiz ederek onları yetiştirirler (Genç, 1998). Antrenör, belirli bir spor dalında antrenman yaptıracak yeterlilikte olan ve sporcuları, takımları yaptırdığı antrenmanlarla yetiştirip karşılaşmalara, yarışmalara hazırlayan kimse olarak tanımlanmaktadır (Savaş, 1989). Bu tanımlardan da anlaşılabileceği gibi teknik adamlık bireysel sporcu antrenörlüğü veya kulübe bağlı teknik adamlık şeklinde olabilir. Bireysel sporcu antrenörlüğü daha çok atletizm, jimnastik, yüzme gibi bir kulübe bağlı olmadan yarışılabilen bireysel sporlarda görülmektedir. Kulüp antrenörlüğü de daha çok takım sporlarında olmakla beraber, bireysel spor dallarında kulübün temsil edildiği durumlarda olabilmektedir.

Bu çalışmada, ülkemizde hukuki zeminde profesyonel olarak yapılmasına izin verilen tek dal olan futboldaki teknik adam ve kulüpler arasında akdedilen profesyonel sözleşmeler incelenmeye çalışılacaktır. Her spor dalının kendine münhasır özelliği olması nedeniyle çalışmanın her spor dalı teknik adamlığı için yapılması konuyu çok genişleteceği için konunun futbol ile sınırlandırılması tercih edilmiştir.

Çalışma, üç bölüm ve "değerlendirme ve sonuç" kısmından oluşacaktır. Bunlar, içindekiler kısmından da anlaşılacağı üzere,

Birinci bölüm *"Kavramsal Çerçeve"* başlığını taşımaktadır. Bu bölümde tezin literatür kısmını oluşturan sırasıyla; temel kavramlar, teknik adamlık sözleşmesinin ana esasları, sözleşmeden doğan borçlar, işin düzenlenmesi, teknik adamlık ve toplu iş hukuku ilişkisi, sözleşmenin sona ermesi, sonuçları ve uyuşmazlıkların çözümü incelenecektir.

İkinci bölüm uygulamalı araştırma bölümüdür. *"Gereç ve Yöntem"* ve *"Bulgular"* başlıkları mevcuttur. Bu bölümde teknik adamlık sözleşmesinin uygulanma sorunları tespit edilmeye çalışılacaktır. Bu amaçla profesyonel teknik adamlardan oluşan katılımcılara mülakat tekniği uygulanacak ve yapılan tespitler paylaşılacaktır.

---

tamamlayarak bulunduğu kategori için federasyondan belge alan, sporcuları ve basketbol takımlarını bulunduğu ulusal ve uluslar arası kural ve tekniklere uygun olarak yetiştirmek, yarışmalara hazırlanmalarını ve yarışmalarını, gelişmelerini takip etmek görev ve yetkilerine sahip olan kişidir" (TBF Antrenör Yönetmeliği m.4)

Üçüncü bölüm *"Tartışma ve Sonuç" ile "Öneriler"* başlıklarından oluşmaktadır. Bu bölümde yukarıda uygulamalı araştırma ile tespit edilen sözleşmeye ilişkin bulgular tartışılacak, sonuçlar ortaya konulacak, çözüm yolları önerilecek ve tez sonlandırılacaktır.

4. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

4.1. Temel Kavramlar

4.1.1. Sporla ilgili temel kavramlar

4.1.1.1. Spor: Spor, sosyolojik açıdan tanımlanması son derece güç bir kavramdır. Bu güçlük sporun yüklenmiş olduğu anlamların ve araçların çokluğundan, içerdiği çeşitliliğin dinamizminden, kapsamın belirsizliğinden sporun toplumdan topluma değişen tarihsel arka planından ve günlük dilde farklı anlamlarda kullanılmasından kaynaklanmaktadır (Amman 2000). Gerçekten de günümüzde adına spor denen birçok aktivite görülmektedir. Hatta çoğu aktivitenin spor olup olmadığı tartışmalıdır. Spor başlığı altında futbol, basketbol, güreş, yüzme gibi fiziksel çabanın ağır bastığı aktiviteler olduğu halde, satranç ve briç gibi zihinsel çabanın baskın olduğu aktiviteler de yer almaktadır.

Spor sosyolojisi kitapları incelendiğinde, sporu tanımlamaya çalışan sosyologların tamamının sıkıntı içinde oldukları, mevcut tanımlardaki problemleri gösterdikleri, kendileri tanım önerse bile bu tanımın da problemli olduğunu itiraf ettikleri görülmektedir (Amman 2007). Sporun ortak bir tanımı olmaması onun tanımlanamayacağı anlamına gelmemektedir. Bir tanıma göre spor, *"çok çeşitli amaç ve araçlarla yapılan, önceden belirlenmiş ve benimsenmiş kurallara farklı derecelerde olsa da uymayı gerektiren, performans arttırıcı bedensel aktivitelerdir"* (Amman 2000). Diğer bir tanıma göre ise spor *"bedeni veya zihni geliştirmek amacıyla kişisel veya toplu olarak gerçekleştirilen, bazı kurallara göre uygulanan hareketlerin tümüdür"* (www.tdk.gov.tr Erişim tarihi: 25.03.2012).

Sporun tanımının veya hangi aktivitelerin spor sayılıp sayılmayacağının *"spor pratiğinde"* felsefi tartışmalardan öte bir fayda sağlamayacağını düşünmekteyiz. Söz gelimi bir satranç veya briç oyuncusu açısından yaptığı faaliyetin spor sayılıp sayılmaması onun oyununda hiçbir öneme sahip değildir. Ancak hemen belirtelim ki, bir aktivitenin spor sayılıp sayılmaması onun devlet ve/veya sponsorlar tarafından desteklenmesi, spor federasyonu olarak ödenek alabilmesi, IOC vb. gibi örgütler tarafından tanınıp faaliyetlerinin bu örgütlerin kapsamına alınması gibi sporun

pratiğinde değil ama o sporun yayılmasında ve ilgi görmesinde oldukça önemli bir rolü vardır.

4.1.1.2. Amatörlük – profesyonellik: Bugün spor alanındaki en büyük tartışmalardan biri de amatör – profesyonel ayrımı üzerine yapılmaktadır. Profesyonel *"bir işi kazanç sağlamak amacıyla yapan (kimse), amatör karşıtı"* olarak, amatör kavramı da *"bir işi para kazanmak için değil, yalnız zevki için yapan, hevesli, meraklı (kimse), özengen, profesyonel karşıtı"* olarak tanımlanmıştır (www.tdk.gov.tr Erişim tarihi: 30.01.2012;). Türk sporu, amatörlük-profesyonellik temel ayrımı üzerine kurulmuştur (Küçükgüngör 1998). Amatörlük ve profesyonellik birbirine bu kadar zıt anlamlı kelimeler olmalarına rağmen spor alanında tartışılmasının temel sebebi *"hukuken profesyonellik"* dediğimiz kavramdır. 21.05.1986 tarih ve 3289 Sayılı Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un "Profesyonel Spor" başlıklı 24 üncü maddesine göre:

> *"Profesyonel dallar, Spor Genel Müdürünün Merkez Danışma Kurulunun da görüşünü almak suretiyle yapacağı teklif üzerine Gençlik ve Spor Bakanı tarafından tespit olunur*[1]*.*
>
> *Profesyonel spor dallarının teşkili, ilgili federasyonları ile bağlantıları, idaresi tüzükle düzenlenir.*
>
> *Spor kulüpleri, profesyonel takımlarını, Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kuracakları veya kurulmuş olan şirketlere devredebilirler veya profesyonel futbol takımlarını kiraya verebilirler".*

Ülkemizde bu maddeye uygun olan dal futboldur. Bu sebeple hukuken profesyonel sözleşmeler sadece futbol alanında görülmektedir. Nitekim Türkiye Futbol Federasyonu, 5894 sayılı Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun gereğince çıkardığı Profesyonel Futbol Talimatı'nda, futbolda profesyonelliğin şartları ve esaslarını belirlemiş ve bu şekilde futbolda profesyonellik hukuken kabul edilmiştir. Futbol dışında kalan tüm spor dalları ise hukuken amatör olarak nitelendirilmektedir (Küçükgüngör 1998). Tartışmanın ana noktalarından birisi de budur. Örneğin basketbol, voleybol veya güreş gibi dallarda da oldukça yüksek ücretlerde sözleşmeler imzalanmaktadır. Ancak bu dallar "hukuken profesyonel" sayılmadıkları için kâğıt üzerinde amatör sporlar olarak geçmektedirler.

---

[1] 24/10/2011 tarihli ve 661 sayılı KHK'nın 46 ncı maddesiyle bu fıkrada yer alan "Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanı" ibaresi "Gençlik ve Spor Bakanı", şeklinde değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

Durum böyle olunca da belki üst düzey sporculara hakları tam olarak verilmekte iken, diğer seviyelerdeki sporcular için durum tam bir emek sömürüsüne dönüşmektedir. Amatör sporlardaki birçok sporcunun ücreti ödenmediği[1] gibi zorunlu sigorta primleri de yatırılmamaktadır. Buna gerekçe olarak da çoğu zaman amatörlük kavramı kılıf olarak uydurulmaktadır.

Bu tartışmaların sona erebilmesi için bir spor dalının bir hukuki düzenleme ile hukuken profesyonel olarak kabul edilip edilmediğine bakılmaksızın, uygulamadaki ihtiyaçlar da dikkate alınarak, "profesyonel spor dalı" ile "profesyonel sporcu" kavramlarının birbirinden ayrılması gereği ortaya çıkmaktadır (Küçükgüngör 1998). Bu durumda hukuken amatörlük kavramı bir yana bırakılarak sporcunun ücret karşılığı çalışıp çalışmadığına ve ücretin hangi giderleri kapsadığına bakılmalı, eğer sporcu spor faaliyetine katılması ile ilgili zorunlu giderler (konaklama, malzeme, sigorta ve antrenman giderleri) dışında herhangi bir ücret almıyorsa amatör, bunlardan fazlasını alıyorsa profesyonel sayılmalıdır. Böylece uygulamada "gizli profesyonellik"[2] denen uygulamalara da gerek kalmaz.

4.1.1.3. Teknik adam (teknik direktör – antrenör): Teknik adam (teknik direktör ya da antrenör), çalıştırdığı takımın yapılacak karşılaşmada ne tür bir taktik gerçekleştireceğini, oyuncu veya oyuncuların karşılaşmada nasıl bir görev yapacağını, takımda kimlerin kadroda bulunacağını tespit eden en yetkili kişidir. Antrenmanlarda sporcuların çalışmalarını ve durumlarını gözlemleyen ve bu kişilerin antrenman performanslarını dikkate alarak karşılaşmalarda kimin oynayacağını belirleyen kişi olup aynı zamanda sporcuların oyun bilgilerini ve mücadele şekillerini daha önceden belirlenen taktiklere uygun gerçekleştirme çabasında olan yetkilidir (Egesoy 2010).

Bir başka tanıma göre, teknik direktör, futbol takımlarını teknik anlamda yöneten, o takımın başarısı için mücadele eden ve geleceğini planlayan kişi olarak tarif edilebilir. Bu nedenle iyi bir teknik direktör, teknik açıdan yeterli bilgiye sahip olduğu kadar yönetsel becerilere de sahip olmalıdır. Bu, teknik direktörün bilgi,

---

[1] Genellikle amatör sporlarda bir ücret karşılığı anlaşılsa da kulüpler bunu yazılı bir sözleşme haline getirmeye çekinmektedirler. Ücret konusu ya kulüp yöneticisi ile yapılan sözlü bir anlaşmaya ya da ücrete karşılık alınan çek – senede dayanmaktadır.

[2] Amatör sporlarda sporcuların veya teknik adamların amatör sıfatı taşıdıkları halde ücret karşılığında çalışmalarıdır.

deneyim ve kişiliğinin bir ürünüdür. Modern spor anlamında ise teknik direktör, sporcularını performanslarının doruğuna taşıyan, onların fiziksel, sosyal, duygusal ve zihinsel kapasitelerinin gerçekleştirilmesine yardımcı olan ve karşılaşmalara hazırlayan kişidir (Erdem 2005).

Teknik adam adeta ordusunun başındaki komutandır. Onları savaşa hazırlar ve çarpışma sırasında onları yönetir. Takım kazandığında o da omuzlarda taşınır ama yenilgi söz konusuysa sorumlu tutulan ilk kişidir. Halit Egesoy'un "Türkiye Futbol Süper Ligi Teknik Direktör Değişikliklerinin İncelenmesi" başlığı ile yaptığı ve 1997-2007 yıllarını kapsayan çalışmasına göre (Egesoy 2010), Türk futbol takımlarının 10 yıllık süreçte, 234 yerli, 76 yabancı toplam 310 teknik direktörle çalıştıkları görülmüş, Süper Lig'de takımların bir sezonda ortalama 31 teknik direktöre görev verdiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, 1997 – 2007 yılları arasında her takımın bir sezonda ortalama 1,7 teknik direktörle çalıştığını ve Futbol Süper Ligi'nde her hafta ortalama bir teknik direktör değişikliğinin yaşandığını göstermiştir.

Dört büyük takımın son 12 yılda (2000-2012) çalıştıkları teknik adamlar ise aşağıdaki tabloda verilmiştir. Tablodan da anlaşılacağı üzere büyük takımlar bile neredeyse her yıl teknik adam değişikliğine gitmektedirler. Bu, diğer alt sıralardaki takımlarda daha da fazla olmaktadır.

İstatistiklerden de anlaşılacağı gibi teknik adamların sözleşmeleri genellikle tek taraflı feshedilmekte ya da yapılan baskı sonucu tarafların anlaşması ile sona erdirilmektedir. Bazen kulüpler sözleşmelerin sona ermesini beklememekte, teknik adamın istifa etmesi için baskı oluşturulmaktadır[1].

[1] Nitekim 2008-2009 sezonunda Galatasaray Teknik Direktör yardımcısı Ümit Davala'nın işine son vermiştir. Bu hamlenin teknik direktör Michael Skibbe'yi istifaya zorlamak için yapıldığı yorumlanmıştı.

Tablo 1. Dört büyük takımın 2000 yılından bu yana çalıştıkları teknik adamlar.

Galatasaray	Fenerbahçe	Beşiktaş	Tabzonspor
1. M. Lucescu	1.T. Sofuoğlu	1. N. Scala	1. G. Bulak
2. F. Terim	2. M. Denizli	2. C. Daum	2. P. Briegel
3. G. Hagi	3. W. Lorant	3. M. Lucescu	3. S. Tekelioğlu
4. E. Gerets	4. O.Çetin	4. V. Del Bosque	4. S. Aybaba
5. K. H. Feldkamp	5. T. Güney	5. R. Çalımbay	5. Z. Doğan
6. C. Güler	6. C. Daum	6. J. Tigana	6. V. Halilhodzic
7. M. Skibbe	7. A. Zico	7. E. Sağlam	7. S. Lazaroni
8. B.Korkmaz	8. L. Aragonez	8. M. Denizli	8. E. Yanal
9.F. Rijkaard	9. C. Daum(2.)	9. B. Schuster	9. H. Bross
10. G. Hagi (2.)	10. A. Kocaman	10. T. Havutçu	10. Ş. Güneş
11. B. Ünder		11. C. Carvahal	
12. F. Terim (2.)			

4.1.1.4. Transfer: Transfer yabancı kökenli bir kelimedir ve *"aktarmak, başkasına bırakmak, devretmek, nakletmek"* anlamlarına gelmektedir. Transfer kavramına tanım olarak Teknik Adamların Statüsü ve Çalışma Esasları Talimatı'nda (TASÇET) yer verilmemiştir. Oysa futbolcular açısından Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transferleri Talimatının 2/c. maddesinde transfer *"Futbolcunun ilk kez profesyonel sözleşme imzalamasını, mevcut kulübünden başka bir kulüp ile sözleşme imzalamasını veya geçici olarak kulüp değiştirmesini ifade eder"* şeklinde bir tanıma ver verilmiştir. Teknik adamlar açısından geçici olarak kulüp değiştirmesi mümkün değildir. Bu açıklamalardan sonra teknik adamlar açısından transfer kavramını, teknik adamın mevcut kulübünden başka bir kulüple veya daha evvel bir kulüpte çalışmıyorsa yeni bir kulüple sözleşme imzalaması olarak tanımlayabiliriz.

Transfer dönemleri ise ilgili spor dalının federasyonunca belirlenen ve bu sözleşmelerin yapılabildiği tarih aralığını ifade eder. Bu dönem dışında transfer mümkün değildir. Örneğin, Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transferleri

Talimatı md.13/1/1. bu durumu *"futbolcular, ancak TFF tarafından belirlenen transfer ve tescil dönemleri içinde tescil edilebilirler"* şeklinde ifade etmiştir. Tescilin hükmü ise 11.maddede *"bir futbolcunun, bir kulüpte profesyonel veya amatör olarak oynayabilmesi için bağlı olduğu kulübü adına TFF nezdinde tescil edilmiş olması zorunludur"* şeklinde açıklanmıştır.

Teknik adamlar açısından ise durum farklıdır. TASÇET m.6/6, *"teknik adamlar, transfer ve tescil dönemlerine bağlı kalmaksızın TFF tarafından kulübü adına her zaman tescil edilebilirler"* şeklindedir. Buradan çıkaracağımız sonuç şudur ki, transfer dönemi olarak adlandırılan sözleşme yapmaya kısıtlama getiren uygulama teknik adamlar için geçerli değildir. Teknik adamlar için bu açıdan sınırlayıcı olan hüküm ise aynı maddenin 5. bendinde *"teknik adamlar aynı sezon içerisinde en fazla iki kulüp adına tescil edilebilirler"* hükmüdür. Yani teknik adam bir sezon içinde istediği zaman bir kulüp ile anlaşıp çalışabilecek, ancak bunu bir sezonda iki kez yapabilecektir.

Bu konuda akla gelecek diğer bir açıklama transfer görüşmeleri kavramıdır. Örneğin uygulamada bazı kulüplerin rakip kulüplerin teknik adamlarına, sporcularına aslında ödemeyecekleri rakamları teklif ettikleri görülmektedir. Ancak bunu gerçek bir transfer yapmak için değil, fiyatı yükseltmek ve tarafların kafasını karıştırmak amacıyla yaptıkları ifade edilmektedir. Bu durum bir hukuki yaptırım gerektirecek sürece yol açar mı? Acaba sözleşme devam ederken transfer görüşmesi yapmak sadakat borcuna aykırılık doğurur mu? Bu konuda aşağıda *"sözleşme görüşmeleri"* başlıklı kısımda daha ayrıntılı değinilecektir (Bkz. 4.2.3.1. Sözleşme Görüşmeleri ve Sorumluluk).

4.1.1.5. Türkiye Futbol Federasyonu (TFF): TFF, ülkemizde futbolu yöneten kuruluştur. TFF; teknik adamların, futbolcuların, kulüplerin ve futbolcu temsilcilerinin hem kendilerini ilgilendiren konuları, hem de birbirleriyle ve bizzat TFF ile olan ilişkilerini yayınladığı talimatlarla düzenlemekte, aralarında çıkan uyuşmazlıkları da yine kendi bünyesinde çözümlemektedir. Bu konularda bu kadar yetkili bir makam olan TFF hakkında kısaca bilgi vermek yerinde olacaktır.

Türk sporunun ilk teşkilatı olan Türk İdman Cemiyetleri İttifakı'nın kurulmasının ardından Yusuf Ziya Öniş başkanlığında ilk Türk Futbol Federasyonu

1923 yılında Şehzadebaşı'ndaki Letafet Apartmanı salonunda yapılan toplantıda 'Futbol Heyet-i Müttehidesi' adıyla kurulmuştur. Ardından FİFA'ya başvurulmuş ve Türkiye 21 Mayıs 1923 tarihinde FIFA'nın 26. üyesi olmuştur[1]. 1938 yılında Türk Spor Kurumu'nun kaldırılması ve Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü'nün Türk sporuna hâkim olmasıyla beraber futbol da devlet yönetimine geçmiştir. 1989 yılında devrin Başbakanı Turgut Özal'ın da desteğiyle Türkiye Futbol Federasyonu Başkanlığına Şenes Erzik atanmış ve bu da Türk futbolu için önemli milatlardan biri olmuştur. 17.6.1992 tarihinde 3813 sayılı Kanunla Türkiye Futbol Federasyonu özerk hale getirilmiştir. Faaliyete geçtiği günden beri özerk Futbol Federasyonu, faaliyetlerini büyük bir başarıyla sürdürmüştür (www.tff.org.tr Erişim tarihi: 13.02.2011).

Şu an 05.05.2009 tarihli 5894 Sayılı Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun yürürlükte bulunmaktadır. Bu Kanunun da 1. maddesine göre, *"TFF, her türlü futbol faaliyetlerini milli ve milletlerarası kurallara göre yürütmek, teşkilatlandırmak, geliştirmek ve Türkiye'yi futbol konusunda yurt içinde ve yurt dışında temsil etmek üzere, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliğe sahip, özerk bir kuruluş olarak faaliyet göstermektedir"*.

Teknik adam sözleşmesi açısından TFF'nin önemine gelecek olursak, TFF birçok talimat maddesi ile bu sözleşmeye müdahil olmaktadır. Şöyle ki, teknik direktörlük sözleşmesi zaten TFF'nin çıkarmış olduğu TASÇET ile düzenlenmektedir. Bu talimatla TFF hem bir düzenleyici kurum (talimatlar), hem bir onay makamı (tescil), hem de bir yargı makamı (Disiplin Kurulları, Etik Kurul, Kulüp Lisans Kurulu, Uyuşmazlık Çözüm Kurulu, Tahkim Kurulu) konumundadır.

4.1.2. Sözleşmelerle ilgili temel kavramlar

4.1.2.1. Sözleşme kavramı: Sözleşme (akid), bir hukuki sonuç elde etmek için iki tarafın karşılıklı ve birbirine uygun surette iradelerini açıklamaları sonucunda meydana gelen iki taraflı hukuki işlemdir (Esener 2008).

Sözleşme, hukuki işlemin bir çeşididir. Hukuki işlem denildiği zaman, genel olarak hukuk düzenince korunan bir sonucu doğurmaya yönelik irade açıklamaları anlaşılır. İşte, sözleşmeler de, karşılıklı iki tarafın bir hukuki sonucu (borç ilişkisini)

[1] TFF, 1923'ten beri FIFA'nın ve 1962'den beri de UEFA'nın bir üyesidir.

yaratmak üzere birbirleriyle uyuşan karşılıklı iradelerini açıklamalarıyla oluşan hukuki işlemlerdir (Zevkliler 2004).

Sözleşme ilişkileri Türk Borçlar Kanunu'nda yer almaktadır[1]. Sözleşmeler, haksız fiiller (TBK. m.49 vd.) ve sebepsiz zenginleşme (TBK. m.77 vd.) ile birlikte borcu doğuran kaynaklar olarak TBK. m.1 vd maddelerinde yer almaktadır[2].

Türk Borçlar Kanunu, Birinci Kısımda, sözleşmelere ilişkin genel kuralları düzenlediği halde bunlarla yetinmeyerek, İkinci Kısımda ayrıca çeşitli sözleşme tiplerini ele alıp tüm ayrıntılarıyla düzenlemiştir. Bu bölümde özellikle konumuzla ilgisi olan hizmet sözleşmesi ile birlikte satım, mal değişim (trampa), bağışlama, kira, ödünç, hizmet, eser, yayın, vekâlet, havale, saklama, kefalet gibi sözleşme tipleri düzenlenmiştir.

4.1.2.1.A. Kuruluşu: Taraflar arasında bir sözleşmenin kurulabilmesi için öneri ve kabul olarak ifade edilen iradelerin bulunması gerekir (TBK m.3 vd.).

Öneri: Tek taraflı bir hukuki işlemdir ve genel ifadeyle, sözleşme yapma çağrısıdır.

Kabul: Önerinin kabulüyle sözleşme kurulmuş olur. Kabul, tek taraflı ve ulaşması gereken bir irade beyanıdır.

4.1.2.1.B. Geçerlilik şartları: Sözleşmelerin genel olarak geçerliliği için bütün sözleşmelerde aranan şartlara da sahip olması gerekir. Bu şartlar:

a. Taraflar ehil olmalıdır: Ayırt etme gücüne sahip kimse, ergin ise ve kısıtlı değilse, sözleşmeyi yapma hususunda tam ehliyetlidir. Tüzel kişilerin ehliyeti ise bunlara özgü kurallara göre belirlenir (Oğuzman ve Öz 2011).

b. Akdin konusu, emredici hukuk kurallarına, kamu düzenine, genel ahlaka ve kişilik haklarına aykırı olmamalıdır: Sözleşmelere ilişkin olarak Borçlar Hukukumuzda egemen olan ilke, "sözleşme özgürlüğü" ilkesidir. Sözleşme özgürlüğü, hukukumuzda temel bir ilke olarak benimsenmiştir. Öyle ki, BK. m.26[3] ile sözleşmenin konusu yasanın gösterdiği sınırlar içinde özgürce saptanabileceği

---

[1] 6098 s. Kanun

[2] Bkz. 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nda haksız fiiller için m.44 vd., sebepsiz zenginleşme için m.61 vd.

[3] ***MADDE 26-*** *Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler. (Ayrıca bkz. Eski Borçlar Kanunu m.19)*

hükme bağlanmış, öte yandan Anayasa, m.48/1[1] ile de herkesin sözleşme hürriyetine sahip olduğu apaçık vurgulanmıştır (Karahasan 2003). BK. 19 maddeye göre anlatılmak istenen şudur: *"Bir sözleşmenin konusu, sözleşmeyi yapanlar tarafından yasaların çizdiği serbesti içinde, diledikleri gibi belirlenebilir. Yasalardaki emredici hukuk kurallarına, ahlaka, kamu düzenine ya da kişilik haklarına aykırı olmadığı sürece, iki tarafın yaptıkları sözleşmeler geçerlidir."* (Bilge 1971 ve Feyzioğlu 1980'e atfen Zevkliler 2004)

c. Sözleşmenin konusu imkansız olmamalıdır: Sözleşme yapıldığı sırada sözleşmenin konusunu teşkil eden edimlerden biri objektif olarak imkansız ise, sözleşme geçerli değildir (BK. m.27). Bu imkânsızlık, fiili bir imkânsızlık olabileceği gibi, hukuki bir imkânsızlık da olabilir (Oğuzman ve Öz 2011). Örneğin profesyonel teknik adam (A), (X) kulübüyle sözleşme imzaladıktan sonra, (A)'nın bu görevi yerine getirmeye engel bir hastalığı ortaya çıkarsa, fiili imkânsızlık ortaya çıkar. Buna karşın, Kuzey Kore kulübü (Y) ile sözleşme imzalayan teknik adam (B), bu ülkeye gittiğinde yabancıların ülkeye girişinin yasaklandığını öğrendiğinde hukuki bir imkânsızlıkla karşı karşıya kalır.

d. İrade beyanları sağlıklı olmalıdır: İrade beyanının sağlıklı olmaması; diğer bir ifade ile, irade beyanındaki sakatlık, ya beyanın iradeye (arzuya) uymamasından ya da iradenin oluşumundaki bir etkenden ileri gelir (Oğuzman ve Öz 2011). Bu haller de genel olarak hata, hile, tehdit ve aşırı yararlanma (gabin) halleridir.

e. Muvazaa bulunmamalıdır: Bir sözleşmede muvazaa, tarafların, yaptıkları sözleşmenin hiç hüküm doğurmaması veya görünüşteki sözleşmeden başka bir sözleşmenin hükümlerini doğurması hususundaki anlaşmalarıdır (Oğuzman ve Öz 2011).

4.1.2.1.C. Şekli: Sözleşme alanında esas olarak şekil serbestîsi uygulanır (TBK.m.12)[2]. Kanunlarda aksine bir kural bulunmayan durumlarda, taraflar sözleşmenin şeklini serbestçe belirleme imkânına sahiptirler. Sözleşmenin geçerli olarak yapılması için uyulması gereken şekil kanunla belirtilmiş ise, kanunun

---

[1] ***IV. Çalışma ve sözleşme hürriyeti, madde 48/1***– *Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.*

[2] *"**MADDE 12-** Sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir. Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz." (Ayrıca Bkz. Eski BK m.11)*

öngördüğü şekle uyulmadan yapılan sözleşmeler hüküm doğurmaz. Üç tür şekil öngörülmüştür. Bunlar, evlilik merasiminde ve miras hukukunda bazı vasiyet şekillerinde öngörülen *sözlü şekil*, profesyonel futbolcu sözleşmelerinde olduğu gibi *yazılı şekil* ve taşınmaz satımında öngörüldüğü gibi *resmi yazılı şekildir.*

4.1.2.1.D. Sona ermesi: Bir borç ilişkisi ister ani edimli isterse sürekli edimli bir olsun, genel olarak ibra, tecdit (yenileme), alacaklı ve borçlu sıfatlarının birleşmesi, kusursuz imkânsızlık, takas ve zamanaşımı yollarıyla sona erer. Genel anlamda borç ilişkilerinin sona ermesi çoğu zaman borç ilişkisinin tipine göre özellikler taşır ve bu sebepten her bir borç ilişkisi tipi incelenirken izah edilmesi doğru olur (Oğuzman ve Öz 2011). Örneğin, bazı borç ilişkilerinde taraflardan birinin ölümü (örneğin hizmet sözleşmesinde işçinin ölümü), taraflardan birinin iflası (örneğin profesyonel futbolcu sözleşmesinde kulübün iflası) her sözleşme için geçerli değildir. Futbol özelinden ekleme yapmak gerekirse, profesyonel futbolcu sözleşmelerinde PFSTT hükümleri gereği, profesyonel teknik adamlar açısından TASÇET gereğince sözleşmeyi sona erdiren özel haller düzenlenmiştir.

4.1.2.2. Hizmet sözleşmesi: Hizmet sözleşmesi, Borçlar Kanunu m.393 vd.'da yer almaktadır: m.393/1'deki tanıma göre *"Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir"*. Anayasa Mahkemesinin 26-27.9.1967 gün ve 336/29 sayılı kararına paralel olarak, *"Hizmet akdi, bir kimsenin ücret karşılığında belirli veya belirsiz bir süre için hizmet görmeyi, hizmetini iş sahibinin emrinde bulundurmayı, iş sahibinin de ona bir ücret vermeyi üstüne almasıdır"* biçiminde de tanımlanmıştır.

İş Kanunu'nda, işçi *"bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi"* olarak tanımlanırken (m.2/I), temel alınan iş sözleşmesi kavramının da tanımlanması yoluna gidilmiştir. Kanuna göre *"iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşmedir"* (m.8).

4.2. Profesyonel Teknik Adam Sözleşmesi Ana Esasları

4.2.1. Sözleşmenin niteliği, unsurları ve diğer sözleşmelerden farkları

4.2.1.1. Niteliği: Teknik Adam sözleşmeleri spor sözleşmeleri arasında yer alır. Spor sözleşmeleri de birer sözleşme olmalarından bahisle, sözleşmelerin kuruluşuna, hükümlerine ve sona ermelerine ilişkin olarak Borçlar Kanunu hükümlerine tabidir; ancak, ilgili federasyonlar tarafından bazı hususlarda, Borçlar Kanunundaki düzenlemelerden farklı hükümler getirilmiştir (Ertaş ve Petek 2005). Bu özel düzenlemelere daha sonra değinecek olursak bu sözleşme türünün niteliği konusunda tartışmalar bulunmaktadır. Bu tartışmalar genellikle teknik adamlık sözleşmesinin Borçlar Kanunu m.393 vd.'da yer alan hizmet sözleşmesine mi, yoksa 4857 Sayılı İş Kanunu'na mı tabi olacağı üzerine gerçekleşmektedir.

Borçlar Kanunu'nun 393 vd. maddelerinde düzenlenmiş olan özel borç ilişkisi, iş görme amacı güden sözleşmelerden hizmet sözleşmesidir (Bkz. 1.2.2. Hizmet Sözleşmesi). İş Kanununda ise, işçi *"bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi"* olarak tanımlanırken (m.2/1), temel alınan iş sözleşmesi kavramının da tanımlanması yoluna gidilmiştir. Kanuna göre, iş sözleşmesi, m.8/1'de *"bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir"* şeklinde tanımlanmıştır.

Bu tanımlardan sonra ilk etapta teknik adam sözleşmesinin her iki tanıma da uyduğunu, özel kanun – genel kanun ilişkisinden de bu sözleşmenin İş Kanunu'na tabi olacağını söyleyebiliriz (Reisoğlu 1968'e atfen Kesebir 2008).

"Amaç ve kapsam" başlıklı İş Kanunu m.1/2'ye göre, İş Kanunu *"4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır"*. Yani kanun, kural olarak Türkiye'deki tüm işyerlerini uygulama kapsamına alan ve bu itibarla da diğer iş kanunlarına nazaran ana mahiyette bir kanundur. Ancak Kanun, bazı faaliyetleri, işyerlerini ve çalışanları uygulama kapsamı dışında bırakmıştır. *"İstisnalar"* başlıklı İş Kanunu'nun 4.maddesi (g) bendi ile sporcular İş Kanunu kapsamı dışına alınmıştır. Bu madde dolayısıyla kanunda açıkça ismi zikredilmeyen teknik adamların da sporcu olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği tartışmanın ana konusudur. Bu tartışmaya ilişkin örnek yargı kararları da şu şekildedir:

- *İş Yasasının... maddesi ile yalnızca sporcular bu Kanun kapsamı dışında bırakılmış olup, antrenörler hizmet akdi ile çalışmaktadır. İşverenle antrenör arasında çıkan uyuşmazlıkta görevli mahkeme İş Mahkemesidir[1]".*
- Antrenör de sporcu kapsamında değerlendirilecek olup, ücret, transfer bedeli ve prim gibi taleplere yönelik davasını, iş mahkemesi yerine asliye hukuk mahkemesine açması gerekir. *"Davacı, davalı spor kulübünde A takımı oyuncusu olarak görev yapmış, aynı zamanda yıldız takımının antrenörü olarak çalışmıştır. Açmış olduğu bu davada her iki görevi sebebiyle ücret, transfer bedeli, pirim gibi isteklerde bulunmuştur. Mahkemece istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur. 1475 sayılı İş Kanununun 5/9- maddesinde sporcular, İş Kanununun kapsamının dışında tutulmuştur. Antrenör de sporcu kapsamında değerlendirilmelidir. Buna göre davanın iş mahkemesinde görülmesi olanağı bulunmamaktadır. Söz konusu isteklerle ilgili davanın Asliye Hukuk Mahkemesinde açılması gerekir. Mahkemece bu yönden görevsizlik kararı verilmelidir[2]".*
- *"...ayrıca kulüp veya federasyon antrenörlerinin profesyonel futbolcu kapsamına girmediği için 4857 Sayılı İş Kanununun 4. maddesinde sayılan istisnalar arasında bulunduğu da söylenemeyeceğinden, tarafların ve aralarındaki iş sözleşmesinin yürürlükteki İş Kanunu kapsamına girdiği sonucuna varılmıştır....sadece profesyonel sporcuların İş Kanununun kapsamı dışında bırakıldığı, antrenör ve teknik direktörlerin ise profesyonel sporcu kapsamına girmediği ve iş sözleşmesi ile çalıştıkları böylece işveren ve antrenör arasında çıkan uyuşmazlıkta İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı açıktır[3]".*
- *"... İster özel hakem, isterse genel mahkemede görülsün sporcu ile kulübü arasında alacaklarla ilgili uyuşmazlıkta İş Kanunu hükümlerinin uygulanması olanağı bulunmamaktadır. Ancak antrenör, teknik direktör, idareci, masör ve benzeri elemanlar ile kulüpleri arasında çıkan uyuşmazlıklarda, bağlı bulundukları federasyonun özel hükümleri dışında İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasına engel bir durum yoktur. Somut olayda, davacının voleybol antrenörü olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Yukarıda belirtilen yasal ve hukuksal*

---

[1] Yargıtay 9. HD, 2003/19877 E, 2003/20178 K, 08.12.2003
[2] Yargıtay 9 HD, 2003/14073 E, 2004/6561, 30.03.2004
[3] TFF Tahkim Kurulu Kararı, 2006/11 E, 2006/43 K, 02.03.2006, TFF Tahkim Kurulu Örnek Kararları Editörler: ARSLAN Türker, KOCASAKAL Ümit, 2009

gerekçelere göre doğrudan aktif spor yapmayan, sporcuyu aktif spor yapması için hazırlayan antrenörün İş Kanunu kapsamında işçi olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Dairenin son kararları bu yöndedir. Buna göre davacının iş sözleşmesi ile çalıştığı kabul edilerek uyuşmazlığın esası hakkında bir karar vermek gerekirken yazılı şekilde görevsizlik kararı verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir[1] *".*

Doktrine göz attığımızda ise, çoğunlukla bu sözleşme açısından uygulanacak mevzuatın İş Kanunu olduğu yönünde fikirler görülmektedir[2].

- *"... kapsam dışı tutulanlar sadece 'sporcularla' sınırlandığı için spor kulübünde diğer işlerde çalışanlara İş Kanunu uygulanır... m.4/9'da yer alan sporcu kavramı dar yorumlanmalı ve antrenörlerin bu yasadan yararlanacakları sonucuna varılmalıdır... antrenörün asli görevi spor yapmak değil, sporcuları yarışma ve karşılaşmalara hazırlamaktır. Yani bir anlamda antrenör, öğreten ve eğitim veren kişidir"* (Süzek 2010).
- *"Bir istisna hükmünün kıyas yolu ile genişletilmesi mümkün olmamak gerekir. Öte yandan m.4/g bendinde sporla ilgili kişilerden değil, açıkça sporculardan söz edilmektedir. Sporcu ise, yarışmalara katılan kişidir. Bu kişileri hazırlayan kişilerin sporcu olmadığı açıktır. Sporcu kavramı karşı oy yazısında olduğu gibi geniş düşünüldüğü takdirde, sporcuların yarışmalara hazırlanmasını temin eden, kondisyoner, malzemeci gibi kişileri de İş Kanunu kapsamı dışında görmek gerekir ki, böyle bir sonucun isabetli olmayacağı açıktır"* (Ekmekçi 2003'e atfen Sümer 2010).

Kanımızca profesyonel teknik adamlık sözleşmesi İş Kanunu m.4'te sayılan istisnaların dışında tutulmalıdır ve çıkacak uyuşmazlıklarda Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesini düzenleyen hükümleri değil, İş Kanunu hükümleri uygulanmalıdır. Teknik adamın "sporcu" ile aynı işi yaptığını söylemek öğretmen ile öğrenciyi aynı kefeye koymaktır. Ayrıca Kanundaki 4. maddenin g bendinde açıkça ve sadece "sporcular hakkında" denmektedir. Kanun koyucu isteseydi burada sporcular deyimi yanına "ve diğer sporla uğraşanlar" deyimini ekleyebilirdi. Bunun

[1] Yargıtay 9. HD E. 2010/45651 K. 2010/35814, 02.12.2010
[2] Ayrıca Bkz. Çelik 2011, Akyiğit 2010, Mollamahmutoğlu 2008,Tunçomağ ve Centel 2008.

yapılmamış olması teknik adamlarında istisnalar arasında sayılmadığı anlamına gelir. Gerçekten İş Kanunu'ndaki kapsama ilişkin istisna hükümlerini dar yorumlamak ve mümkün olduğu ölçüde iş sözleşmesi ile çalışan kişileri İş Kanunu kapsamına almak gerekir (Sümer 2010).

Teknik adam sözleşmesinin niteliği açısından söz konusu olabilecek diğer bir tartışma, bu sözleşmenin takım sözleşmesi şeklinde yapılıp yapılamayacağıdır[1]. Uygulamada pek fazla kullanılmayan takım sözleşmesine, daha çok inşaat işlerinde ve mevsimlik işlerde rastlanır (Şakar 2011). Ancak futbol uygulamasında da zaman zaman kulüple anlaşan teknik adamın, ekibiyle birlikte (yardımcı antrenör, kaleci antrenörü, kondisyoner, beslenme uzmanı) işe başlayıp, ekibi ile birlikte görevine son verildiği görülmektedir. Bu durum takım sözleşmesi kavramını andırmaktadır.

İş Kanunu m.16/1'e göre *"Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir"*. Bu tanıma göre takım kılavuzu teknik direktör (birinci antrenör), diğer işçiler de yardımcıları, kondisyoneri vb. olabilir. Burada dikkat edilmesi gereken her işçi ile ayrı ayrı sözleşme değil, bütün ekip için yazılı şekilde ve tek bir sözleşme yapılır. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir (m.16/2). Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır. Ancak, takım sözleşmesi hakkında TBK m.128[2] hükmü de *(başkasının fiilini taahhüt)* uygulanır (m.16/3). Takıma dahil işçilerden biri veya bir kaçı işe başlamaz ve işveren de bu sebeple bir zarara uğrarsa, bundan takım kılavuzu sorumludur (Şakar 2011). İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır. Takım kılavuzu için, takıma dâhil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz (m.16/son).

Sonuç olarak teknik adam, kulüple yapacağı sözleşmeyi takım sözleşmesi halinde de imza edebilir. Bu konuda hukuken bir engel bulunmamaktadır.

---

[1] Takım sözleşmesi için bkz. Akyiğit 2010, Çelik 2011, Sümer 2010, Şakar 2011, Tunçomağ ve Centel 2008

[2] Bkz. Eski BK m.110

4.2.1.2. Unsurları: Kanuni tanıma göre *"İş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşmedir."* (İş Kanunu m.8, TBK 393) Tanımdan da anlaşılacağı üzere iş sözleşmesi iş görme, ücret ödeme ve bağımlılık olarak üç unsurdan oluşmaktadır. Şimdi bu unsurları profesyonel teknik adam sözleşmesi açısından kısaca değerlendirelim. Buradaki değerlendirmeler "unsurların" aynı zamanda tarafların yüklendikleri borçlar oldukları ve ilerleyen konularda çok daha ayrıntılı açıklanacağı için kısa tutulmuştur.

4.2.1.2.A. İş görme unsuru: İş, bir ihtiyacın giderilmesine yönelik olarak düzenli bir şekilde icra edilen bedensel veya düşünsel her uğraş alanıdır (Akyiğit 2010). Teknik adam bedensel ve düşünsel emeğini çalıştığı kulüp adına harcayan kişidir. Öyle ki, teknik adam takımın beynidir, saha içindeki dizilişinden, disiplinin sağlanmasına, kamp yerine karar vermeye kadar birçok sorumluluğu vardır. Bedensel olarak da sporcular kadar olmasa da ortada bir emek olduğu açıktır. Teknik adam da eşofmanlarını giyerek takımın idmanlarına katılır ve gerekli gördüğünde yapılmasını istediği hareketleri bizzat gösterir, dış saha maçlarına, kamplara takımla birlikte gider.

4.2.1.2.B. Ücret unsuru: Bir ücret söz konusu olmadıkça iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez. Bu nedenle hatır için veya ahlaki bir amaçla ücretsiz yapılan çalışmalar iş sözleşmesinin oluşumuna yol açmaz (Süzek 2010). Profesyonel teknik adam sözleşmesi de karşılık uğruna yapılan bir sözleşmedir. Nitekim TASÇET m.3'e göre de profesyonel teknik adamların ücret unsuru *"...kendisine futbol faaliyetleri kapsamında yaptığı harcamalardan daha fazla miktarda ödeme yapılan..."* şeklinde ifade edilirken, aynı talimatın 11.maddesinde ücret *"sözleşmede belirlenmesi zorunlu olan ve profesyonel teknik adama aylık asgari ücret tutarının altında olmamak kaydıyla ödenen tutardır"* şeklinde tanımlanmıştır. Amatör teknik adamlar açısından ise *"Bu talimatın 3. maddesinde belirtilen tanımın dışında kalan tüm teknik adamlar amatör lisanslı teknik adam olarak kabul edilirler"* şeklinde bir açıklama getirilmiştir.

4.2.1.2.C. Bağımlılık unsuru: İş hukuku açısından bağımlılık unsuru çok önemlidir. İş sözleşmelerini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran en önemli unsur

bağımlılık unsurudur. Gerçekten eğer çalışan, çalıştırana bağımlı olarak faaliyet göstermiyorsa bir iş sözleşmesinden de işçi kavramından da söz etmek mümkün değildir (Süzek 2010). Gerek öğretide, gerek uygulamada ücret, emek ve bağımlılık, iş sözleşmesinin belirleyici unsurlarıdır. İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt edici en önemli kıstas bağımlılık ilişkisidir[1]. Baskın görüşe göre önceleri bağımlılıktan kasıt, işverenin çalışma faaliyetlerinin yeri, süresi, zamanı, icrası ve içeriğine ilişkin talimatlarına tabi olmasıdır. Nerede, ne zaman ve ne kadar çalışmak zorunda olduğu kendisine bildirilen ve buna uymak zorunda olan işçidir. Yaşanan ekonomik/teknolojik gelişmeler özel uzmanlık gerektiren işlerde işverenin yönetim hakkını büyük ölçüde kısıtlamakta ve dolayısıyla işçinin bağımlılığında bir daralmaya yol açmaktadır (Akyiğit 2010). Konumuz açısından değerlendirildiğinde kulüp başkanlarının (işveren) genelde iş adamı olduğunu düşünürsek teknik adamlara işleriyle ilgili emir ve talimat vermesi yani bağımlılık unsurunun daraldığını düşünebiliriz.[2]

Uygulamada görev yapan bazı teknik adamların iş görme edimleri ile ilgili olarak "İşime kimseyi karıştırmam" şeklinde beyan vermeleri bağımsızlık unsuru ile çelişen bir durum gibi ele alınmamalıdır. Teknik adamın teknik konularda (kimin forma giyeceği, oyun içinde kimlerin yedek oyuncularla değiştirileceği vs.) vereceği kararları kendisi vermesi burada bahsedilen bağımlılık unsuru ile çelişmez.

Bunun dışında teknik adam görevini icra ederken kulübün eşofmanlarını giymekte, dış saha maçlarına giderken giydikleri takım elbiselerde bile kulüp arması olan takım elbiseleri giymektedirler. Ayrıca, teknik adam, kulüp yönetiminin çalışma faaliyetlerinin yeri, süresi, zamanı, icrası ve içeriğine ilişkin talimatlarına tabidir ve takım içi disiplini sağlama, kulübü temsil etme hususlarında kulüp yönetimine karşı sorumludurlar. Dolayısıyla burada bağımlılık unsurunun varlığı konusunda tereddüt edilmemelidir.

---

[1]Yargıtay 9. HD 10.02.2009 Tarih ve 2008/16029 E, 2009/1915 Karar sayılı ilamı.

[2]Profesyonel futbol liglerindeki kulüp başkanlarının futbolculuktan gelmesine pek rastlanılmamaktadır ancak, örnekleri de mevcuttur. *"Galatasaray, Bursaspor, Samsunspor ve Rizespor formalarını giyen Murat Sözkesen, TFF 3. Lig'de mücadele eden Ünyespor'un kulüp başkanlığına seçilmiştir."(* http://www.haberpan.com/gsarayli-eski-futbolcu-kulup-baskani-oldu-haberi/)

4.2.1.3. Diğer sözleşmelerden farkı: İş sözleşmeleri daha çok Borçlar Kanununun diğer iş görme amacı güden sözleşmelerinden eser (istisna) ve vekâlet sözleşmeleri ile benzeşmektedir. Bu sebeple bu kısımda iş sözleşmesinin iki sözleşme türü ile farklılıklarına değinilecektir.

4.2.1.3.A. Eser sözleşmesinden farkı: Türk Borçlar Kanunu m.470'ye göre eser sözleşmesi, yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. Yani taraflardan birinin ücret karşılığında diğer tarafa bir şeyin yapılmasını üstlendiği bir sözleşmedir. Eser sözleşmesinde iş sözleşmesinden farklı olarak iş gören, sözleşmenin diğer tarafından yani iş sahibinden emir ve talimat almaksızın bir eserin meydana getirilmesi için bağımsız bir şekilde çalışır (Süzek 2010). Teknik adamın bağımlılık unsuru konusunda gerekli açıklamalar yapıldığı için bu kısımda ayrıca açıklamaya gerek duymuyoruz.

Bundan başka eser sözleşmesinde, yaratılacak sonuç önemli olduğu halde; iş sözleşmesinde, belirli ya da belirli olmayan bir süreyle iş görme unsuru önemlidir (Zevkliler 2004). Objektif olarak tespiti mümkün olan, belirli bir maddi veya maddi olmayan sonucun meydana getirilmesi, eser sözleşmesinin konusunu oluşturabilecektir (Yavuz, Acar ve Özen 2011). Teknik adamın yaptığı işi bir eser olarak görmemek gerekir. Bir galibiyet, bir beraberlik ya da bir yenilgi bir sonuçtur ama eser olarak tanımlanamaz, çünkü ortaya çıkan sonuç tamamen teknik adamın iradesine bağlanamaz. Oysa bir müteahhidin yaptığı bina tamamen bir plan dâhilinde sistematik olarak meydana gelirken, teknik adam oyuncusunun yaptığı ortanın ya da çektiği şutun nereye gideceğini hesaplayamaz. Ayrıca ortaya çıkan işi eser olarak kabul edecek olursak, bu işin Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu bakımından korunması mümkün hale gelecektir. FSEK m.1/B'e göre, eser *"sahibinin hususiyetini taşıyan ve ilim ve edebiyat, musiki, güzel sanatlar veya sinema eserleri olarak sayılan her nevi fikir ve sanat mahsulleri"* olarak tanımlanmıştır. Bu halde spor karşılaşmaları açısından önceden tasarlanamayan hareketler mevzubahis olduğundan burada bir eser sözleşmesinden söz edilemez (Ertaş ve Petek 2005).

Doktrinde diğer bir fark olarak da süreden bahsedilmiş, eser sözleşmesinde kararlaştırılan sürenin önemli olmadığı, süre kararlaştırılmış olsa bile bunun sonucun

yaratılması için değil, yaratılan sonucun teslimi için olduğu söylenmiştir (Zevkliler 2004).

4.2.1.3.B. Vekâlet sözleşmesinden farkı: Türk Borçlar Kanunu m.502/1'e göre *"Vekâlet sözleşmesi, vekilin vekâlet verenin bir işini görmeyi veya işlemini yapmayı üstlendiği sözleşmedir"*. Burada iş sözleşmesi ile vekâlet sözleşmesinin önemli bir unsur farkı bağımlılık konusundadır. Konumuz açısından irdelersek, teknik adamın yaptığı işin özellik gerektiren teknik bir iş olduğunu, kulüp başkanlarının takımın genel işleyişi konusunda söz sahibi olup olmadığına göre bu konunun bir tartışmaya yol açabilecek gibi gözükebilir. Bağımsızlık unsuru konusunda tekrar yukarıdaki kısımlara atıfta bulunmakla yetiniyoruz. Bunun dışında, Yargıtay, iş sözleşmesinin belirlenmesinde iş görme, ücret ve bağımlılık unsurları ile yetinmemekte, bu sözleşmenin vekâlet akdinden ayrılmasına ilişkin olarak verdiği kararlarda *zaman unsurunu* da ön plana çıkarmaktadır. Yüksek Mahkemeye göre bir avukatla *"aradaki ilişkinin hizmet akdine mi, yoksa vekâlet akdine mi dayandığı sorununun çözümünde iş, ücret ve bağımlılık unsurları ile yetinilmeyip yapılacak işin zamanla mı yoksa sayı ile mi sınırlandığının da dikkate alınması gerekir. Şayet sayı ile sınırlandırma var ise ilişkinin vekalet ilişkisine dayandığı, aksi halde hizmet akdinin söz konusu olduğu sonucuna varılmalıdır"*[1]. Burada da teknik adamla kulüp arasındaki sözleşmenin sayı ile değil zamanla sınırlandırıldığı açıktır. Bazı hallerde teknik adamla maç başına anlaşılmış olması ihtimalinde dahi bu durum değişmemektedir. Bu sebeple Yargıtay'ın kararına koşut olarak da sözleşmeyi vekâlet sözleşmesi olarak nitelendiremeyiz.

4.2.2. Sözleşmenin tarafları

4.2.2.1. Kulüp (İşveren): Türk Hukukunda spor kulüplerinin iki şekilde kurulması mümkündür. Bunların birincisi, Dernekler Kanunu gereğince kurulan dernek hükmündeki spor kulüpleri, ikincisi ise Türk Ticaret Kanunu gereğince kurulan şirket şeklindeki spor kulüpleridir. Dernek şeklindeki spor kulüpleri kural olarak amatör spor için kurulurken, şirket şeklindeki spor kulüpleri mutlaka profesyonel spor için kurulmaları söz konusu olmaktadır. (Küçükgüngör 1998)

[1] Yargıtay 9 HD. 15.9.2003, 15847/14406. Ayrıca Süzek'e göre zaman unsurunun ayrı bir unsur olarak kabulü isabetli değildir. Yardımcı bir ölçüt niteliği taşımalıdır.

Dernek tüzel kişiliği açısından kulüpler derneklerin özel bir türüdür. Kulüp kavramı Dernekler Kanunu m.14'de şu şekilde açıklanmıştır:

> *"Derneklerden başvurmaları halinde; spor faaliyetine yönelik olanlar spor kulübü, boş zamanları değerlendirme faaliyetine yönelik olanlar gençlik kulübü ve her iki faaliyeti birlikte amaçlayanlar gençlik ve spor kulübü adını alır. Bu kulüpler, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünce tutulacak kütüğe kayıt ve tescil edilir.*
>
> *Kulüplerin organları, bu organların görev ve yetkileri, kulüplerin Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünce de denetlenmesi ve bunlara yapılacak yardımların şekil ve şartları, üst kuruluş oluşturmada uyulacak esas ve usuller, gençlik ve spor faaliyetlerini yürüteceklerin nitelikleri ve bunlara uygulanacak disiplin işlemleri, kulüplerin kayıt ve tesciline ilişkin esaslar İçişleri Bakanlığının uygun görüşü üzerine Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün bağlı olduğu Bakanlıkça yürürlüğe konulacak yönetmelikte düzenlenir."*

Şirketler açısından duruma bakarsak konumuzla doğrudan ilgili düzenleme olan TFF TASÇET m.2'ye ve TFF Futbol Kulüpleri Tescil Talimatı[1] m.2'ye göre ise kulüp *"futbol dalında faaliyeti bulunan mevzuata uygun olarak kurulmuş ve TFF tarafından tescil edilmiş dernek veya şirketleri"* ifade etmektedir. Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere profesyonel olarak faaliyet gösteren futbol kulüpleri dernek dışında şirket (Anonim şirket) olarak da TFF' ye tescil talebinde bulunabilecek ve liglerde mücadele edebilecektir[2]. Bunun dışında TFF Statüsü'ne göre "Kulüplerin ve TFF Kapsamındaki Birliklerin Statüsü" başlıklı 18/1.maddeye göre *"Kulüpler veya diğer birlikler, TFF' ye bağlıdır ve TFF tarafından tanınır. Bu üyelerin veya birliklerin tüzük ve talimatları TFF Yönetim Kurulu tarafından onaylanır"* şeklindedir.

4.2.2.2. Teknik adam (İşçi): Sözleşmenin bir tarafı kulüp iken, diğer tarafını da teknik adam oluşturur. Teknik Adam TFF TASÇET m.3'de *"Bir kulüple yazılı sözleşme yapmış olan, kendisine futbol faaliyetleri kapsamında yaptığı harcamalardan daha fazla miktarda ödeme yapılan ve TFF' den profesyonel takım çalıştırma lisansı almış teknik adamlardır"* şeklinde ifade edilmiştir. Profesyonel bir

---

[1] TFF, Haziran 2009

[2] TFF Kulüp Tescil Talimatı m.14/1: *"Kulüpler, futbol şubelerini aktif ve pasifleriyle birlikte bir bütün olarak, Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş veya kurulacak anonim şirketlere ancak TFF Yönetim Kurulu'nun kararı ile devredebilirler. Bu durum devredilen futbol şubesinin klasman derecesini ve hakkını ortadan kaldırmaz."*

kulüpte teknik adam olarak çalışabilmek için gerekli olan şartları genel şartlar ve özel şartlar olarak ikiye ayırabiliriz.

4.2.2.2.A. Genel şartlar: Burada sayılan genel şartlar genellikle her sözleşme türünde taraflarda aranan şartlardır. Bunlar TFF' nin bünyesinde teknik adamlar için açılacak kurs, seminer ve sertifika programlarında standardı sağlamak, talimatın kapsamına giren teknik adamların, modern futbolu uygulayabilecekleri bir ortam yaratmak için gerekli olan idari, mali, hukuki ve teknik esaslar ile teknik adamların eğitimlerine, sınıflandırılmalarına ve denetimlerine ilişkin esasları belirlemek amacıyla çıkarmış olduğu *"Teknik Adamların Eğitimi ve Sınıflandırılması Talimatı"*nın (TAEST) 4.maddesinde *"Kurslara Başvuranlarda Aranacak Genel Koşullar"* başlığı altında verilmiştir. Buna göre;

TFF tarafından düzenlenecek olan bütün kurs ve sertifika programlarına katılacak olan kişilerin;

a) 18 yaşını doldurmuş olmaları,

b) En az lise ve dengi okul mezunu olmaları,

c) Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlar ve organize suçlardan; zimmet, nitelikli zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, emniyeti suiistimal, hileli iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyeti kırıcı suçlardan veya istimal ve istihlak kaçakçılığı hariç kaçakçılık, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, devlet sırlarını açığa vurma suçlarından dolayı kesin hüküm giymemiş olmaları,

d) Profesyonel Futbol Disiplin Kurulu veya Amatör Futbol Disiplin Kurulları'ndan bir seferde 3 aydan fazla, toplamda 6 ay veya daha fazla ceza almamış olmaları,

e) İlgili kursa katılmasına herhangi bir engeli olmadığına dair heyet raporu almış olmaları, zorunludur.

İlgililerin bir üst kursa katılabilmesi için, başvuru tarihine kadar açılmış olan en son zorunlu gelişim seminerlerine ve yenileme kurslarına katılmış, istenen vizeleri tamamlamış ve o kursun ön koşullarını yerine getirmiş olmaları şarttır.

4.2.2.2.B. Özel şartlar: Yukarıda sayılan genel şartlar dışında teknik adamın sahip olması gereken TFF tarafından belirlenmiş bir takım özel şartları da yerine getirmiş olması gereklidir. Bu şartları kısaca *"tescil"* ve *"meslek içi eğitimlerin alınmış olması"* olarak sıralayabiliriz.

TASÇET' in *"Tescil ve Çalışma Esasları"* başlıklı 6.maddesinin ilk bendine göre *"Bir teknik adamın, bir kulüpte görev alabilmesi için bağlı olduğu kulübü adına TFF nezdinde tescil edilmiş olması zorunludur"* ifadesi yer almaktadır. Aynı maddenin 3.bendinde ise *"TFF tarafından düzenlenen müsabakalara ancak TFF nezdinde tescil edilmiş teknik adamlar katılabilirler. Teknik adam, tescil işlemiyle FIFA, UEFA ve TFF'nin statü ve talimatlarına tabi olacağını kabul eder"* şeklinde ifade edilmek suretiyle bu sözleşmenin tescil adı altındaki onay makamının TFF olduğu belirtilmektedir.

Yine aynı maddenin 2.bendine göre, *"Kulüplerde görev yapacak olan teknik adamların UEFA veya TFF tarafından düzenlenen lisans kurslarından mezun olmuş veya TFF' den denklik belgesi almış olması zorunludur"* şeklinde bir ifade ile teknik adamların almış olması gereken bir takım eğitimlerden bahsedilmiştir. Söz konusu eğitimler ve bunları kanıtlayan belgelerin neler olduğu yine TAEST ile belirlenmiştir. Anılan talimatın 3.maddesine göre teknik adamların, mezun oldukları kurs ve/veya sertifika programlarına göre sınıflandırılmaları aşağıdaki gibidir:

a) UEFA PRO Lisanslı Antrenör: *"UEFA PRO Kursu" veya "Güncelleme Kursu"ndan mezun olarak "UEFA PRO Lisansı"nı almış eğitici kişilerdir.*

b) UEFA A Lisanslı Antrenör: *"UEFA A Kursu"ndan mezun olarak "UEFA A Lisansı"nı almış eğitici kişilerdir.*

c) UEFA B Lisanslı Antrenör: *"UEFA B Kursu"ndan mezun olarak "UEFA B Lisansı"nı almış eğitici kişilerdir.*

d) Teknik Direktör: *TFF tarafından düzenlenen "Teknik Direktör Kursu"ndan mezun olarak "Teknik Direktör Lisansı" almış veya TFF Yönetim Kurulu'nca belgelerinin denkliği kabul edilmiş olan eğitici kişilerdir.*

e) TFF A-Lisanslı Antrenör: *TFF tarafından düzenlenmiş olan ilgili kursu başarıyla tamamlayarak "A-Lisanslı Antrenör" unvanını almış veya TFF Yönetim Kurulu'nca belgelerinin denkliği kabul edilmiş olan eğitici kişilerdir.*

f) TFF B-Lisanslı Antrenör: *TFF tarafından düzenlenmiş olan ilgili kursu başarıyla tamamlayarak "B-Lisanslı Antrenör" unvanını almış veya TFF Yönetim Kurulu'nca belgelerinin denkliği kabul edilmiş olan eğitici kişilerdir.*

g) Kaleci Antrenörü: TFF *tarafından düzenlenmiş olan ilgili kursu başarıyla tamamlayarak "Kaleci Antrenörü" unvanı almış eğitici kişilerdir.*

h) Amatör Kaleci Antrenörü*: İlgili İç Talimat'ta belirtilmiş olan kurs ve/veya sertifika programlarını başarıyla tamamlayarak bu unvanı almış eğitici kişilerdir.*

i) Genç Kaleci Antrenörü: *İlgili İç Talimat'ta belirtilmiş olan kurs ve/veya sertifika programlarını başarıyla tamamlayarak bu unvanı almış eğitici kişilerdir.*

j) Amatör Lisanslı Antrenör: *İlgili İç Talimat'ta belirtilmiş olan kurs ve/veya sertifika programlarını başarıyla tamamlayarak "Amatör Lisanslı Antrenör" unvanı almış eğitici kişilerdir.*

k) Kondisyoner: *İlgili İç Talimat'ta belirtilmiş olan kurs ve/veya sertifika programlarını başarıyla tamamlayarak bu unvanı almış eğitici kişilerdir.*

l) Bayan Futbolu Antrenörü: *İlgili İç Talimat'ta belirtilmiş olan kurs ve/veya sertifika programlarını başarıyla tamamlayarak bu unvanı almış eğitici kişilerdir.*

m) Futsal Antrenörü: *İlgili İç Talimat'ta belirtilmiş olan kurs ve/veya sertifika programlarını başarıyla tamamlayarak bu unvanı almış eğitici kişilerdir.*

n) Plaj Futbolu Antrenörü: *İlgili İç Talimat'ta belirtilmiş olan kurs ve/veya sertifika programlarını başarıyla tamamlayarak bu unvanı almış eğitici kişilerdir..*

o) Engelliler Futbolu Antrenörü: *İlgili İç Talimat'ta belirtilmiş olan kurs ve/veya sertifika programlarını başarıyla tamamlayarak bu unvanı almış eğitici kişilerdir.*

p) TFF C Lisanslı Antrenör: *TFF tarafından düzenlenmiş olan "C Lisansı Kursu"ndan mezun olarak "C Lisansı"nı almış eğitici kişilerdir.*

q) TFF D Lisanslı Antrenör: TFF *tarafından düzenlenmiş olan "D Lisansı Kursu"ndan mezun olarak "D Lisansı"nı almış eğitici kişilerdir.*

r) TFF E Lisanslı Antrenör: *TFF tarafından düzenlenmiş olan "E Lisansı Kursu"ndan mezun olarak "E Lisansı"nı almış eğitici kişilerdir.*

s) HİF Gönüllü Lideri: *TFF tarafından düzenlenmiş olan ilgili seminerlerde başarı göstererek ve eğitim etkinliğine katılarak "Herkes İçin Futbol Gönüllü Lider Sertifikası"nı almış kişilerdir.*

Sayılan şartlar dışında sözleşmenin taraflarını ilgilendiren bir husus, genelde uygulamada taraf olup olmadığı konusunda karışıklığa yol açan menajer adıyla bilinen temsilcilerin durumlarıdır[1]. Temsilciler, teknik adamla bir ücret karşılığında, profesyonel sözleşme müzakeresi yürütmek amacıyla teknik adam ile bir kulübü

[1] Bu kişiler için "temsilci" kelimesi kullanılmasının sebebi TFF Talimatlarında da bu kişilerin "futbolcu temsilci" olarak adlandırılmasındandır (Bkz. TFF Futbolcu Temsilcileri Talimatı).

veya bir transfer sözleşmesi müzakeresi yürütmek amacıyla iki kulübü bir araya getiren gerçek kişiyi ifade ederler. Burada teknik adam ile temsilcisi arasındaki ilişki vekâlet ilişkisidir ve temsilciler sözleşmenin tarafı değil, sözleşmenin tarafının temsilcisidirler.

Temsilciler, futbolcu transferlerinde "futbolcu temsilcisi" olarak yer alırlar. Yapılan bu iş bir meslek halini almış ve TFF tarafından ayrı bir talimat olan *"Futbolcu Temsilcileri Talimatı"* ile düzenlenmiştir. Futbolcu transferinde durum böyle iken, teknik adamların temsil işlemleri ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle diğer kişiler de bu işi yapabilir, teknik adam temsilciliği için avukat olmaya da gerek yoktur[1].

4.2.3. Sözleşmenin yapılması

4.2.3.1. Sözleşme görüşmeleri ve sorumluluk (Culpa in contrahendo)

4.2.3.1.A. Kavram: Sözleşme görüşmeleri taraflar arasında bir hukuki ilişki kurar, bu ilişkide taraflar dürüstlük kuralına uygun davranmak zorundadırlar. Bu yükümlülük görüşmeler safhasında dürüst davranma yükümlülüğü, sözleşmenin yapılması veya şartlarının tespiti hususundaki kararlara tesir edecek hususlarda aldatıcı davranışlarda bulunmamayı, gerekli bilgileri karşı tarafa vermeyi kapsadığı gibi, karşı tarafın hataya düştüğünü fark etme halinde onu ikaz etmeyi de gerektirebilir[2]. Bunların yanına karşı tarafın şahsını ve malını zarardan koruyacak tedbirlerin alınması da sokulmaktadır (Oğuzman ve Öz 2011). Bu sorumluluğa, Latince bir tabirle, culpa in contrahendodan doğan sorumluluk adı verilmektedir. Culpa in contrahendo sorumluluğundan bahsedebilmek için kurulmuş bir sözleşmenin varlığı şart değildir. Böyle bir şartın aranması maksada aykırı olarak

---

[1] Avukatlık Kanununda sadece baroya kayıtlı avukatların yapabilecekleri işler m.35'te *"Kanun işlerinde ve hukuki meselelerde mütalaa vermek, mahkeme, hakem veya yargı yetkisini haiz bulunan diğer organlar huzurunda gerçek ve tüzel kişilere ait hakları dava etmek ve savunmak, adli işlemleri takip etmek, bu işlere ait bütün evrakı düzenlemek"* şeklinde sayılmıştır. Teknik adam temsilciliği bunlar arasında bulunmamaktadır.

[2] Yargıtay 19. HD. E.2005/2865 K.2005/11959 T.1.12.2005 "Akit, bir süreçtir. Taraflar, akit kurulmadan önce akdin içeriği, şartları içerdiği hak ve yükümlülükler üzerinde görüşmeler yapar. Bu görüşmelerin başlaması ile taraflar arasında hukuki ilişki kurulur. Bu ilişki akit benzeri bir güven ilişkisidir ve (MK 2/1) de düzenlenen dürüstlük kuralına dayanır. Buna göre, tarafların görüşmeler esnasında akdin içeriği ve şartları hakkında birbirlerini aydınlatması, dürüstlük kuralına uygun davranması, birbirlerinin kişilik ve malvarlığı değerlerine zarar vermemek için gerekli özeni göstermesi gerekir. Taraflar bu yükümlülüklerine kusurlu olarak aykırı davranıp görüşmelerin başlaması ile aralarında kurulmuş bulunan güven ilişkisini ihlal ettikleri takdirde bundan doğan zarardan sorumludurlar."

sorumluluğun kapsamını son derece kısıtlayacaktır. Görüşmeciler, sözleşme görüşmeleri aşamasında özen yükümlülüğüne kusurlu olarak aykırı davranıp, görüşmelerin başlamasıyla taraflar arasında oluşan güven ilişkisini ihlal ettikleri zaman, bu ihlalden meydana gelen zararlardan sorumlu olurlar (Yalman 2006).

Culpa in contrahendronun niteliği konusunda Türk doktrininde Süzek'e göre, iş sözleşmesinin kurulması görüşmelerinde henüz aralarında bir sözleşme ilişkisi bulunmamasına karşın, taraflar dürüstlük kurallarına aykırı davranışları nedeniyle verdikleri zararlardan *sözleşmeden doğan* borcun ihlaline ilişkin hükümlere göre sorumludur (Süzek 2010).

4.2.3.1.B. Uygulaması: Culpa in Contrahendo sorumluluğu diğer sözleşme tiplerinde olduğu gibi profesyonel teknik adam sözleşmesi görüşmelerinde de olabilir.

Bu aşamada bu sorumluluğun bu sözleşmede nasıl görülebileceği ihtimallerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz. Bu örnekler şüphesiz bunlarla sınırlı değildir ve çoğaltılabilir. Okuyucunun fikri olması için görülme ihtimalleri en yüksek olanları yazılmaya çalışılmıştır:

- Bir kulübün / teknik adamın yapmayı asla düşünmediği bir sözleşme hakkında kötü niyetli ve aldatıcı hareketlerle diğer tarafta akit yapma ümidi uyandırmasından dolayı sorumluluğu. Bu, transfer piyasasında, fiyat arttırmak ve düşürmek amacıyla başvurulan bir oyundur.
- Görüşmeler esnasında kusurlu olarak karşı tarafa yanlış bilgi vermek veya gerekli açıklamalarda bulunmamak. Örneğin, teknik adamın sahip olmadığı lisanslara sahipmiş gibi davranması, bilmediği bir yabancı dili biliyormuş gibi davranması
- Görüşmeler sırasında karşı tarafın ya da onun koruma alanı içinde bulunan üçüncü kişilerin şahıs veya malvarlığı değerlerinin zarara uğratılmasından dolayı sorumluluk. Örneğin, görüşmeye gelen teknik adamın park yerindeki arabasına kulüp çalışanlarından birinin çarpması.
- Sözleşme görüşmeleri kim tarafından başlatılırsa başlatılsın, görüşmeler esnasında tarafların birbirlerine neleri sorabilecekleri ve bunlardan hangilerine doğru yanıt verecekleri, hangi hususları kendilerinden açıklamaları gerektiği (Akyiğit 2010). Bu soruların tarafların kişilik haklarına zarar vermeyecek şekilde

olması gerekir. Örneğin, teknik adamın hangi siyasi ve dini anlayışa mensup bulunduğu konusunda kendiliğinden bir açıklama yükümü bulunmadığı gibi, kural olarak kulübün de anılan hususlarda soru sorma hakkı bulunmamaktadır. Teknik adamın daha önce çalıştığı kulüpten aldığı ücret sorulabilirse de, bunun doğru yanıtlanması gerekip gerekmediği her bir somut olayın özellikleri dikkate alınarak saptanmalıdır.

- Kulübün anlaştığı ve imzaya çağırdığı teknik adamın bu görüşme için yaptığı masraflarını ödemesi. Örneğin, teknik adamın yerleşim yeri İstanbul, kulüp de Malatyaspor ve görüşme de Malatya'da yapılmış ve sözleşmenin kurulacağı yönünde bir güven oluşturulduysa veya taahhütte bulunulmuş ise, kulübün ulaşım, konaklama vb. masrafları karşılaması gerekir.
- Kulüp ile teknik adamın her konuda anlaştıkları andan sözleşmenin imzalanacağı ana kadar olan dönemde, kulübün / teknik adamın başka bir teknik adam / kulüp ile anlaşması.

4.2.3.1.C. Sorumluluk: Doktrinde kabul edildiği üzere, sözleşmenin ihlali kural olarak müspet zararın tazminine esas olduğu halde, sözleşme öncesi sorumluluk, -yine kural olarak- yalnız menfi zararların tazminini gerektirir. Menfi zarar, hüküm ifade ettiğine güvenilen bir sözleşmenin hüküm ifade etmemesi veya kurulacağına güvenilen bir sözleşmenin kurulmaması yüzünden uğranılan zarardır. Güvenen kimsenin sözleşmenin hüküm ifade etmemesi halinde mamelekinin aldığı durum ile bu olay hiç cereyan etmese idi mamelekinin arz edeceği durum arasındaki fark, menfi zararı ifade eder.

Yukarıdaki ifadeleri az önce verdiğimiz örneklerden biri ile pekiştirelim. ASD Spor Kulübü ile teknik adam (T) her konuda anlaşmış, geriye sözleşmenin imzalanması kalmıştır. Bu sırada bu ilişkiye güvenen (T), kulübün bulunduğu (Ş) şehrinden bir ev kiralamış ve 3 aylık kirasını da peşin ödemiş, eşyalarını taşıması için (N) Nakliye Firması ile ücreti peşin ödeyerek anlaşmış. Bu arada (T)'ye verilecek ücreti çok bulan ASD yöneticileri kulüp başkanına baskı yapmış ve bu transferden vazgeçirmiştir.

Durumu öğrenen (T) burada henüz bir sözleşmenin tarafı değildir. Çünkü burada TASÇET ile sözleşmeye bir yazılılık koşulu getirilmiştir. Burada (T) sözleşme

yüzünden alamadığı ücreti değil, sözleşmeye güven duyması yüzünden girdiği zararı tazmin edebilecektir. Yani burada (T), kira ücretini ve masraflarını, nakliyeye peşin ödediği meblağı kulüpten "sözleşme görüşmeleri esnasındaki kusurdan doğan sorumluluk" gereği isteyebilecektir.

4.2.3.2. Sözleşmenin içeriği: Özel hukuka egemen olan sözleşme özgürlüğünün bir görünüm biçimi olan *"sözleşmenin içeriğini belirleme özgürlüğü"* iş sözleşmelerinde de kural olarak geçerlidir. Fakat iş hukuku açısından dikkat edilecek önemli bir nokta nisbi emredici kurallara aykırılığın işçi lehine olması durumunda geçerli görüleceğidir (Akyiğit 2010). Örneğin, İş Kanunu kapsamında verilecek yıllık izin süreleri sözleşmede azaltılamaz veya yıllık izinden feragat edilemez. Oysa normal yıllık izin süresinden daha uzun verilen yıllık izin geçerlidir.

Bu konudaki diğer bir kaynağımız TASÇET'de sözleşmenin içeriğinde olması zorunlu esaslar genel esaslar başlıklı 9. maddede verilmiştir:

> *"(1) Teknik adam sözleşmesi taraflarınca imzalanmış olmalı ve sözleşmenin süresi ile profesyonel teknik adama ödenecek ücreti içermelidir.*
>
> *(2) Her halükarda sözleşmelerin bitiş tarihinin 31 Mayıs olarak tespit edilmesi zorunludur. Sözleşme bitiş tarihinden sonra resmi müsabakaların devam etmesi halinde, sözleşmenin süresi müsabakaların bitimine kadar uzamış sayılır.*
>
> *(3) Teknik adamların amatör kulüplerle yapmış oldukları sözleşmelerinin bitiş tarihlerinin lig kategorilerine göre 31 Mayıs olarak tespit edilmesi zorunludur.*
>
> *(4) Tarafların birbirlerine yapacakları her türlü tebligat, sözleşmede gösterilen adreslerine iadeli taahhütlü mektupla yapılır. Taraflar adreslerinde olabilecek değişiklikleri, iadeli taahhütlü bir mektupla birbirlerine ve TFF'ye bildirmek zorundadırlar. Aksi takdirde sözleşmede yer alan adreslere yapılan tebligat geçerli sayılır."*

Bu maddeden anlaşıldığı üzere profesyonel sözleşmelerde asgari olarak;

- Taraflar, adresleri,
- sözleşmenin süresi,
- ödenecek ücret, mutlaka yer almalıdır.

Bu unsurlardaki eksikliklerin yaptırımı muhtemelen tescil talebinin reddi ile sonuçlanacaktır. Bunlar dışında sözleşmenin içeriğini belirlemek, tarafların özgür iradelerine kalmıştır. Sözleşmenin içeriğini düzenleme serbestisinin sınırlarını genel olarak Borçlar Kanunu belirtmiş, buna göre sözleşmenin içeriğinin imkansız

olmaması, emredici hukuk kurallarına (kamu düzenine, adaba ve kişilik haklarını ilgilendiren hukuk kurallarına) aykırı bulunmaması gerekir.

4.2.3.3. Sözleşmenin şekli, süresi ve hükümlerinin doğmaya başlaması

4.2.3.3.A. Şekil: İş Kanunu m.8'e göre iş sözleşmesi, kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir. Ayrıca süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Ancak TASÇET'in bağlayıcılığı dolayısıyla profesyonel teknik adam sözleşmesinde öngörülen şekil uygulanacaktır. TASÇET m.9/1'e göre, *"Teknik adam sözleşmesi taraflarınca imzalanmış olmalı ve sözleşmenin süresi ile profesyonel teknik adama ödenecek ücreti içermelidir"*. Sözleşmeyi oluşturan irade beyanlarının veya beyanlardan birinin yazılı bir metinde açıklanması ve beyanda bulunan tarafından imzalanması adi yazılı şekli gerçekleştirir (Oğuzman ve Öz 2011). Burada da öngörülen şekil adi yazılı şekildir. TFF'nin daha önceki düzenlemelerinde tek tip sözleşme öngörülmekteydi. Ancak yapılan değişikliklerle bu şekil şartından adi yazılı şekle dönülmüştür.

4.2.3.3.B. Süre: Burada tartışılacak ilk husus, bu sözleşmenin belirli süreli yapılıp yapılamayacağı ile ilgilidir. Konu ile ilgili İş Kanunu m.11 şu şekildedir:

> *Madde 11 - İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.*
>
> *Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.*
>
> *Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.*

Çalışma hayatında asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesidir. Sadece sözleşmeyi belirli bir süreye bağlamayı haklı kılan sebepler varsa, belirli süreli sözleşmeye olanak tanınır (Akyiğit 2010). Belirli süreli iş, iş sözleşmesinin yapılması sırasında işin ne kadar süreceğinin bilindiği veya bilinebildiği veya öngörülebildiği iştir. Örneğin, bir mevsim veya kampanya dönemi için yapılan iş akitleri de sürenin sonu öngörülebildiğinden belirli süreli olarak kurulabilir (Süzek 2010). Ayrıca belirli

süreli sözleşme yapma durumu yasal düzenleme ile getirilmiş de olabilir[1]. Şimdi Bu halleri profesyonel teknik adam sözleşmesi açısından değerlendirelim:

- ***Belirli sözleşme yapma durumunun yasal düzenleme ile getirilmiş olması:*** Bu sözleşme türünün belirli süreli olmasını destekleyecek unsurların başında, belirli sürenin TASÇET'de yer alması gösterilebilir. TASÇET m.9/2'ye göre, *"her halükarda sözleşmelerin bitiş tarihinin 31 Mayıs olarak tespit edilmesi zorunludur. Sözleşme bitiş tarihinden sonra resmi müsabakaların devam etmesi halinde, sözleşmenin süresi müsabakaların bitimine kadar uzamış sayılır"*. Ancak bu defa da akla şöyle bir soru gelmektedir. Acaba TASÇET bağlayıcı mıdır? Burada TASÇET'in niteliğine de değinmek gerekir. TASÇET TFF'nin çıkardığı bir talimattır. 5894 Sayılı TFF Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun m.3/c'ye göre TFF'nin görevleri arasında *"FIFA ve UEFA'nın yetkili organları tarafından konulan kuralların gereği gibi uygulanmasını sağlamak, ulusal talimatlar hazırlamak ve Türkiye'yi futbol ile ilgili konularda yurt dışında temsil etmek"* yer almaktadır. TASÇET de, diğer talimatlar gibi bu yetkiye dayanarak çıkartılan spor hukuku düzenlemelerinden biridir. Dolayısıyla burada TASÇET'in bağlayıcı olduğunu ve bu sözleşmenin de bu hükme göre belirli süreli olarak yapılabileceğini söyleyebiliriz.
- ***Objektif / haklı sebebin varlığı:*** Teknik adamın "konumu" ve "işin mahiyeti" itibariyle, belirli süreli iş sözleşmelerine dayanılarak çalıştırılabileceği kanaatindeyiz. Buradaki konum, işçinin "teknik direktör" olması, yani üst düzey yönetici konumunda bulunmasıdır. Yapılan işin mahiyeti de, teknik adamın üst düzeyde yönetim görevini üstlenmiş olmasını ifade etmektedir. Örneğin, benzer şekilde üst yönetim görevi yapan genel müdür hakkında Yargıtay "genel müdür sözleşmesi kaç kez yenilenmiş olursa olsun belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmez" şeklinde karar vermiştir[2]. Şöyle ki bir teknik adamın transferden tesislere birçok konuda söz sahibi olduğunu söyleyebiliriz. Ancak yine de belirtmek gerekir ki, bu, her somut durumda ayrı ayrı tartışılabilecek bir konudur. Bazı kulüpler teknik adamları bu tür yetkilerle donatabildiği gibi bazıları bu tür yetkiler vermekten

[1] Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na göre, özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmen ve yöneticilere yapılan sözleşme böyle olduğu kabul edilmektedir (m.9). Konu ile ilgili karşıt görüş için bkz. (Canbolat 2007)

[2] T.C. Yargıtay 9. HD E. 2002/20581 K. 2003/6120 Tarih: 11.4.2003

kaçınmaktadırlar. Üst liglerde daha profesyonel yaklaşımlar sergilenmekteyken alt liglerde bunu görmek pek mümkün değildir.

- Doktrinde teknik adam sözleşmesinin belirli süreli olmasına olanak sağlayan diğer bir objektif / haklı sebebin, yapılan işin teknik olarak sezonluk olması olduğu savunulmaktadır. Buna göre, işin sezonluk olmasına ilişkin objektif koşul devam ettiği sürece belirli süreli iş sözleşmelerinin birbirini takip edecek şekilde yapılması zincirleme iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesine yol açmayacaktır. Zira işin sezonluk olması objektif koşulun tükenmesine yol açmayacaktır (Baştürk 2005). Biz de bu hususa katılıyoruz.

Burada asgari ve azami süreli iş sözleşmesinden de bahsetmek yerinde olacaktır. Azami süreli iş sözleşmelerinde, taraflar belirlenen vadeden önce her zaman feshin mümkün olduğu üzerinde anlaşırlar. Asgari süreli iş sözleşmeleri de, tarafların belirlenen asgari süre içerisinde iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla sona erdirmemek üzere anlaştıkları sözleşmelerdir. Ancak belirlenen asgari sürenin dolmasından sonra taraflar, süreli fesih yoluyla sözleşmeyi sona erdirebilir (Poyraz 2011). Mollamahmutoğlu'na (2008) göre, her iki halde de tarafların süreli fesih hakkı mevcut olduğundan, belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedilemez. Çünkü fesih, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin doğasında bulunan bir haktır. Bu görüşe katılıyoruz. Buna benzer bir şekilde uygulamada opsiyonlu sözleşme kavramı da oldukça sık kullanılmaktadır. Her somut olayda tarafların opsiyonla neyi kastettikleri farklı olabilmekle, birlikte burada genellikle kulüp ile teknik adam belirli süreli sözleşme yaparlar ve "sözleşme bittiğinde taraflar birbirinden memnunsa belirlenen şartlarda ve sürede sözleşme uzatılır" şeklinde bir hüküm koyarlar. Örneğin, A Spor Kulübü, teknik adam T ile yaptığı sözleşmeyi basına iki artı bir yıllık (bir yılı opsiyonlu üç yıllık) sözleşme imzaladık diye duyurmuştur. Şayet sözleşme hükmü *"iki yıllık süre bitiminden önce taraflar sözleşmenin yenilenmeyeceğine dair bir beyanda bulunmazlarsa sözleşme 1 yıl daha yenilenmiş sayılır"* şeklinde olursa bu sözleşme kanaatimizce geçerli olur. Zira bu husus İş Kanunu m.11/son hükmü ile de uyumludur. Maddeye göre *"esaslı nedene dayalı iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar"* denmektedir. Yalnız burada dikkat edilmesi gereken husus sözleşmeyi uzatan şartın tarafların sessiz kalması, edimlerini yerine getirmeye devam etmeleridir yoksa bir beyanda bulunması değildir. Mollamahmutoğlu'na (2008) göre

belirli bir süre için akdedilmekle beraber sona ermesi fesih bildirimine bağlanan bir sözleşme hukuken baştan itibaren belirsiz süreli bir sözleşme mahiyetindedir. Bu görüşe katılıyoruz. Öte yandan taraflar sözleşme sonunda tek taraflı irade beyanı ile sözleşme ilişkisini uzatabileceklerine dair koyacakları hüküm geçersiz olacaktır. Örneğin "süre sonunda A Spor Kulübü sözleşmeyi uzatmak niyetindeyse yapacağı tek taraflı irade beyanıyla sözleşme uzatılmış sayılır" şeklinde bir sözleşme şartı geçersiz sayılacaktır. Bu son durumda sözleşmenin kurucu unsurları olan öneri ve kabul olmadığı için uzatılan sözleşme yok hükmünde olacaktır.

Kulüp veya teknik adam açısından bir sezon içinde kaç sözleşme kurulabileceği hususu da önemlidir. Örneğin, bir teknik adamla yollarını ayıran kulüp yeni bir teknik adamla hemen sözleşme imzalayabilir. TASÇET m.6-6'ya göre de *"Teknik adamlar, transfer ve tescil dönemlerine bağlı kalmaksızın TFF tarafından kulübü adına her zaman tescil edilebilirler."* Diyelim ki, bu anlaşılan teknik adamla da işler iyi gitmedi ve sözleşme sona erdirildi. Bu durumda kulüp yine başka bir teknik adamla sözleşme imzalayıp yoluna devam edebilir. Yalnız kulüp için durum böyle iken aynı maddenin 5.fıkrasına göre *"Teknik adamlar aynı sezon içerisinde en fazla iki kulüp adına tescil edilebilirler."* hükmü uyarınca bir teknik adam bir futbol sezonunun başlangıcından sonuna kadar en fazla iki takım çalıştırma şansına sahiptir. Burada Anayasanın sözleşme özgürlüğüne aykırı bir durum olduğu kanısındayız[1]. Ayrıca mademki teknik adamların sözleşme özgürlüğü sınırlandırılmaktadır, benzer hükmün neden kulüpler açısından getirilmediği de soru işaretidir. Bu durumda sözleşmenin sona ermesi durumunda ödenecek tazminat da ayrı bir tartışma konusu olacaktır. Sözleşmesi aynı sezon içinde ikinci defa feshedilen teknik adamın kurala göre çalışamayacaksa, tazminatı da sözleşmenin haksız olarak feshedildiğinde sözleşmenin bakiye ücretinin tümünü tazminat olarak talep etmesi mümkün olacaktır. Bu konuya sözleşmenin sona ermesi konusunda da değinilecektir.

Süre konusunda sonuç olarak diyebiliriz ki, bir kulüp bir teknik adamla istediği uzunlukta belirli süreli bir sözleşme imzalayabilir. TASÇET'de de futbolcu

---

[1] IV. Çalışma ve sözleşme hürriyeti
MADDE 48- Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.
Devlet, özel teşebbüslerin millî ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır.

sözleşmelerinde olduğu gibi süre ile ilgili bir üst sınır belirlenmemiştir[1]. BK m. 430/2'de *"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 dolayısıyla da ard arda yapılan belirli süreli teknik adam sözleşmeleri ise zincirleme sözleşme uygulamasına yol açmaz. Ayrıca BK m.430/3'e göre de, *"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"* hükmü on yılı aşan sözleşmelerde de uygulanabilir.

Ayrıca diğer bir husus da TASÇET m.9-2.2'ye göre de, *"Sözleşme bitiş tarihinden sonra resmi müsabakaların devam etmesi halinde, sözleşmenin süresi müsabakaların bitimine kadar uzamış sayılır"* denmektedir. Bu sık karşılaşılan bir durum değildir. Örneğin, o sezon için aşırı kötü hava şartları veya bir doğal afet nedeniyle liglere ara verilmiş olabilir ve liglerin bitimi normalden bir – iki hafta veya daha uzun bir süre sonraya ertelenmiş olabilir. Böyle bir durumda sözleşme 31 Mayısta sona ermeyecek, en son müsabaka ne zaman yapılırsa, o zaman sona ermiş sayılacaktır. Bu durumda sözleşmenin aynı şartlarla uzatıldığı kabul edilmelidir.

4.2.3.3.C. Hükümlerin doğmaya başlaması: Bu konuda şöyle bir soru akla gelebilir. Acaba sözleşme, taraflar arasında imzalandıktan sonra mı, yoksa TFF tarafından tescil edildikten sonra mı hükümlerini doğurmaya başlar? Tescil talebi işlemi kurucu mudur, yoksa açıklayıcı midir? TFF teknik adamın tescilini reddedip lisans vermezse ne olacaktır?

TASÇET m.6-1'de *"Bir teknik adamın, bir kulüpte görev alabilmesi için bağlı olduğu kulübü adına TFF nezdinde tescil edilmiş olması zorunludur."* demektedir, ancak tescil başvurusu başlıklı 8.maddeye göre de, tescil için istenen belgelerde teknik adamın sigortalı olduğuna dair belge ve tescil işlemlerinin yaptırıldığına dair belgeler de istenmektedir. Yani daha tescil olunmadan sözleşme ilişkisinin başladığı burada açık olarak kabul edilmektedir. Bu aşamaya kadar sözleşme hükümlerini doğurmaya başlamamış olsa bir kulüp teknik adamı sigortalatmaya ihtiyaç duymazdı.

[1] Teknik adamlar için durum böyleyken profesyonel futbolcu sözleşmeleri en fazla 5 yıllık süre ile imzalanabilir.

Sonuç olarak sözleşmenin hükümlerinin doğmaya başlaması, tescil işlemi ile değil, kulüp ile teknik adamın sözleşmeyi imzalaması ile gerçekleşecektir. Burada tescil talebi kurucu değil, açıklayıcı bir işlev görmektedir.

Ancak lisans verilmemesi sonucunu doğuracak bir tescil edilmeme durumunda acaba sözleşme ilişkisinin devam ettiği iddia edilebilir mi? Tescilin sözleşme açısından kurucu işlem olduğu düşünüldüğünde lisans verilmemesi durumunda sözleşme hiç yapılmamış gibi sonuç doğururdu. Ancak durum böyle değildir. Burada düşüncemize göre iki ihtimal söz konusu olur. Tescil verilmemesi kimseye sorumluluk yüklenemeyecek bir sebepten kaynaklanıyorsa artık hükümlerini doğurmaya başlamıştır ama ifa imkânsızlığı durumu mevcut olduğundan[1] sözleşme hiç doğmamış sayılmaz ancak BK m.136 vd. dolayısıyla sözleşme sona erer. Ancak tescil işlemi taraflardan birinin kusuru yüzünden gerçekleşmemişse o zaman diğer tarafın haklı nedenle fesih ve bunun sonucu olarak tazminat talep hakkının doğacağı kanaatindeyiz.

4.3. Sözleşmeden Doğan Borçlar

İş sözleşmesi iki taraflı ve karşılıklı borç doğuran bir sözleşmedir. Hem teknik adamın kulübe karşı, hem de kulübün teknik adama karşı yerine getirmekle yükümlü oldukları borçlar vardır. Bu bölümde teknik adam ve kulübün borçları ayrı başlık halinde değerlendirilmeye çalışılmıştır.

4.3.1. Teknik adamın borçları

Profesyonel teknik adamın sözleşme dolayısıyla yüklendiği borçlar sırasıyla iş görme, kulübün talimatlarına uyma borcu, sadakat borcu başlıkları altında ele alınmıştır. Bazı kaynaklarda (Tunçomağ ve Centel 2008) kanunda yer alan – kanunda yer almayan borçlar niteliğinde ayrıma tabi tutulsa da burada bu şekilde bir ayrıma gitmeyeceğiz.

4.3.1.1. İş görme borcu: İş görme borcu, iş sözleşmesinde işçinin yerine getirmekle yükümlü olduğu ana borçtur. İş denilince, bir ihtiyacın giderilmesine yönelik olarak düzenli şekilde icra edilen bedensel veya düşünsel her uğraş alanıdır.

[1] Örneğin sözleşme imzalandıktan sonra yapılan sağlık kontrollerinde teknik adamın bu işi yapmasına engel bir rahatsızlığının çıkması hali.

Teknik adam hem bedensel, hem de düşünsel şekilde iş görme borcunu yerine getirmektedir. Bedensel olarak baktığımızda teknik adam, takımın başında idmana ve maça çıkmaktadır. İdman, belirli bir sistem içinde hedeflenen sportif performansı elde etmek için bir program çerçevesinde, sportif performans öğelerini geliştirmeye yönelik çalışmaların tümüdür. Bir başka tanım ise şöyledir: Alıştırmalar yardımı ile sporcuların fiziksel, teknik, taktik, zihinsel, psikolojik ve motorsal hazırlığıdır (http://www.sporbilim.com/?s=detay&id=175 Erişim tarihi: 09.02.11).

Düşünsel açıdan ise, teknik adamların iş görme yükü daha ağırdır. Takıma uygulanacak antrenman programlarının yapılması, uygulanması, teknik – taktik konular, oyuncularla, yöneticilerle, basınla ve seyircilerle ilişkiler, transfer çalışmaları vb., teknik adamların düşünsel açıdan yerine getirdikleri işler arasında sayılabilir.

İşçinin iş görme borcunu yerine getirirken özenle hareket etmesi gerekir. Özen borcu iş görme borcu içinde yer alan ve onu tamamlayan bir yükümlülüktür. Her işi ifa borcu, ifa edilecek işin niteliğine göre belirli bir özeni gerektirmektedir (Ekonomi 1984, Centel 1994, Tuncay 2001'e atfen Arslan Ertürk 2010). Bu nedenle, işçi, sözleşmede açık ya da örtülü bir şekilde belirtilmemiş olsa bile, kendisinden beklenen normal bir özeni göstermekle yükümlüdür. Özen gösterme borcu, o iş ve işçinin tecrübe ve görevi itibariyle sahip olması gereken bilgi ve niteliklerle de sınırlı bir borçtur. Buna göre teknik adam yukarıda saydığımız faaliyetlerini özenle yerine getirmek zorundadır. Özen borcunun ihlali, iş sözleşmesinin feshine ve tazminat[1] ödenmesine yol açabilir (Akyiğit 2010). Buna örnek olarak, üst liglerde yer alan takıma amatör takım gibi idman yaptırılması, kötü beslenme programları uygulanmasıdır. Bunlar teknik adamın sorumluluğunda olan teknik konulardır ve buradaki kondisyon düşüklüğü ve beslenme problemleri sonucu kötü performans teknik adamın işini özenle yapmadığını gösterir. Yoksa gerekli idman ve beslenme uygulandıktan sonra da takım kaybedebilir, ama bu aynı şey değildir.

[1] Yargıtay, şoförlüğünü yaptığı otomobili garaja götürmeyip, evin önüne park ettiği gece aracın telsizinin çalınması nedeniyle işverenini zarara uğratan işçinin başka yere gönderilen tütün fiyatının düşük gösterilmesine neden olan işçinin, bankada yatırım işlemi yaparken parayı yan kesiciye kaptırmak suretiyle işverenini zarara sokan işçinin, meydana gelen zarardan Borçlar Kanununun genel hükümlerine göre sorumlu olduğu kabul edilmiştir. Yine Yargıtay, işçinin yaptığı kalıp işini savsaması suretiyle işverenin güvenini kötüye kullandığı ve işverene zarar verdiğine hükmetmiştir. (kaynak: Arslan Ertürk 2010)

İş sözleşmelerinde genel kural, işin işçi tarafından bizzat yerine getirilmesidir. Teknik adam sözleşmesi de tamamen teknik adamın kişiliğine bağlı olarak yapılan bir sözleşme olduğundan dolayı iş, bizzat yerine getirilmelidir. Teknik adamların TFF tarafından hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırıldığında, yerlerine geçici olarak yardımcı teknik adamların görev yapmaları iş görme yükümüne aykırı bir durum olarak değerlendirilemez. Bunun dışında iş sözleşmesinin devri de (iş görme edimini talep hakkının devri) futbolcuların kiralık olarak başka bir kulübe verilmesinde görülmekle beraber teknik adamlar açısından uygulaması yoktur. Ancak bunun için hukuken de bir imkânsızlık yoktur. Örneğin, bir takım diğer bir takımın kondisyonerini bazı maçlar veya turnuvalar için kiralayabilir.

İş görme borcu ile ilgili diğer önemli bir konu da, kulüp yönetiminin teknik adamın takımı ile ilgili tercihlerine karışıp karışamamasıdır. Acaba kurduğu takıma müdahale edilen ve seçmediği oyuncuları oynatmak zorunda kalan bir teknik adamın sözleşmeyi feshi haklı bir sebep midir? Kanımızca teknik adamın işine karışılması işin görülmesi ile bağdaşmaz. Nasıl ki bağımlı çalışsa da, bir doktor veya avukatın nasıl tedavi uygulayacağına veya nasıl savunma yapacağına karışılmaması gerekiyorsa, teknik adama da karışılamaması gerekir. Sonuç olarak teknik adamın bu sebeple sözleşmeyi feshi haklı sebep olarak sayılmalıdır.

İş görme konusunda diğer bir husus, teknik adamın disiplini sağlaması konusudur. Kanımızca disiplinin sağlanması iş görme borcunun bir uzantısıdır. Peki bu disiplinin sağlanması ne şekilde olacaktır, sınırları nasıl çizilecektir? Disiplin kelimesi anlam olarak *"bir topluluğun, yasalarına ve düzenle ilgili yazılı veya yazısız kurallarına titizlik ve özenle uyması durumu, sıkı düzen, düzence, düzen bağı"* (www.tdk.gov.tr Erişim tarihi: 10.03.2011) anlamına gelmektedir. Uygulamada teknik adamların özellikle alt yapı gruplarında ve amatör liglerde futbolculara zaman zaman şiddet uyguladıkları medyada yer almaktadır[1]. Benzer bir olayla ilgili TFF

[1] Kastamonu 1. Amatör Küme Futbol Ligi'nin 7. haftasında dün oynanan ve 2-2 sona eren Ormanspor-Taşköprüspor maçından sonra olaylar çıktı. 1. Amatör Küme'de şampiyonluğa oynayan Taşköprüspor, genç Ormanspor karşısında beraberliği son dakikada attığı frikik golü ile yakalayarak bir puanı son dakikada kurtardı. Bu maçta iki puan kaybeden şampiyon adayı Taşköprüspor antrenörü Turgay Tatvan, maçın bitiş düdüğü ile birlikte hakem Gökhan Yumlu'ya tepki gösterirmiş gibi yaparak rakip takımın 17 yaşındaki kaptanı Selçuk Kara'ya tekme tokat saldırması şaşkınlığa neden oldu. http://hurarsiv.hurriyet.com.tr/goster/haber.aspx?id=7673946&tarih=2007-11-12 (Erişim Tarihi: 10.03.2011)

Tahkim Kurulunun 2006/34 Esas ve 2006/40 Karar numaralı ve 25.02.2006 tarihli kararı şu şekildedir:

> *19.02.2006 tarihinde oynanan... Türkiye 2.Ligi müsabakasında... oyundan aldığı oyuncusu ile tartışmaya başlayan teknik direktör'ün bir şeyler söyleyerek futbolcusuna vurmaya başladığı, futbolcu ve teknik direktör arasındaki tartışma sırasında, teknik direktörün oyuncusuna "sen ne manyak adamsın senin ağzına s..." dediği müsabakanın temsilci raporunda belirtilmiş olup, PFDK'na sevk edilmişlerdir.*
>
> *PFDK tarafından incelenen raporlar doğrultusunda teknik adama 2 resmi müsabakadan men, futbolcuya... cezası verilmiştir....*
>
> *Teknik adam ve futbolcu kurula itirazda bulunmuşlar ve alınan savunmalardan sonra teknik direktör hakkında;*
>
> *"Teknik direktör Y.V.'a verilen cezaya gelince, ceza kanunumuzda da belirtildiği üzere bir meslek ya da sanatı öğretmekle yükümlü olan kişilerin ilgili kişi üzerinde bir terbiye hakkı ve disiplin yetkisi bulunmaktadır. Bu açıdan bir futbol takımının teknik ve taktik açıdan idare eden antrenörün futbolcu üzerinde belli bir otoritesi ve disiplin yetkisi bulunmaktadır. Dosya içeriğinden anlaşıldığı üzere, oyundan alınan futbolcu Ö.T. oyundan alındığı andan itibaren çeşitli el kol hareketleri ve konuşmalarla antrenörün oyundan alma hak ve yetkisine karşı disiplini ve otoriteyi sarsıcı davranışlar gerçekleştirmiştir. Bu davranışlar antrenörün takımı üzerinde bulunması gereken otoritesini ve disiplin yetkisini zedelemekle antrenör üzerinde haksız bir tahrik yaratacak nitelikte bir eylemdir. Dolayısıyla futbolcunun bu hareketi antrenör üzerinde Profesyonel Futbol Disiplin Talimatı'nın 44. maddesinde belirtilen anlamda bir tahrik oluşturmaktadır*" (TFF Tahkim Kurulu Örnek Kararları 2009).

4.3.1.2. Kulübün talimatlarına uyma borcu (İtaat – uyma borcu): İtaat borcu, işçinin işverene karşı kişisel bağımlılığının bir gereği olarak ortaya çıkar (Akyiğit 2010). TASÇET'in 13.maddesinde de teknik adamın yükümlülüğü bu hususta şu bent ile ifade edilmiştir:

> *"k) Sözleşme imzaladığı kulübün kural ve talimatlarına uymak, o kuruluşun yönetimine müdahale etmemek, iyi niyet ve dürüstlük kurallarına aykırı davranışlarda bulunmamak,"*

Kulüplerde genellikle uyma borcu kendisini disiplin yaptırımları ile gösterir. İdmana geç gelen, toplu uyulması gereken kurallara uymayan, TFF talimatlarına aykırı fiillerde bulunan vb. disiplinsizliklerde bulunanlara disiplin yaptırımları uygulanır. Kulüplerin yaptırımların uygulandığı kişiler genelde futbolcu olmakla beraber az da olsa teknik direktörlere de para cezası gibi yaptırımlar

uygulanmaktadır[1]. TFF'nin disiplin talimatına aykırı davranışları yüzünden teknik adamlara uyguladığı yaptırımlar ise kulüplerin teknik adamlara verdikleri cezalara göre daha sıklıkla görülmektedir[2].

4857 sayılı İş Kanunu'nun 38. maddesi *"ücret kesme cezası"* başlığıyla işçiye yaptığı ihlale karşılık kendisine verilebilecek para cezası özel hükümlere bağlanmıştır. Buna göre, işveren (kulüp) toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye (teknik adama/futbolcuya) ücret kesme cezası veremez (m.38/1). İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye (teknik adama/futbolcuya) derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz (m.38/2). Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de Kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir (m.38/3).

Yukarıda belirtilen usule uygun olmayan para cezaları yasal bir yaptırımdan ziyade, verilen cezaya razı olma şeklindedir. Yoksa uygulamada verilen para cezalarının kulüp kasasına gittiği söylenmektedir. Bu uygulamaların hukuka uygun olduğunu söylemek güçtür.

4.3.1.3. Sadakat borcu: İşçinin sadakat borcunun konusu, işverenin ve işletmesinin çıkarlarını korumak ve bu çıkarlara zarar verebilecek her türlü

---

[1]Trabzonspor Kulübü Yönetim Kurulu'nun, bordo-mavili takımın teknik direktörü Samet Aybaba'ya, 50 milyar lira para cezası verdiği bildirildi. Kulüp futbol işleri sorumlusu, Samet Aybaba'ya, dün akşamki yönetim kurulu toplantısında, kulüp ve yönetim kurulu hakkında daha önce yaptığı açıklamalar nedeniyle 50 milyar lira para cezası verdiklerini söyledi. http://www.habervitrini.com/haber.asp?id=109227 (Haber 04.12.2003, Erişim: 18.02.2011)

[2]PFDK, İBB Spor maçında hakeme hakaret ettiği Beşiktaş Teknik Direktörü Bernd Schuster'e 3 resmi müsabakada soyunma odasına ve yedek kulübesine giriş yasağı cezası verdi. (Haber: 03.02.2011, Erişim tarihi: 18.02.2011)
http://www.sporx.com/futbol/superlig/besiktas/schuster-ve-mehmetin-cezasiSXHBQ221960SXQ

davranıştan kaçınmaktır (Tunçomağ ve Centel 2008). Bazı yazarlar (Bkz. Arslan Ertürk 2010) sadakat borcunun içine özen borcunu, rekabet etmeme borcunu, sır saklama borcunu, işçinin işvereni bilgilendirmesi, rüşvet alma ve talep etme yasağı (işçinin haksız çıkar sağlamaması), işçinin işverene zarar veren açıklama ihbar ve isnatlardan kaçınma yükümlülüğünü, işçinin iş düzenini bozmama yükümlülüğünü, işçinin kanun dışı grev ve direnişe katılmaması yükümlülüklerini de katarlar. Ancak biz özen gösterme borcunu iş görme borcunun içinde değerlendirdik, rekabet etmeme borcunu ayrı bir borç gibi ele almayı tercih ettik.

İşçinin sır saklama borcu, İş. K. m. 25/e'de, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlardan biri olarak, "...işverenin meslek sırlarını ortaya atmak..." şeklinde ifade edilmiştir. Buna göre, iş sırrı; bir iş ve işletmeyi ilgilendiren olguları içeren, işyerinde çalışan dar bir grup tarafından bilinen ve bu kişilere susma -sırrı saklama- borcu yükleyen, aleniyet kazanmamış, işverenin başka kişiler tarafından öğrenilmesini istemediği, açıklanmamasında işverenin korunmaya değer haklı iktisadi menfaatinin bulunduğu her türlü bilgilerdir (Soyer 1994'e atfen Arslan Ertürk 2010). Buna göre de, teknik adam işvereni olan kulüpte çalıştığı zaman boyunca bilgi sahibi olduğu ve duyduğu kulüple ilgili iş sırları konusunda sır saklama yükümlülüğüne riayet etmelidir. Bu, kulübün transfer politikası ile ilgili bir mevzu olabileceği gibi genel işletimle ilgili bir konu da olabilir[1]. Sonuç olarak, teknik adam üçüncü kişilere karşı kulübün itibarını ve kredisini sarsacak sırlar konusunda hassas olmalıdır.

İşçinin rüşvet almaması ve talep etmemesi, terminolojik olarak ve işçinin haksız çıkar sağlaması anlamında kullanılmaktadır. Gerek İsviçre-Türk Hukukunda, gerekse Alman Hukukunda işçinin rüşvet alma veya talep etme yasağına ilişkin açık yasal bir düzenleme yer almamakla birlikte, işçinin bu yöndeki bir davranışının genel anlamda sadakat borcuna aykırılık teşkil edeceği, hem öğreti, hem de yargı kararlarında kabul edilmiş bulunmaktadır (Arslan Ertürk 2010). Teknik adamlık açısından haksız çıkar sağlama, bahis dolayısıyla ya da diğer takımlar tarafından, maçın sonucuna doğrudan etki edecek hamleleri yapması için (takımının puan kaybetmesi için rüşvet veya kazanması için teşvik primi) gündeme gelebilir. Bunun dışında teknik adamların

[1] Örneğin teknik adamın kulübün fiyat yükseltmek için talip olduğu futbolcuyu açıklaması, kulübün talip olacağı arsayı ifşa etmesi vs.

"gizli futbolcu temsilciliği"[1] yaptığı durumlarda da haksız çıkar elde ettikleri iddiaları zaman zaman basında yer almaktadır[2]. Türk İş Hukuku açısından, işçinin rüşvet alması veya talep etmesi, İş Kanunu m. 25/II, e hükmü uyarınca, genel anlamda sadakat borcu kapsamında, işverenin güvenini sarsan bir davranış olarak nitelendirilip, doğruluk ve bağlılığa aykırı davranış kapsamında değerlendirilecektir (Arslan Ertürk 2010). Ayrıca TASÇET'in m.13/f'e göre de, teknik adamların sözleşmelerinin kendilerine yükledikleri edimlerinin yanı sıra şu şarta da uymaları gerekmektedir:

"f) Futbolcu transferlerinde menfaat karşılığı aracılık etmemek"

İşçinin bilgilendirme yükümlülüğü, kendisine sorulmadan bildirme şeklinde gelişen yükümlülükleri (açıklama yükümlülüğü) ile işveren tarafından, onun belirli çıkarları doğrultusunda kendisine yöneltilen sorulara cevap verme şeklindeki yükümlülüğünden oluşmaktadır (Arslan Ertürk 2010). Bu yükümlülüğün teknik adam sözleşmesindeki yansıması ise şöyle olacaktır: Takım hakkında düzenli olarak veya yönetim tarafından istendiğinde rapor vermek, takım içi huzursuzlukları, disiplinsizlikleri ve kaynağını yönetime iletmek (bildirmek).

İşçi, iş sözleşmesi süresince, üzerine düşen sadakat borcu gereğince, işletmeye ve işverene zarar verebilecek her türlü açıklama ve beyanlardan kaçınmakla yükümlüdür. İşverene zarar veren açıklama, ihbar ve isnatlardan kaçınma yükümlülüğü üçüncü kişilere, işverenin kişiliğini, kredisini ve ticari itibarını, işletmenin şan ve şöhretini sarsacak, ona zarar verecek beyanlarda bulunmasını yasaklamaktadır (Arslan Ertürk 2010). Bu husus teknik adamın diğer futbolcular ve basın ile olan ilişkilerinde oldukça önemli bir durumdur. Çünkü teknik adam idman sırasında veya basına demeç verirken kulüp yönetimini eleştiren açıklamalarda bulunabilir. Peki bunun bir sınırı var mıdır? Yani teknik adamın haklı olduğu hususlarda da acaba bu borca aykırı davranılmış sayılır mı? İşçinin işvereni ya da işletmeyi zarara sokacak açıklamalardan kaçınma yükümlülüğü ile onun Anayasal haklarından biri olan düşünce açıklama özgürlüğü ve şikâyet hakkı ile bir çatışma

[1] Futbolu temsilciliği faaliyetini teknik adamlık unvanı altında devam ettirmek olarak açıklanabilir. Hem teknik direktörlüğü hem de futbolcu temsilciliğini bir arada yapmak kurallara uygun bir faaliyet olmaz. Çünkü futbolcu transferinde aracılık faaliyetlerinde bulunmak için TFF'den lisans alınması ve temsilci sıfatıyla işlemler yapılması gereklidir.

[2] http://www.habervitrini.com/gizli_menajerlik_yapan_bulent_uygunun_calistigi_takimlar__yilda_20_transfer_yapmis-494797.html (Erişim Tarihi: 23.02.2011)

içindedir. Burada tüm hukuk düzenine hâkim olan "ölçülülük ilkesi" devreye girecektir. Bu ilke, MK. m.2/f.2 hükmünde yer alan "hakkın kötüye kullanılması"nın karşılığı olup, bir hakkın kullanımında ölçünün kaçırılmaması ve dürüstlük sınırının aşılmaması anlamına gelmektedir. Söz konusu ölçülülük ilkesi uyarınca teknik adam, ulaşmak istediği amaca uygun, makul araçlar seçecek ve ulaştığı sonuç ile kullandığı araçlar arasında makul bir ölçü bulunacaktır. Teknik adamın kulübe ve kulübün faaliyetine ilişkin açıklamaları makul bir sınırı aşıyorsa, yani ölçülülük ilkesine aykırı ise, bu durumda kulübü koruyucu bir tavır takınmak gerekmektedir. İçinde doğruluk payı bulunsa dahi, işçi, üçüncü kişilere, iş barışını sarsan, kulübün durumunu güçleştiren, işin düzenini ve iş akışını bozan açıklamalarda bulunursa, kulübün korunmaya değer haklı menfaatleri, teknik adamın düşüncesini serbestçe açıklama özgürlüğüne göre öncelikli olarak değerlendirilmelidir. Burada doğruluk ve güven ilkesi gereğince, teknik adamın önce kulüp yönetimini ya da kendi üstlerini uyarması, eğer bundan sonuç alamazsa, basına ya da üçüncü kişilere açıklama yapması yahut şikâyette bulunması gerekmektedir[1].

Bu konu ile ilgili diğer bir husus da kulüplerce teknik adam ve futbolculara getirilen konuşma yasağı ile ilgilidir[2]. Konuşma yasağı ya da daha doğru adıyla basına demeç verme yasağı, kulüplerin çoğu zaman işler kötü gittiğinde birlik ve beraberliği sağlamak düşüncesi ile hareket edip, teknik adam ve sporcuların basınla ilişkilerine mesafe koydurmasıdır. Peki, kulüplerin bu talepleri hukuki midir? Bunun bir sınırı var mıdır? Kanımızca, kulüplerin sözleşme yaptıkları kişilerin kulübün başarısını etkilemediği sürece özel hayatına karışma hakkı yoktur. Burada özel hayatla; kiminle gönül ilişkisi yaşadığı, nasıl bir yaşam tarzı sürdüğü, nasıl arabaya bindiği, saçını sakalını nasıl kestirdiği değil, genelde gece hayatı ve olumsuz beslenme yüzünden "kendi performansını kötüleştirdiği" durumlar kastedilmektedir (Baştürk 2007). Bu, özel hayatı ve basınla ilişkileri de kapsamaktadır. Kulüp teknik adamın hangi basın mensupları ile görüşüp görüşemeyeceğine karar verememelidir, meğerki basınla görüşme konusu kulüple ilgili olmasın. Eğer basınla olan ilişkiler kulübün gidişatı ile ilgili ise (ki muhtemelen öyle olacaktır), kulübün buna bir

[1] (Bkz. Schliemann 1997, Tuncay 2001, Arslan Ertürk 2010).

[2] Örnek: Hollandalı antrenör Ruud Gullit'in, yaklaşık bir hafta önce teknik direktörlüğünü üstlendiği Çeçenistan'ın Rusya Premier Ligi'nde mücadele eden 52 yıllık Terek Grozny takımı ile Antalya'da yaptığı kamp boyunca basına demeç vermeyeceği bildirildi. http://www.ntvspor.net/haber/dunyadan-futbol/32782/gullit-15-gun-konusma-yasagi (Erişim Tarihi: 25.02.2011)

engelleme koymasının haklı olabileceği görüşündeyiz. Ancak olur da görüşme bir futbol belgeseli veya teknik adamın geçmişte yaşadığı bir olayla ilgiliyse buna yasak koymanın bir anlamı yoktur.

Özellikle futbol sahalarına baktığımızda, örneğin, bazı futbolcuların takımlarının formalarını yapan spor malzemesi firmalarının kramponları, kaleci eldivenleri vs. yerine diğer firmalarla sponsorluk anlaşması yapmakta ve diğer firmanın malzemeleri ile sahaya çıkmaktadırlar ya da çeşitli ürünlerin reklamlarında rol alıp yazılı ve görsel medyada boy göstermektedirler[1]. Futbolcular gibi teknik direktörlerin de bazı firmalar ile sponsorluk ilişkisi içine girdikleri görülmektedir[2]. Örneğin, Daum'un Fenerbahçe'yi çalıştırdığını varsayarsak, Fenerbahçe'nin de sponsorlarından biri peynir üreticisi Sütaş olsaydı (Christoph Daum & Gazi Peynirleri) o zaman sadakat borcuna aykırılık gündeme gelebilirdi. Burada iyi niyet ve hakkaniyet kavramlarının önemi büyüktür. Teknik adamın mevcut sponsorluk durumunu bilip ona göre sözleşme yapan kulüplerin sonradan bunu bahane edip sadakat borcuna aykırı davranışlar için karşı taraftan bir takım taleplerde bulunması iyi niyet ve hakkaniyete aykırı durum oluşturacaktır. Ancak sözleşmeler yapılırken buna münhasır bazı hükümler konması durumunda (örneğin, Bayern gerçekten de Ribery'nin sözleşmesine Nike ile sözleşme sona erdiğinde Adidas ile anlaşılacak şeklinde hüküm koyduysa), bu durumda kulüplerin haklı olacağı aşikardır. Bunların yanında çalışma ilişkisinin özelliğine göre (durum ve hakkaniyet gerektiriyorsa), işçinin bu hususu işverene bildirmesi (sporcunun katıldığı faaliyetleri, yaptığı işleri kulübe bildirmesi), ondan izin alması da gerekebilir. Dürüstlük kuralı ve sadakat borcu bunu gerektirir. Yukarıdaki reklamlarda oynama örneklerinde eğer faaliyetten kulübün haberi varsa sorun olmayacak, şayet rakip firma ile çekilen reklam filminden kulübün haberi yoksa burada borca aykırılıktan bahsedilebilecektir.

Yukarıda sadakat borcu anlatılırken bunun işçinin iş düzenini bozmama yükümlülüğü, işçinin kanun dışı grev ve direnişe katılmaması yükümlülüklerini de kapsadığından bahsetmiştik. İşçinin iş düzenini bozmama yükümlüğünü, işçinin

---

[1] Örneğin, sponsoru Adidas olan Real Madrid ve Bayern Münih yıldızları C. Ronaldo ve F. Ribery Nike'in reklam yüzüyken, sponsoru Nike olan Barcelona'nın yıldızı Lionel Messi Adidas'ın reklam yüzüdür.

[2] Örneğin, Christoph Daum, Gazi firmasının logosunu gömleğinde ve antrenman eşyalarının üzerinde taşımaktadır. Real Madrid teknik direktörü J.Mourinho'nun kişisel sponsoru da Adidas'tır.

itaat-uyma borcu kapsamında bahsedildiğinden ayrıca değerlendirmeyi doğru bulmuyoruz. İşçinin kanun dışı grev ve direnişe katılmaması yükümlülüklerini de "teknik adam ve toplu iş hukuku" bölümünde ayrıntılı olarak incelenecektir.

4.3.1.4. Rekabet etmeme borcu: Rekabet, tanımlanması son derece zor ve hukuki olmaktan çok iktisadi bir kavramdır (Bohny 1989'e atfen Soyer 1994). Rekabet, günlük hayatta oldukça sık kullanılan kelimenin anlamı için Türk Dil Kurumu Sözlüğü *"aynı amacı güden kimseler arasındaki çekişme, yarışma, yarış"* şeklinde bir açıklama yapmaktadır. Yasak kelimesi ise, aynı sözlükte *"bir işin yapılmasına karşı olan yasal veya yasa dışı engel, memnuiyet"* şeklinde karşılık bulmaktadır.

İşçinin rekabet yapma yasağı, hizmet sözleşmesinin yürürlülük süresi içinde vardır; yani, işçi işe alındığı andan, işten çıkarılacağı ana kadar, işverene karşı rekabet edemez. Çünkü işçinin iş ilişkisi devam ederken yapacağı rekabet, sadakat borcuna aykırılık teşkil eder (Soyer 1994).

Kulübüyle sözleşmesi devam ettiği sırada teknik adamın rekabet etmeme borcu, sözleşmelerinin gerektirdiği sadakat borcunun doğal bir sonucudur. Örneğin, teknik adamın rakip takımların yönetici ve oyuncularıyla kendi kulübü ile olan güven ilişkisini zedeleyecek seviyede samimi ilişki içinde bulunması, futbolcunun, kulübün maddi kazanç elde etmek için üretip sattığı bazı ürünler yerine, rakip ürünlerin reklamını veya satışını yapması gibi faaliyetler, sporcunun kulübüyle rekabet etmeme borcuna aykırılık oluşturur (Petek 2002).

Buraya kadar yaptığımız açıklamalara bazı örnek olaylar ekleyip teknik adamlarda sözleşme süresince rekabet etmeme borcu konusuna derinlik katmaya çabalayalım:

- (T) profesyonel futbol takımının antrenörü bay (A), işten arta kalan zamanlarında oğlunun formasını giydiği amatör (M) takımını çalıştırsa, (T)'nın uygulayacağı disiplin cezası kararı veya haklı sebeple fesih doğru olur mu?
- (T) profesyonel futbol takımının antrenörü bay (A), sahibi olduğu tekstil üretim atölyesinde, (T) Kulübünün ezeli rakibi (Z) kulübünün taraftar satış mağazaları için tişörtler üretmektedir.

- Antrenör (A), (T) takımı ile sözleşmelerinin bitmesine 2 hafta kala (K) takımıyla transfer görüşmesi yapabilir mi?

Yukarıdaki örnekler çoğaltılabilir ve verilecek cevaplar da değişebilir. Burada rekabet yasağı ile ilgili belli kurallara atıf yapılarak sorulara cevap bulunmaya çalışılacaktır.

Öncelikle teknik adamların özellikle çalışma süresi içinde başka bir iş yapabilmesi mümkün değildir. Başka bir ifade ile sözleşmede aksinin öngörülmediği hallerde, işçi hizmet sözleşmesinde kararlaştırılan çalışma süresinin tamamını işverene (kulübe) hasretmek zorundadır. Dolayısıyla işveren, iş süresi içinde, işçinin *"rekabet teşkil etmese bile"* işgörme edimini etkileyen başka bir faaliyette bulunması durumunda sözleşmeyi haklı neden sona erdirebilir (Soyer 1994).

Bu konu ile ilgili olarak TASÇET'in "Teknik Adamların Yükümlülükleri" başlıklı 13.maddesinde de şu iki bent göze çarpmaktadır. :

"l) Kulübün onayı olmadan başka bir sportif faaliyete katılmamak,

m) Profesyonel veya amatör takımlarda kulüp yöneticiliği yapmamak, lisanslı dahi olsa hakemlik yapmamak,"

Diğer yandan teknik adamların serbest zamanlarında başkası ya da kendi adına bir iş yapmasını yasaklayan genel bir kural bulunmamaktadır. Bununla birlikte işçinin ikinci bir iş yapmasının kabul edilmediği durumlar; taraflar arasında özel bir düzenlemenin varlığı, yapılan işin teknik adamın çalışma performansını ilk çalıştığı iş için önemli ölçüde aksatılması ve nihayet bu işin kulüple rekabet teşkil eden bir iş olmasıdır. İşçinin serbest zamanında işverenin işi ile rekabet sayılmayacak, değişik bir işte çalışması ya da faaliyette bulunması mümkündür. Ancak bu durum onun normal işini yapmasına engel olmamalı ve söz konusu işin yapılması işvereni için zarar verici bir nitelik taşımamalıdır (Soyer 1994).

Bu konudaki diğer bir görüş de şu şekildedir: Bazı durumlar rekabet etmeme yasağına aykırı durumlar gibi görünse de, Anayasa'nın *"çalışma hakkı ve ödevi"* başlıklı 49.maddesi hükmü ile Medeni Kanun'un, kimsenin medeni haklardan ve onları kullanmaktan kısmen de olsa feragat edemeyeceği ve yine kimsenin hürriyetini ferağ edemeyeceği gibi kanuna veya genel adaba aykırı biçimde bunu

sınırlayamayacağına ilişkin 23.maddesi[1] hükmünün birlikte yorumlanması suretiyle, kural olarak, bir işçiden iş gücünün tamamını bir işverene bağlı tutmasının beklenmeyeceği sonucu çıkmaktadır (Dönmez 2000'e atfen Petek 2002). Başka bir ifade ile sporcu / teknik adam tüm gücünü, kendisini çalıştıran kulübün emrine sunmak zorunda değildir. Arta kalan zamanlarda başka bir işte çalışabilir. Kanun ve sözleşme ile belirlenen çerçeve içinde, yükümlendiği spor faaliyetleri yerine getirmekle yükümlüdür (Weisemann ve Spieker 1997'e atfen Petek 2002).

Yukarıdaki örnekte serbest zamanında oğlunun oynadığı amatör takımı çalıştıran Bay (A)'nın durumunda, amatör kulüp ile kendisinin sözleşmeli olarak çalıştığı kulüp arasında rekabet oluşturacak bir durum olmadığı için bu durumun rekabet etmeme borcuna aykırı bir davranış olduğunu söyleyemeyiz.

Ezeli rakibe malzeme üreten antrenörün çalıştığı kulübün bir onayını almaksızın yapacağı üretim kanımızca rekabet etmeme borcuna aykırılık oluşturacaktır. Çünkü burada gerçekleşen faaliyet çalıştığı kurumun rekabet halinde olduğu bir kurum lehinedir.

Ayrıca sporcular veya teknik adamların sözleşme süresi içinde diğer kulüplerle görüşme yapması ile ilgili TFF Tahkim Kurulu'nun kararından bahsetmek yerinde olacaktır. Tahkim Kurulunun 21.09.2006 tarih ve 2006/231 E., 2006/245 K. Sayılı kararına göre:

> *"Sözleşme devam ederken, bir başka kulüp ile görüşmeler yaptığı, bu nedenle teknik sorumlunun cezalandırılması isteği ise yasa ve talimatlara uygun bulunmamıştır. Keza dünyada hangi spor dalı olursa olsun bir sporcu veya teknik adamın sözleşmesi devam ederken bir başka kulüp ile görüşme yapmasını engelleyen hüküm bulunmadığı gibi, uygulama tam bunun aksinedir. Sezon bitimi akabinde başlayacak transfer süreci içinde sözleşme yapabilmek için görüşmelerin aylar önce başladığı, hatta devam eden sözleşmelerin bile karşılıklı feshedilerek transferlerin gerçekleştirildiği, bunun insan hakları gereği olduğu bir gerçektir. Kaldı ki, İş Yasalarımızda bir işçinin, sözleşmesi devam ederken iş arama izni alabilmesi kuralı dahi bulunmaktadır."*(Tahkim Kurulu Örnek Kararları, 2009)

[1] MADDE 23.- *Kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez.Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlayamaz.Yazılı rıza üzerine insan kökenli biyolojik maddelerin alınması, aşılanması ve nakli mümkündür. Ancak, biyolojik madde verme borcu altına girmiş olandan edimini yerine getirmesi istenemez; maddi ve manevi tazminat isteminde bulunulamaz.*

Yukarıdaki kararında Tahkim Kurulu özetle, rekabetin, sporun bir gereği olduğunu, kendi kulübüyle sözleşme devam ederken diğer bir kulüple yapılan görüşmelerin rekabet etmeme (sadakat) borcuna aykırı olarak değerlendirilemeyeceğini ifade etmiştir.

Teknik adamların durumu böyle iken, profesyonel futbolcuların kulüpleriyle sözleşmeleri devam ederken diğer kulüplerle yaptıkları transfer görüşmeleri ile ilgili olarak da Haziran 2009'da yayınlanan yeni TFF PFSTT m.19/6'da şöyle bir düzenleme yer almaktadır:

> *"Mevcut kulübüyle sözleşmesi devam eden profesyonel bir futbolcuyla sözleşme imzalama niyetinde olan kulüp, futbolcuyla görüşmelere başlamadan önce futbolcunun sözleşmesel ilişkisi devam eden kulübünün iznini yazılı olarak almak zorundadır. Yazılı izin almaksızın görüşmelere başlayan kulüp, futbolcu, futbolcu temsilcisi ve diğer kişiler hakkında Futbol Disiplin Talimatı hükümleri uygulanır".*

Bu hüküm uyarınca, profesyonel futbolcunun sözleşmesi devam ederken, diğer bir kulüple görüşme yapmasının koşulu olarak kendi kulübünden, izin alınması gösterilmiştir. Bu hüküm yer almasa dahi sadakat borcu uyarınca futbolcunun böyle bir izin alma yükümlülüğü altında olduğunu söyleyebiliriz. Buraya eklenen hükümle kötü niyetli bazı girişimlerin önüne geçilmek istenmiştir[1].

4.3.1.5. Rekabet yasağı sözleşmesi: Hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra, işçiyi işverene karşı rekabet oluşturacak faaliyetlerden kaçınmakla yükümlü kılan rekabet yasağı sözleşmesi, piyasa ekonomisinin ve teknolojideki gelişmelerin bir ürünü olarak, ancak 20.yüzyılın başlarından itibaren önem kazanmaya başlamıştır (Soyer 1994).

TBK m.444'e göre, *"Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girişmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir. Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler*

[1] Sonuçta bazı kulüpler, rakip takımların oyuncularıyla gayri ciddi şekilde, onun kafasının karışmasını sağlamak amacıyla, kendi kulübünden daha yüksek rakamlar talep etmesini sağlayıp rakiplerinin transferde daha çok zaman ve para kaybetmesini ummaktadırlar.

hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir". Buradaki borç, iş sözleşmesinden sonraki süre içinde yerine getirilir ve ancak iş sözleşmesi taraflarının bunu açıkça kararlaştırmış olmaları halinde ortaya çıkar. Yani esasen hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra, işçi için, kanuna dayanan bir rekabet yasağı yoktur. Ama işçi ve işveren isterlerse, bu zaman parçası için de bir rekabet yasağı kararlaştırabilirler. Rekabet yasaklarının amacı, rekabetin ortaya çıkarabileceği riskleri ortadan kaldırmaktır (Soyer 1994).

Hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra işçinin, işverenle rekabet oluşturacak herhangi bir faaliyette bulunamayacağı kararlaştırılırken, işveren, hizmet ilişkisi çerçevesinde elde edilen bilgilerin işçi tarafından kullanılmasını engellemek ve böylece bir zarara uğrama tehlikesini bertaraf etmek istemektedir (Soyer 1994).

TBK m.445'e göre ise rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz. Hâkim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabilir.

TBK m.444 işçinin işverene karşı sözleşme ile yasaklanabilecek faaliyetlerini herhangi bir biçimde onunla rekabet etmek şeklinde açıklayıp özellikle üç grupta toplamaktadır:

- Kendi hesabına rakip *bir işletme açmak,*
- Rakip bir işletmede *çalışmak* ve
- Bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden *bir menfaat ilişkisine girişmek.*

Yasada belirtilmiş bu faaliyetlerden her biri diğerinden bağımsızdır ve bunlardan birinin yasaklanmış olması, zorunlu olarak diğerinin de yasaklandığı anlamına gelmez (Bohny 1989' atfen Soyer 1994). Bu esaslara rağmen, rekabet etmeme borcunun işçinin iktisadi geleceğini, hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye sokmaması gerekir.

Rekabet yasağı sözleşmesinin amacı, işçinin işletmede elde ettiği "özel bilgileri", hizmet ilişkisi bittikten sonra işverenle rekabet teşkil edecek şekilde kullanmasına engel olmaktır. Bu durum, rekabet yasağının sadece özel koşullar bulunduğu takdirde geçerli sayılabileceğini gösterir (Soyer 1994). Yani işçinin müşteri çevresine veya iş sırlarına nüfuz etme imkânının bulunması ve işverenin önemli bir zarara uğraması ihtimalinin varlığı, bu sözleşmenin geçerli sayılabilmesi için gerekli koşullardır.

Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür. Yasağa aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa, işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir; ancak, işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır. İşveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı gösteriyorsa, yasağa aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir. (BK m.446).

Esasen özünde rekabet ve yarışma kavramlarının yer aldığı sportif sözleşmelerde rekabet yasağı sözleşmesinin uygulanabilirliği tartışmalı bir konudur. Sonuçta henüz üzerinde uzlaşılan bir tanımı olmamasına rağmen "yarışma" kavramı sporun kendisi için verilen birçok tanımda yer almaktadır.

Burada şu sorun ortaya çıkar, acaba kulüp, teknik adam ile yapacağı bir sözleşme ile teknik adamın kendisine rakip olarak gördüğü bir kulübe gitmesine engel olabilecek midir? Örneğin, F Spor Kulübünü (FSK) çalıştıran (C), yönetimle görüşüp sözleşmesi sona erdiğinde takımdan ayrılmak istediğini belirtmiştir. Kulüp yöneticileri ise taraftar tepkisinden çekindikleri için (C) ile özel bir sözleşme imzalayarak onun gelecek sezon için G Spor Kulübü (GSK) veya B Spor Kulübü'ne (BSK) gitmesini yasaklamışlar, diğer bir kulübe transferi durumunda gerekli kolaylıkların gösterileceğini hüküm altına almışlardır. Daha sonra bu iki takımın cazip transfer tekliflerine dayanamayan (C) gidip BSK ile sözleşme imzalamıştır. Acaba burada FSK'nın (C)'ye aralarındaki özel sözleşmeden dolayı bir talebi olabilecek midir?

Olaya öncelikle rekabet yasağı sözleşmesinin geçerlilik şartlarını taşıyıp taşımadığı açısından bakalım. Yukarıda da belirtildiği gibi rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olabilmesi için; bunun yazılı şekilde yapılmış olması ve belirli bir iş, yer ve süre ile sınırlandırılmış olmasına bağlıdır. Bu esaslara rağmen, rekabet yasağı sözleşmesinin işçinin iktisadi geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye sokmaması gerekmektedir. Ayrıca, işçinin de sözleşmenin yapıldığı sırada işçinin reşit olması gerekmektedir.

Olaya dönersek, burada çoğu şart yerine getirilmiştir. Sözleşme, kulüp ile reşit olan teknik adam (C) arasında imzalanmış, sportif faaliyet "gelecek sezon belirli kulüpler açısından" yasaklanmıştır. Adı geçen kulüpler arasında da büyük bir rekabet olduğu aşikardır. Bu açılardan sorun yoktur. Ancak bir diğer önemli şart olan *"işçinin geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye sokmama"* konusunda tereddüt oluşabilir.

Bu konuda özellikle Basın İş Kanunu önemlidir. Örneğin, bu kanunun m.13 f.2'ye göre *"iş sözleşmesinin feshinden sonraki bir zaman için gazetecinin mesleğini icra serbestîsini takyit eden hükümler batıldır"* denilmiş olması nedeniyle, gazetecilerle rekabet yasağı sözleşmesi yapmak hiçbir şekilde mümkün değildir (Soyer 1994).

Basın İş Kanunu'ndaki gibi rekabet yasağı sözleşmesini yasaklayan bir hüküm sporla ilgili mevzuatta yer almamaktadır. Ancak, böyle bir maddenin yer almaması, bu konuda tarafların istedikleri gibi düzenlemeler yapabilecekleri anlamı taşımamalıdır. Sonuçta *"işçinin geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye sokmama"* genel bir kuraldır ve meslek grubunun ilgili mevzuatında yer almasa dahi riayet edilmesi gerekir.

Açıkladığımız gerekçe ile kanımızca sporcuların bir başka kulübe transferlerini engelleyen hükümler batıl sayılmalıdır. Spor, rekabeti özünde barındıran bir kurumdur. Spor bu özelliği ile diğer rekabet oluşturan ticari işlerden farklıdır[1]. Diğer

[1] Bu konuda Erkiner şöyle demiştir: *"Burada çok önemli bir husus, şirketlerde gayretler rakibi veya rakipleri yok etmeye yöneliktir. Her şirketin amacı kendi sektörüne hakim olmak, tek kalmak, rakiplerini yok etmek, rakiplerini en azından kendisine bağımlı hale getirmektir. Oysa, kulüplerde sporu rekabet doğurur, rekabet varsa spor – yarışma vardır. Sporda belli bir yere kadar rekabet edersiniz, belli bir noktadan sonra rakip kulüplerinizi kollamak, korumak mecburiyetindesiniz. Çünkü onların yok olması halinde, spor ortadan kalkar. Düşünün, Türkiye 1.Liginde 18 kulübün 17'si*

sektörlerde tekel olmak ideal bir amaç olabilirken bu sporda mümkün değildir. Şayet söz konusu iş, teknik adamın değil de FSK'da çalışan profesyonel bir yöneticinin BSK'ya ya da GSK'a transferi olsaydı bu konudaki yorumumuz farklı olabilirdi, ancak salt sportif bir aktivitenin bu şekilde rekabeti yasaklayan bir sözleşme ile engellenmesinin geçersiz sayılması gerektiği kanaatindeyiz.

4.3.1.6. TASÇET'deki hükümler: Yukarıda beş madde halinde saydığımız teknik adamların yükümlülükleri yanında bir de TASÇET'de teknik adamlara bazı yükümlülükler yüklenmiştir. Bunlardan yukarıdaki yükümlülükler ile ilgili olanları o başlık altında değerlendirmeye çalışmıştır. Ancak geri kalanlar için TASÇET'deki Hükümler diye ayrı bir başlık açmayı tercih ettik. Bu talimattaki yükümlülüklerin çoğunluğu teknik adamın sözleşme ile bağlı olduğu kulübüne değil TFF'ye karşı yerine getirmekle yükümlü olduğu hususlardır. İlgili hükümler aşağıdadır:

> *"Madde 13 – Teknik Adamların Yükümlülükleri*
>
> *Teknik adamlar, teknik adam sözleşmesinin kendilerine yükledikleri edimlerin yanı sıra;*
>
> *a) TFF'nin veya kulübün düzenlediği kurs, ders veya konferanslara katılmak,*
>
> *b) Kulüpleri ile mevcut hizmet ilişkilerini aksatmamak kaydı ile TFF tarafından verilecek görev ve hizmetleri kabul etmek ve yerine getirmek,*
>
> *c) TFF'den aldığı, genelge, emir ve talimatlar ile görev davetleri hakkında, görevli olduğu kulübü yetkililerine zamanında bilgi vermek, aksamaları önlemede yardımcı olmak,*
>
> *d) TFF mensupları ile hakemlerin itibar ve otoritelerini sarsacak şekilde yazılı veya sözlü açıklamalarda bulunmamak, bu tür sonuçlara yol açacak tutum ve davranışlardan kaçınmak,*
>
> *e) Milli Takım yöneticilerini ve görevlilerini küçük düşürücü milli heyecanı söndürücü, zedeleyici sözlü ve yazılı herhangi bir beyanda bulunmamak,*
>
> *f) Futbolcu transferlerinde menfaat karşılığı aracılık etmemek*[1]*,*
>
> *g) Kanun, statü, talimat, genelgelere ve TFF tarafından istenen diğer hususlara aynen uymak ve uygulamak,*
>
> *h) Müsabakalara katılmak için kendisi tarafından yapılması gereken işlemleri takip etmek ve tamamlamak, gerekli belgeleri temin etmek,*

---

kapanmış, bir kulüp kalmış kiminle oynayacaksınız. Şampiyonluğun keyfi, zevki nerede...kulüplerle şirketlerin arasındaki en büyük farklardan birisi de budur" (Erkiner 2007).

[1] Bu bent, "Teknik Adamın Sadakat Borcu" başlığı altında değerlendirilmiştir.

i) Milli Takımlar Teknik Direktörü ve diğer Milli Takım Teknik sorumlularınca istenen hususları titizlikle uygulamak ve istenen sorulara doğru ve süresinde cevap vermek, varsa önerilerini bildirmek,

j) Milli ve temsili takımların belirlenmesi ve hazırlık çalışmalarında TFF'nin yetkili kıldığı antrenör ve yöneticilerin belirttiği adaylar ile kadroya alınan futbolcular için verdikleri teknik talimatı yerine getirmek,

k) Sözleşme imzaladığı kulübün kural ve talimatlarına uymak, o kuruluşun yönetimine müdahale etmemek, iyi niyet ve dürüstlük kurallarına aykırı davranışlarda bulunmamak[1]*,*

l) Kulübün onayı olmadan başka bir sportif faaliyete katılmamak[2]*,*

m) Profesyonel veya amatör takımlarda kulüp yöneticiliği yapmamak, lisanslı dahi olsa hakemlik yapmamak[3]*,*

n) Yurt dışında görev alabilmek, yurt dışı kurs ve seminerlere katılabilmek için TFF'ye bilgi vermek ve dönüşte 15 gün içinde TFF'ye rapor vermek,

o) Hastalık veya sakatlık nedeni ile alınacak istirahat raporlarını beş gün içerisinde kulübüne ve TFF'ye bildirmek zorundadırlar".

4.3.2. Kulübün borçları

4.3.2.1. Ücret ödeme borcu

4.3.2.1.A. Genel olarak ücret: Ücret, her şeyden önce iktisadi bir kavramdır. İktisat bilimi ücreti tüm yönleriyle inceler. İş Hukukunda ise ücret, iş sözleşmesinin temel unsuru olması ve devlet müdahalesi ya da toplu iş sözleşmeleri yolu ile korunması nedeniyle, hukuk açısından ele alınmaktadır (Çelik 2007). Ücret ödeme borcu, işverenin en temel borcu olup, işçinin iş görme borcunun karşılığı olur. Ücret, iş sözleşmesinin kurucu unsuru olduğundan, ücret olmaksızın böyle bir sözleşmenin varlığından söz edilemez. Ücret ve ücretin ödenmesi İş Kanununun 32. maddesinde yer almaktadır[4].

---

[1] Bu bent "Teknik Adamın Kulübün Talimatlarına Uyma Borcu (İtaat – Uyma Borcu)" başlığı altında değerlendirilmiştir.

[2] Bu bent "Teknik Adamın Rekabet Etmeme Borcu" başlığı altında değerlendirilmiştir.

[3] Bu bent "Teknik Adamın Rekabet Etmeme Borcu" başlığı altında değerlendirilmiştir.

[4] MADDE 32. - Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.
(Değişik ikinci fıkra : 17/4/2008-5754/85 md.) Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir. Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının, brüt

İş Kanununun asıl ücret olarak nitelendirdiği (m.37/2) işçiye ödenen temel ücret, para ile nakden ödenen tutardır (m32/1). Diğer bir deyişle, temel ücret ayni (eşya) olarak kararlaştırılamaz ve ödenemez. Temel ücrete, işçiye sağlanan ikramiye, prim, sosyal yardımlar ve diğer ücret ekleri gibi yan menfaatler dâhil değildir (Süzek 2010).

Ücretin ödendiğinin ispat yükü işverene aittir.

4.3.2.1.B. Ücretin türleri: Söz konusu ücret türlerinden zamana göre, parça başına, götürü ve yüzdeye göre ödenen ücretler uygulamada temel ücret olarak ödendiği halde, prim, ikramiye, komisyon ücreti, kardan pay alma gibi ödemeler temel ücrete ek ücretler şeklinde ortaya çıkar. Bu kısımda teknik adam sözleşmeleri açısından daha önemli olan primi sona bırakıp, diğer ücret türlerini kısaca geçmeyi uygun buluyoruz.

Zamana göre ücret: Ücretin çalışma süresinin uzunluğuna göre hesaplanması halinde zamana göre ücret söz konusu olur. Bu durumda saatlik, günlük, haftalık ve aylık ödemeler söz konusudur. Teknik adamların sözleşmelerinde de zamana göre ücret aylık ödemeler şeklinde kendini göstermektedir.

Parça başına (akort) – götürü ücret: İşçi tarafından üretilen mal veya çıkarılan işin miktarına göre ödeme yapılan ücret sistemine parça başına ücret sistemi denir (Süzek 2010). Aslında bu ücret şekli futbolcuların kulüpleriyle maç başına ücret şeklinde anlaşmalarına çok benzer. Ancak teknik adam devamlı surette takımının

---

ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler.
(Ek fıkra : 17/4/2008-5754/85 md.) İşçinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer usûl ve esaslar anılan bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.
Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.
Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.
İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.
Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.
Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

başında olması gerektiğinden bu tarz ücret teknik adam sözleşmesi için uygun değildir.

Götürü ücret de, yapılan işin sonucuna göre hesaplanan bir akort ücret şeklidir. Uygulamada birim saptamasının güç olduğu veya seri olarak yapılması mümkün olmayan yahut birbirine benzemeyen ve genellikle devamlılık göstermeyip bir süre sonra biten işlerde sonucuna göre ücretin kararlaştırılması halinde götürü ücretten söz edilir. Hukuki nitelik yönünden götürü ücret ile akort ücret arasında fark yoktur (Çelik 2011).

Yüzdeye göre ödenen ücret: İş Kanunu'nun Yüzdelerin Ödenmesi başlıklı 51/1. maddesine göre *"Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden "yüzde" usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır".*

İkramiye: İkramiye asıl ücrete ek olarak bazı vesilelerle (yılbaşı, iş yılının sona ermesi gibi) verilen özel bir ücrettir. İkramiye, toplu iş sözleşmesinde ya da bireysel iş sözleşmesinde açık veya örtülü olarak kararlaştırılmış bulunuyorsa, ücretin bir bölümünü oluşturur ve işçiye talep hakkı sağlar. İşverenin tek taraflı olarak sağlamış olduğu ikramiye, bazı hallerde[1] çalışma koşulu haline gelip işçiye bunu talep etme olanağı verebilir (Çelik 2011). Kulüpte de bu şekilde bir uygulama mevcut ise diğer çalışanlar gibi teknik kadro da ikramiye talep edebilir.

Prim: Prim, işçinin bireysel olarak veya bir grup içinde üstün çaba göstererek başarılı bir şekilde yapmış olduğu işi ödüllendirmek için kendisine ödenen ek bir ücrettir. Primler işçiyi daha iyi ve verimli çalışmaya özendirmeye yöneliktir. Primler, işverence tek taraflı ödenebileceği gibi toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile de kararlaştırılmış olabilir.(Çelik 2011).

---

[1] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E.2003/9-11 K.2003/54 T.5.2.2003 *"...Bu beyanlardan, yazılı belge olmasa da ikramiye ödemesinin işyerinde gelenek haline geldiği anlaşılmıştır. Bu durumda mahkemece, Yargıtay Kararlarında da belirtildiği gibi, işyerinde 3 yıldan fazla ikramiye ödemesi verilmesi halinde bu hususun artık işyeri şartı haline geldiği gözetilip..."*

Spor dünyasında prim kavramı oldukça sık rastlanılan bir olgudur. Örneğin Google arama motoruna spor ve prim kelimeleri birlikte yazıldığında 0,18 saniyede 5.560.000 sonuç görüntülenmektedir (www.google.com, Erişim tarihi: 08.02.2012).

Futbola baktığımızda ise ucunda prim olmayan bir başarı neredeyse yoktur diyebiliriz. Sezon içinde kazanılan maçların geçilen turların primleri, sezon sonu şampiyonluk primi, kupa primi, Avrupa kupalarına katılma primi, ilk 4 primi, kümede kalma primi vs.

Yargıtay bir kararında sözleşmede yılsonunda ödeneceği kararlaştırılmış olan başarı primi, sözleşmenin haklı bir neden olmaksızın yılsonundan önce feshedilmiş olması karşısında, orantılı olarak hesaplanmak suretiyle ödenmesine hükmetmiştir[1]. Bu kararı teknik adam veya futbolculara yorduğumuzda oldukça ilginç sonuçlarla karşı karşıya kalabiliriz. Bu sayede sözleşmesi haksız yere feshedilen teknik adam veya futbolcu, takım sezon sonunda kazandığı başarıdan katkısı oranında prim talep edebilecektir. Örneğin, bir teknik adamın sözleşmesi sezon ortasında taraftar baskısı ya da yönetimle anlaşamadığı dolayısıyla yönetim tarafından feshedilirse, teknik adam, sezon sonunda şampiyon olan veya kupa kazanan takım sayesinde yarım sezon görev yaptığı için primin yarısını talep edebilecektir (veyahut aldığı puan oranında prim).

4.3.2.1.C. Ücretin miktarı: İş sözleşmesinin tarafları asgari ücretin altında kalmamak koşuluyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler.

TASÇET'in Ücret başlıklı 11. maddesine göre ise: *"Ücret, sözleşmede belirlenmesi zorunlu olan ve profesyonel teknik adama aylık asgari ücret*[2] *tutarının altında olmamak kaydıyla ödenen tutardır".*

---

[1] Yargıtay 9 HD. 13.09.2005, E. 2005/3498 K.2005/29659, Legal İHD, 2006/9, 324-235

[2] İş Kanunu m.39. - İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir. Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş

Teknik adamlara asgari ücretten düşük ücret ödenemez. İş sözleşmesine bunun aksine hüküm konulamaz. Asgari ücretin altındaki ücretler asgari ücret miktarına yükseltilir. Asgari ücret ödenmesinde işverence (kulüpçe) ödenen ek ücretler ve sosyal yardımlar dikkate alınmaz (Süzek 2010).

Teknik adama ödenecek taban ücret asgari ücret olarak belirlenmiş iken, bu meslek üst düzeyde görev yapan teknik adamlara oldukça yüklü miktarlarda para kazandırmaktadır. Aşağıda en son yapılan Güney Afrika'daki 2010 Dünya Kupası'nda görev yapan teknik adamların yıllık kazançları görülmektedir. (http://www.just-football.com Erişim Tarihi: 03.03.2011):

1. Fabio Capello *(İngiltere)*: 9,900,000 USD/yıllık
2. Marcelo Lippi *(İtalya)*: 4,100,000 USD
3. Javier Aguirre *(Meksika)*: 4,000,000 USD
4. Joachim Löw *(Almanya)*: 3,300,000 USD
5. Berter van Marwijk *(Hollanda)*: 2,700,000 USD
6. Ottmar Hitzfeld *(İsviçre)*: 2,600,000 USD
7. Vicente del Bosque *(İspanya)*: 2,200,000 USD
8. Carlos Queiroz *(Portekiz)*: 2,000,000 USD
9. Pim Verbeek *(Avustralya)*: 1,820,000 USD
10. Carlos Parreira *(Güney Afrika)*: 1,800,000 USD

Bu rakamlar futbolun beşiği kabul edilen İngiltere 1. Lig'de (Premiere Leauge) şu şekildedir (www.telegraph.co.uk Erişim tarihi: 03.03.2011).

1. Arsene Wenger (Arsenal) £4.5m
2. Kevin Keegan (Newcastle) £4m
3. Alex Ferguson (Man Utd) £3m
4. Harry Redknapp (Portsmouth) £3m

---

temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılmasıyla toplanır. Kurul, üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.
Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer. Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.
Asgari Ücret Tespit Komisyonunun sekretarya hizmetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yerine getirilir.

5. Mark Hughes (Man City) £3m
6. Roy Keane (Sunderland) £3m
7. Rafael Benitez (Liverpool) £2.5m
8. David Moyes (Everton) £2.5m
9. Alan Curbishley (West Ham) £2m
10. Alex McLeish (Birmingham) £1.6m
11. Steve Bruce (Wigan) £1.6m)
12. Paul Jewell (Derby) £1m
13. Steve Coppell (Reading) £1.5m

Ülkemizde ise Milli Takım eski teknik direktörü Guus Hiddink'in medyada çıkan haberlere göre TFF'den yıllık yaklaşık 4 milyon avro ücret aldığı iddia edilmişti (www.sabah.com.tr Erişim tarihi: 03.03.2011).

Uygulamada taraflar arasında ücretin miktarı konusunda uyuşmazlık daha çok görünüşte bir ücret belirlemeleri ancak bu ücretin aralarında kararlaştırdıkları gerçek ücret olmaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bazen taraflar arasında kararlaştırılmış olan gerçek ücret – SGK primlerini daha az ödemek veya daha düşük vergi vermek amacıyla – bordroya yansıtılmamakta veya çift bordro düzenlenmekte, görünüşte daha düşük örneğin, asgari ücret olarak – gösterilmektedir. Bu gibi durumlarda yargıç tarafından gerçek ücretin saptanması gerekmektedir (Süzek 2010). Ayrıca Türk Borçlar Kanunu m. 401'e göre de *"işveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür"*.

Gerek iş sözleşmesinde ücretin miktarının belirlenmediği, gerek düşük gösterildiği iddia edildiği hallerde, ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyeri içindeki ve dışındaki hizmet süresi (kıdemi), iş tecrübesi, yapılan işin türü ve niteliği, işyerindeki uygulamalar, aynı veya benzer işlerde çalışanlara ödenen ücretler gibi ölçütler göz önünde tutularak saptanmalıdır (Süzek 2010).

Taraflar arasında ücretin miktarı konusunda çıkabilecek uyuşmazlıklarda gerçek ücretin kural olarak her türlü delille ispatı mümkündür. Ücreti gösteren para makbuzları, ücret bordroları, banka kayıtları, ticari defterler, tanık beyanları gibi delillerle ücretin miktarı kanıtlanabilir (Çil 2007'e atfen Süzek 2010).

Uygulamada işçinin işi ve kıdemi belirtilerek, alabileceği ücretin ilgili meslek odasından sorulması yoluna gidilmektedir. Bununla beraber, meslek odalarının bu konuda mahkemelere çoğu kez tatmin edici cevaplar veremediği, gönderilen rakamların gerçek durumu yansıtmadığı, iş hukuku öğretisinde haklı olarak belirtmektedir (Süzek 2010).

Teknik adam sözleşmelerinde ise böyle bir durumla karşılaşıldığında, yargı kurumu olacak olan Uyuşmazlık Çözüm Kurulu veya İş Mahkemeleri'nin tekrar TFF'ye teknik adamların ücretlerini sorması gibi bir durum ortaya çıkacaktır.

4.3.2.1.D. Ücretin ödenme yeri, şekli ve zamanı:

Ödeme yeri: İşçi ücretinin nerede ödeneceği konusu önceden sadece İş Kanunu'da düzenlenmiş olup, diğer yasalar kapsamında BK m.89 kuralından hareket ediliyordu. 17.04.2008 tarih ve 5754 sayılı Kanunla İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'da değişikliğe gidilerek artık özel bir kural getirmiştir. Yasanın sözünü ettiği yönetmelik ise 18.11.2008 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanıp 01.01.2009'dan itibaren yürürlüğe girmiştir. Buna göre ise, bu kanunlara tabi olan Türkiye genelinde toplam en az 10 işçi çalıştıran işverenler, (eğer zorunluluk hali yoksa) işçilerin tüm yasal kesintileri düşüldükten sonraki net ücretlerini banka aracılığıyla ödemek zorundadır (ÜÖY.6-11). Teknik adamların da İş Kanunu'na tabi çalıştıkları için bu kategoriye girerler ve hak ettikleri ücretin kural olarak bankalar aracılığı ile ödenmesi gerekmektedir.

Ödeme şekli: İş Kanunu m.32/1'e göre iş sözleşmesinden doğan ücret para ile ödenmelidir. Ücretin mal şeklinde, yani aynen ödenmesi ancak kulübün temel ücret dışında sağladığı yan menfaatler, ücret ekleri için söz konusu olabilir.

Kanunun 32. maddesinin 2.fıkrasına göre ise *"Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir".*

Hükümde yer alan, ücretin kural olarak Türk parası ile ödeneceği ve ücret "yabancı para olarak kararlaştırılmış ise" ifadeleri karşısında Türk parası koşulunun emredici nitelikte olmayıp, aksi kararlaştırılabilen bir hüküm olduğu sonucuna

varılmalıdır. Başka bir anlatımla, maddede açıkça belirtildiği gibi ücret yabancı para (döviz) üzerinden kararlaştırılabilecektir. Bunun gibi, ücretin kural olarak Türk parası ile ödeneceği öngörüldüğünden, kuralın aksi, yani ücretin aynen yabancı para ile ödenmesi de kararlaştırılabilir. Gerçekten, ücretin yabancı para olarak kararlaştırılması iki şekilde ortaya çıkabilir (Süzek 2010).

- Birincisi, aynen yabancı para ile ödeme koşulu konulmaksızın ücretin yabancı para üzerinden ödenmesinin kararlaştırılmış olmasıdır. Bu halde işveren seçimlik hakka sahiptir. İşveren isterse ücreti yabancı paranın vadesindeki rayici üzerinden Türk parasıyla, isterse doğrudan doğruya döviz olarak ödeyebilir.
- İkincisi ise, sözleşmede açıkça dövizle ödemenin yani aynen yabancı para ile ödeme koşulunun öngörülmesidir. Bu halde işveren, artık ücreti Türk parası ile ödeyemeyecek, döviz ile ifa etmek zorunda kalacaktır.

Yargıtay da bir kararında "ücretin dolar olarak ödeneceği veya ödendiği konusunda yazılı bir delil de mevcut değildir" ifadesine yer vererek, ücretin aynen yabancı para ile ödenmesinin kararlaştırılabileceğini hükme bağlamıştır[1].

Bu hususlar yabancı teknik adamlarla yapılan sözleşmeler açısından önemlidir. Zira eğer sözleşmeye aynen yabancı para ödenecek şartı konulmuşsa bahsedilen döviz cinsinden ödeme yapılması gerekmektedir.

Ödeme zamanı: İş Kanunu m.32/5'e göre ücret en geç ayda bir ödenir ve bu süre iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

İş hukukunda ücret genellikle işçi çalışıp ona hak kazandıktan sonra ödenir[2]. Yani, işçi önce çalışmalı, sonra ücret isteyebilmelidir (Akyiğit 2010). Bu husus emredici bir hüküm değildir. Taraflar aksine anlaşma da yapabilirler.

Teknik adamların maaşlarına baktığımızda ise değişik olasılıklarla karşılaşmaktayız. Oldukça yüklü miktarda ücret alan üst düzey teknik adamların ücretlerinin ödenmesinde de genelde m.32/5'deki ücretin ayda bir ödenmesi kuralına uyulmadığı medyaya yansıyan haberlerden anlaşılmaktadır[3]. Üzerine anlaşılan esas

---

[1] Yargıtay 9. HD, 25.4.2005, 25385/14236

[2] Basın İş Kanunu'na göre gazeteciler için "kararlaştırılan ücret her ay peşin olarak ödenir" (m.14/1)

[3] Bir süre Galatasaray'ı çalıştıran Hollandalı Frank Rijkaard hakkında: *"Yönetimin iki yıllık anlaşma yaptığı Hollandalı teknik adamın resmi sözleşmesine göre 2009-2010 sezonları için alacağı ücret 3.5*

ücret örneğin yıllık 4 takside bölünmekte, ücretin sağlayacağı motivasyonu ise kazanılan primler ve ikramiyeler sağlamaktadır. Ya da anlaşılan ücretin bir kısmı peşin ve belirli vadelerde, diğer kısmı da aylık olarak ödenmektedir[1]. Doktrine göre ise ücretin ödenme süresi, iş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmesine konulmuş bir hükümle, bir aydan çok geciktirilemez. Böyle bir geciktirmenin kararlaştırılmış bulunması halinde; buna ilişkin hüküm geçersiz sayılıp, onun yerine yasa hükmünün uygulanması gerekir (Tunçomağ ve Centel 2008). Diğer bir görüşe göre ise işverenin ayda bir ödeme zorunluluğu emredicidir. Genişletilemez (Kılıçoğlu 2009).

Ücret kural olarak tam ödenmez. Nitekim işçiye ücreti, bir dizi kesinti yapıldıktan sonra ödenir. Söz konusu kesintilerden bir bölümü, kamu hukukuna ve diğer bölümü de özel hukuka tabidir (Tunçomağ ve Centel).

4.3.2.1.E. Ücretin ödenmesinin ispatı: Ücretin ödendiğini ispat yükü işverene aittir. Nitekim Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatları da bu yöndedir[2]. Ücretin ödendiğini ispat yükü işverende olmakla beraber, ücret miktarını ispat yükü işçiye aittir (Süzek 2010).

İşveren, ücret ödeme borcunu yerine getirdiğini işçinin imzasını taşıyan ücret bordroları veya makbuzlarla ya da ücret hesap pusulası, banka dekontları gibi belgelerle (HMK m.200)[3] ispatlamak durumundadır (Süzek 2010). Uygulamada genellikle işçinin imzasını taşıyan ücret bordroları kullanılmaktadır (Akyiğit 2010). Ne var ki, yüksek mahkeme kararlarında ücretin ödenmesi konusunda ücret bordroları önemli bir delil olarak görülmekle birlikte, kesin ve nihai bir delil niteliği

---

milyon euro (yıllık 7 milyon 200 bin lira) olarak belirlenirken, ödemelerin 1 milyon eurosu peşin, kalanı 250'şer bin euroluk taksitlerle on aya bölündü".
(http://www.habervitrini.com/gsaraydan_rijkaarda_dudak_ucuklatan_rakam-440866.html Erişim Tarihi: 07.03.2011)

[1] Örneğin: *"Geçtiğimiz günlerde Düzcespor teknik direktörü Zafer Göncüler'in görevine son verilmesinin ardından teknik adam arayışı sona erdi. Düzcespor'u daha önce şampiyonluğa taşıyan tecrübeli teknik adam Aldoğan Argon Düzcespor'un yeni teknik direktörü oldu. Aldoğan Argon 25.000 TL peşin ve aylık 4.000 TL maaş ile Düzcespor ile anlaştı"* (04.12.2010).
http://www.duzcespor.net/detay.asp?id=1003&Haber-Duzcesporda_Teknik_Direktor_Belli_Oldu__Aldogan_Argon_ (Erişim Tarihi: 07.03.2011)

[2] Yargıtay 9.HD, 01.06.2006, 36947/15997, ÇT, II, 247-248, Yargıtay 9.HD, 28.04.2005, 26059/14823, ÇT 7, 250-251, Yargıtay 9.HD, 17.10.1995,21361/31703, YKD, Ocak 1996, 35. (Süzek 2010)

[3] Senetle ispat zorunluluğu m.200- (1) Bir hakkın doğumu, düşürülmesi, devri, değiştirilmesi, yenilenmesi, ertelenmesi, ikrarı ve itfası amacıyla yapılan hukuki işlemlerin, yapıldıkları zamanki miktar veya değerleri ikibinbeşyüz Türk Lirasını geçtiği takdirde senetle ispat olunması gerekir. Bu hukuki işlemlerin miktar veya değeri ödeme veya borçtan kurtarma gibi bir nedenle ikibinbeşyüz Türk Lirasından aşağı düşse bile senetsiz ispat olunamaz.

taşımadıkları da kabul edilmektedir[1]. Buna karşılık işçinin bordroda imzasının bulunmaması da her zaman –özellikle ödemenin banka aracılığıyla yapıldığı durumlarda – ücretin ödenmediği anlamına gelmez (Süzek 2010).

4.3.2.1.F. Ücretin ödenmemesi: Ücretin ödenmemesi durumu iş hayatında karşılaşılma ihtimali oldukça yüksek bir durum olduğu gibi spor dünyasında da sık sık medyaya yansıyan bir durumdur[2]. Hoyratça yapılan transfer harcamaları, haksız fesihler için ödenen yüksek bedelli tazminatlar, krediyle kapatılmaya çalışıldıkça büyüyen banka borçları vb. gibi nedenlerle kulüpler de sporculara hatta işçilerine bile ücretlerini ödeyemeyecek hale gelmektedirler.

Teknik adam ve sporcular ücretinin ödenmesi için yargıya başvurabileceği gibi sözleşmelerini de haklı sebeple feshedebilir. Ancak teknik adamlar İş Kanunu'na tabi oldukları için, eski kanun zamanında (1475 sayılı Kanun) sahip olmadıkları bir hakka daha sahiptirler. İş Kanunu'nun "*Ücretin Gününde Ödenmemesi*" başlıklı 34.maddesinin 1.fıkrasına göre: "*Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir*". Yani buna göre, teknik adamlar eğer ücretleri ödenmezse vade gününden itibaren 20 gün sonra iş görme borçlarını yerine getirmekten kaçınabilirler.

Doktrinde bu konuda, maddede bahsedilen ücretin esas ücret mi yoksa ek ücretler mi olduğu tartışmalıdır. Bazı görüşler burada ücretin geniş yorumlanması gerektiğini, dolayısıyla örneğin primlerin ödenmediğinde de işçinin bu hakka sahip olduğunu savunmaktadır (Süzek 2010). Biz de bu görüşe katılıyoruz.

Özetle, teknik adamın bu hakkını kullanabilmesi için:

- Ödenmesi gereken bir ücret alacağı,
- Ücretin ödenme gününden itibaren yirmi gün içinde tamamen veya kısmen ödenmemesi,
- Ücretin ödenmemesinin mücbir bir sebebe dayanmaması gerekmektedir.

---

[1] Nitekim bu yöndeki bir Yargıtay Kararına göre "Ücret bordrolarında davacı işçinin de kabul ettiği üzere imzası bulunmakta ve ücret tam olarak ödenmiş görünmektedir...dairemizin önüne gelen çok sayıdaki somut olaylarda da ücret bordrolarının gerçeği yansıtmadığına...sıkça rastlanılmaktadır. Bütün bu açıklamalar karşısında ücretin tam olarak ödendiği olgusunun kabulü mümkün olmadığı...görülmüştür" (Yargıtay 9.HD, 03.07.2001, 7330/11242) (Kılıçoğlu 2009).

[2] Türkiye Kadınlar Basketbol Ligi'nde mücadele eden Samsun Basketbol Kulübü'nde oyuncular maaş alamadıkları gerekçesiyle idmana çıkmadı. http://www.ntvspor.net/haber/basketbol/29310/samsunda-maas-isyani (Erişim Tarihi: 08.12.2010).

Bununla beraber, ücreti ödenmediği için çalışmaktan kaçınan teknik adamın kulübe karşı gösterme yükümlü olduğu sadakat borcu henüz sözleşme sona ermediği için devam etmektedir ve buna uygun davranması beklenir. Doktrine göre de işçinin (teknik adamın) bu davranışı, kendilerine tanınmış hakkın içinde kalmalı, sadece çalışmaktan kaçınma biçiminde ortaya çıkmalı, ödenmemiş ücret alacağına ulaşma dışında bir amaç taşımamalıdır (Süzek 2010). Buna göre teknik adamın çalışmayı bırakmasının yanı sıra basına kulübün itibarını zedeleyici açıklamalar yapması, veya diğer sporcuları da idmana, maça çıkmamaya yönlendirmesi sadakat borcuna aykırı bir durum yaratabilecektir.

İş görmekten kaçınan işçilerin çalışmadıkları süre içinde ücrete hak kazanacakları konusu da doktrinde tartışmalıdır. İş görme edimini yerine getirmekten kaçınan işçilerin çalışmadıkları süre içinde ücret talep edemeyecekleri bazı yazarlar (Bkz. Mollamahmutoğlu 2008) tarafından ileri sürülmüş, ancak öğretideki baskın görüş tarafından söz konusu işçilerin ücrete hak kazanacakları kabul edilmiştir (Süzek 2010). Bizce de iş görmekten kaçınma hakkı işçiye yasa ile tanınmış olup bu hakkını kullanan işçinin ücrete hak kazanamayacağına ilişkin kanunda açık bir hüküm de olmadığından işçinin ücrete hak kazanması gerekir. Zira burada işçinin iş görmeden kaçınması işverenin kusurundan kaynaklanmaktadır. Aksi takdirde işverenin bu kendi kusurundan faydalanması hakkaniyete aykırı bir durum olacaktır. Bu durum aynı zamanda yasa ile işçiye tanınmış bir hakkın kullanılmasını önemli ölçüde engellenmiş olacaktır. Buna göre, ücreti ödenmeyen teknik adam bu hakkını kullanarak iş görme borcundan kaçınabilecek ve ücreti ödenirken sanki çalışmış gibi bunu da talep edebilecektir.

Bununla beraber madde 34/2 de şu şekildedir:

> *"Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır".*

Buna göre, ücretin ödenmemesine karşı çalışmamak şeklinde karşı koymak grev olarak nitelendirilemeyecektir. Bunun yanında, ödenmeyen ücretler açısından uygulanacak faiz konusunda da doktrinde faiz oranının uygulanmasının zamanı konusunda karşıt görüşler bulunmaktadır. Bazı yazarlar bu oranın uygulanabilmesi

için yirmi günlük sürenin dolması gerektiğini savunurken, bizimde görüşlerine katıldığımız bazı yazarlar ise hükmün başlığında herhangi bir ayrım yapılmadığını ve hükmün açıklığı karşısında faizin her türlü geç ödeme halinde temerrüt tarihinden itibaren uygulanması gerektiğini savunmaktadır.

Aynı maddenin 3. fıkrasına göre ise: *"Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz."*denmektedir. Bu durum kulüpler açısından ilginç bir durum ortaya çıkarmaktadır. Buna göre, ücreti ödenmediği için idmanlara çıkmayan bir teknik adamın sözleşmesi bu sebeple feshedilemeyeceği gibi, yerine bir başkası da getirilemeyecek veya bu işler başkalarına yaptırılamayacaktır.

Sözleşmenin bu sebeple feshi durumunda ise, duruma göre fesih hakkının kötüye kullanılması, geçersiz veya haksız fesih söz konusu olur ve bunlara ilişkin hukuki sonuçlar ortaya çıkar. Fesih konusunda durum bu iken işçinin yerine bir başkası da getirilememesi veya bu işlerin başkalarına yaptırılamaması durumunda ise işverenin (kulübün) anılan hükme aykırı davranması halinde kanunda isabetsiz olarak hukuki bir yaptırım öngörülmemiştir (Süzek 2010).

4.3.2.1.G. Ücrete ilişkin zamanaşımı: İş Kanunu'nun 34.maddesinin son fıkrasına göre ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır. Teknik adamların alacakları da İş Kanunu'na tabi oldukları için aynı zamanaşımı süresine tabidir. Uygulamada bu sürenin başlangıcı iş sözleşmesinin sona erdiği tarih değil, ödenmeyen ücret alacağının doğduğu tarih kabul edilmektedir (Akyiğit 2010, Süzek 2010, Çelik 2011). Yani teknik adam ücreti alamadığı vade için hemen harekete geçmeli sözleşmenin sona ermesini beklememelidir. Ancak bir takımda beş yıldan fazla görev yapmak çok nadir görülmektedir.

Bu hükmün kapsamına fazla çalışma, hafta tatili, Ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ile ikramiye ve prim gibi ücret ekleri ve diğer işçilik hakları da girmektedir (Çelik 2011). Buna karşılık ücret niteliği taşımayan ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, iş kazasından doğan tazminatlar gibi tüm tazminat alacakları TBK. m.146'daki on yıllık genel zamanaşımı süresine tabidir.

4.3.2.2. Koruma – kollama – gözetme borcu: İşverenin işçiyi gözetme borcu işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturur[1]. İş sözleşmesinin işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran niteliği, işçi yönünden işverenin işi ve işyeri ile ilgili çıkarlarını korumak, bu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmak, buna karşılık işveren açısından işçiyi korumak ve gözetmek biçiminde kendisini gösterir. İş sözleşmesinin niteliği, gereği iş ilişkisi içinde işveren işçiye yardımcı olmak, onun çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek davranışlardan kaçınmak, gördüğü iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (Süzek 2010).

Genelde işçiyi gözetme borcunun uygulamada iki unsuru vardır. Birincisi işçinin kişilik haklarının korunması, ikincisi ise işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcudur.

İşveren gözetme borcu gereği işçinin kişiliğini korumak onun kişilik haklarına saygı göstermek zorundadır. Bir kulübün teknik adamın kişiliğine karşı bu borca aykırı hareketleri şu şekilde tezahür edebilir:

- Kulübün kötü sonuçlar alınması halinde kamuoyu nezdinde teknik adamı hedef gösterme,
- Basına karşı teknik adamı küçük düşürecek söylemler,
- Teknik adamın işine karışılıp oyuncular ve kamuoyu nezdinde küçük düşürme, vs.

Bu durumlarda kişilik haklarının tecavüze uğradığını düşünen teknik adam tecavüzün önlenmesi, tecavüze son verilmesi, maddi tazminat, manevi tazminat, iş hukukuna özgü özel tazminatlar, iş sözleşmesinin feshedilmesi ve kamu hukuku yaptırımları gibi birçok hukuki olanak kullanabilir ve uygulayabilir (Süzek 2010). Ayrıca TASÇET'in "Kulüplerin Yükümlülükleri" başlıklı 12. maddesinin b bendi de kulüplere *"Teknik adamların itibar ve otoritelerini korumak, tersine davranış ve demeçlerden kaçınmak"* yükümlülüğü yüklemiştir.

---

[1] Özellikle Nazi Almanyası döneminde bu anlayışın egemen olduğu görülür. Fakat 1945'ten sonra, bu düşünce farklılaşmıştır. Bugün için işverenin işçiyi gözetme borcu, işçinin kişisel bağımlılığının karşılığında getirilen bir yüküm olarak görülür. Ayrıca işçiyi gözetme borcu işçinin sadakat borcuyla veya işgörme borcuyla karşılıklı bağlantı içinde değildir. İşçiyi gözetme borcunun işveren açısından bir "yan edim yükümü" olduğu söylenir. (Akyiğit 2010)

Kulübün, teknik adamın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili durumuna göz atarsak, tabii ki kulüp normal bir işçi gibi teknik adamın ve futbolcuların ve diğer görevlilerin görevlerini yapmaları için uygun ortamı hazırlamak, genel sağlık ortamı ve tesislerin güvenliği konularında sorumludur. BK. m.332/1'e göre *"işveren işçinin işini gördüğü sırada zarara uğramaması için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür"* hükmü gereği bu duruma aykırılık halinde, teknik adamın kulüpten tazminat isteme hakkı doğar (Tunçomağ ve Centel 2008). Gerçekten kulüp ilk olarak teknik adamın çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri" almakla, sonra teknik adama uygun ve sağlıklı bir çalışma yeri sağlamakla yükümlüdür.

TASÇET' de bu konuda kulüplere sözleşme yapılan teknik adamların özel olarak sigorta yaptırılmaları konusunda bir yükümlülük yüklemiştir. Buna göre, 12. maddenin son bendine göre kulüpler, *"Profesyonel teknik adamlarını, yurt içinde ve dışında katılacakları müsabakalarda, antrenmanlarda, antrenmanlara gidiş ve gelişlerde, taşıt vasıtalarında meydana gelmesi muhtemel kazalar ve sakatlıklar için kısmi ve daimi maluliyet ve ölüm hallerine karşı TFF tarafından belirlenmiş özel sigorta şirketlerine sigorta ettirmek ve gerçekleşen rizikoyu beş günlük süre içerisinde özel sigorta şirketine bildirmek zorundadırlar"*. Hemen belirtelim ki, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.13'de iş kazası ve meslek hastalığı sigortası özel olarak düzenlenmiştir. Burada sigortalının işyerinde bulunduğu sırada ya da görevli olarak başka yere gönderildiği sırada meydana gelen her türlü kazanın iş kazası sayılacağı hükmüne yer verilmiştir. Ayrıca işyerine gidiş ve gelişler sırasında araçlarda meydana gelen kazaların da iş kazası sayılacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda teknik adamın kulüpte bulunduğu sırada maç için veya kulübün işleri için başka il veya ülkelere gidiş dönüşü sırasında ve ya bu yerlerde bulundukları sırada asıl işini yapmaksızın geçen zamanlardaki kazalar dâhil olmak üzere her türlü bedeni ve ruhi zararlar iş kazası olarak kabul edilecektir. Örneğin, kupa maçı için yurtdışına gidildiğinde teknik adamın maç sırasında tribünden atılan bir cisim ile yaralanması hali iş kazası sayılacağı gibi, maç öncesi şehir turu sırasında veya maç sonrası galibiyet kutlanırken düşüp yaralanması dahi iş kazası sayılacaktır. Bu durumlarda yaralanma halinde teknik adama geçici iş göremezlik ödeneği kalıcı sakatlıklarda sürekli iş göremezlik ödeneği, ölüm halinde ise geride kalanlarına aylık bağlanacaktır. Kulüp, teknik adam ve sporcularını bu tür kötü olayların önlenmesi

için her türlü tedbiri almakla yükümlüdür. Şayet kazanın meydana gelmesinde kulübün kusurunun bulunması halinde teknik adam SGK tarafından karşılanmayan zararlarını kulüpten talep edebilecektir. Ayrıca maddi tazminatın yanında kusurun ağırlığına göre manevi tazminat da talep edilebilecektir.

4.3.2.3. Eşit davranma borcu: Eşitlik ilkesi, iş hukukunda işverenin işçileri arasında keyfi ayrım yapmasını ve belli nedenlere dayalı olarak ayrımcılık yapmasını yasaklayarak işvereni sınırlamaktadır[1]. İş hukukunda işverenin eşit işlem yapma borcu her işçiye aynı şekilde davranılması yani mutlak eşitlik anlamına gelmez. Önemli olan işverenin aynı niteliklere sahip, aynı ya da eşit değerdeki (benzer) işlerde çalışan işçiler arasında eşit davranmasıdır (Yıldız 2008). Eşitlik sözcüğü, "iki veya daha çok şeyin eşit olması durumu, denklik, müsavat, muadelet" anlamının yanı sıra kanunlar yönünden insanlar arasında ayrım bulunmaması durumunu da ifade etmektedir. Toplum bilimi alanında ise eşitlik, bedensel, ruhsal başkalıkları ne olursa olsun, insanlar arasında toplumsal ve siyasi haklar yönünden ayrım bulunmaması anlamına gelmektedir (www.tdk.gov.tr erişim tarihi: 10.04.2011).

İşveren bazı özellikleri göz önünde tutarak ikramiye veya sosyal yardımların verilmesinde gruplandırmalar yapabilir. İkramiyeyi veya sosyal yardımı, örneğin, sadece işyerinde önemli sorumluluk taşıyanlara, ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlara, uzman ya da vasıflı işçilere, belirli bir kıdeme ulaşmış olanlara, evlilere yahut belirli sayıda çocuğu olanlara verebilir. İşveren her ne kadar bu gibi gruplar oluşturmakta serbest ise de, bu grupların oluşturulmasında keyfi davranamaz ve haklı nedenler olmadıkça aynı gruptaki işçiler arasında ayrım yapamaz (Süzek 2010). Örneğin

---

[1] İş Kanunu Madde 5 - İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.
İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.
İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.
Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.
İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.
İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.
20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

takımın tur atlaması durumunda teknik kadro, yedek oyuncular ve oynayan oyuncular şeklinde gruplandırarak ikramiye dağıtabilir. Ancak grup içerisinde haklı bir neden olmadan ayrım yapamaz. Örneğin, oynayan oyuncular arasından yabancı oyunculara daha yüksek miktarda ikramiye vermesi eşitlik ilkesine aykırı olacaktır. Bu durumda diğer oyuncular İş Kanunu m.5'de öngörülen dört aylık eşitsizlik tazminatını talep edebilecekleri gibi aradaki farkı da talep edebileceklerdir. Ayrıca belirtmek gerekir ki kulübün eşitliğe aykırı böyle bir davranışı iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine de yol açabilir.

4.3.2.4. TASÇET'deki hükümler: Yukarıda saydığımız kulübün İş Kanunu hükümleri uyarınca yerine getirmesi gerekli yükümlülükleri yanında bir de TASÇET'de teknik adamlara bazı yükümlülükler yüklenmiştir. Bu talimattaki yükümlülüklerin çoğunluğu kulübün sözleşme ile çalıştığı teknik adama değil TFF'ye karşı yerine getirmekle yükümlü olduğu hususlardır. İlgili hükümler aşağıdadır:

"MADDE 12 - Kulüplerin Yükümlülükleri

Kulüpler, teknik adam sözleşmesinin kendilerine yükledikleri edimlerin yanı sıra;

***a)** Teknik adamların çalışma imkânları ile gerekli araç ve gereçleri sağlamak,*

***b)** Teknik adamların itibar ve otoritelerini korumak, tersine davranış ve demeçlerden kaçınmak,*

***c)** Teknik adamların TFF tarafından düzenlenen kurs, seminer, sınav ve toplantılara katılmalarını sağlamak,*

***d)** Milli Takımlar Teknik Sorumlularının kulüp çalıştırıcılarından istedikleri hususların yerine getirilmesine yardımcı olmak,*

***e)** TFF'ye tescil ettirdikleri iç yönetmeliklerini ve/veya disiplin talimatlarını, imza karşılığında teknik adama teslim veya noter aracılığı ile tebliğ etmek,*

***f)** Futbolcuların eğitimi, yetiştirilmesi ve antrenmanların disiplinini sağalamaya yönelik teknik adamların kabul edilebilir tekliflerini yerine getirmek ve gerekli tedbirleri almak,*

***g)** TFF tarafından yayınlanan futbol eğitim, öğretim ve düzenlenmesine ilişkin talimat, genelge ve isteklerin teknik yönetici ve eğitimci tarafından uygulanmasını istemek ve takip etmek,*

***h)** Teknik adamlarına verdikleri para cezalarına ait kararlarını, nedenlerini, tutarlarını ve noterden onanmış karar örnekleri ile birlikte, karar tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde teknik adama ve TFF'ye vermek,*

i) Profesyonel teknik adamlarını, yurt içinde ve dışında katılacakları müsabakalarda, antrenmanlarda, antrenmanlara gidiş ve gelişlerde, taşıt vasıtalarında meydana gelmesi muhtemel kazalar ve sakatlıklar için kısmi ve daimi maluliyet ve ölüm hallerine karşı TFF tarafından belirlenmiş özel sigorta şirketlerine sigorta ettirmek ve gerçekleşen rizikoyu beş günlük süre içerisinde özel sigorta şirketlerine bildirmek zorundadırlar".

4.4. İşin Düzenlenmesi

İş kanununa tabi işlerde "işin düzenlenmesi" kanunun m.63 vd'da düzenlenmiştir. Teknik adamlar İş Kanununa tabi çalıştıkları için bu hükümlere uyulması zorunludur. Ancak uygulamaya baktığımızda genelde mesai kavramına göre çalışanlar için düzenlenen İş Kanunu hükümlerinin bazı meslekler için tam da uygun olmadığı görülür. Örneğin, en üst ligde çalışan bir teknik adam için çalışma saatleri, gece çalışması, dinlenme süreleri gibi kavramlar pek de geçerli değildir. Bu kısımda ilk olarak İş Kanunu hükümlerinden devamında da teknik adamlık sözleşmesi açısından bu konulardan bahsedilecektir.

4.4.1. Çalışma süreleri

İş Kanunu m.63'de belirlenmiştir. Buna göre genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Bunun dışında bazı hallerde İş Kanunu'nda işçinin fiilen çalıştığı süreler dışında da bazı durumların çalışma süresinden sayıldığı belirtilmiştir. Bunlar da yer altında ve su altında yapılan işler, çalışmak üzere gönderilmede yolda geçen süreler, işçinin iş görmeye hazır durumda beklemesi, işçinin işyeri dışında asıl işini yapmaksızın çalıştırılması, kadın işçiler için süt izinleri ve toplu taşımalarda yolda geçen sürelerdir.

4.4.2. Gece Çalışması

Ayrıca teknik adamların gece mesai yapmaları ve gece maçları oynamaları da olasıdır. İş Kanunu m.69/1'e göre çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de

başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir. M.69/3'a göre ise işçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez.

4.4.3. Ara Dinlemesi

Ara dinlenmesi uygulamada daha çok öğle tatili veya yemek arası olarak bilinir. Belirli süre çalışan işçiye yemek ve diğer ihtiyaçlarını gidermesi için verilen bir süredir. İş Kanunu'nun 68. maddesi bu konu ile ilgilidir. Buna göre, günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere; a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika, b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat, c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir. M.68/son'a göre ise ara dinlenme çalışma sürelerinden sayılmaz.

4.4.4. Hafta Tatili

İş Kanunu m.46/1'e göre İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir denmekte, 2.fıkrada ise çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Buna göre hafta sonu maç dolayısıyla tatil yapmayan teknik adama haftanın bir başka günü hafta tatili günü olarak verilmelidir.

İşçinin hafta tatilinde çalıştırılması durumunda Yargıtay'a göre de tatilden önceki günlerde yasada öngörülen süre kadar çalışmış olan işçinin hafta tatilinde de çalıştırılması halinde bunun fazla çalışma olarak değerlendirilmesi gerekir. Bu durumda, işçinin hafta tatilinden önceki çalışmalarının toplamı 45 saati buluyorsa, hafta tatili günü için çalışmadan kanun gereği almaya hak kazandığı bir gündelik tutarındaki ücretine, hafta tatilinde fiilen çalışması nedeniyle fazla çalışmaya giren %50 zamlı ücret yani işçinin 1,5 gündeliği daha eklenecek ve hafta tatilinde çalışan işçiye o gün için toplam 2,5 gündelik ödenmesi gerekecektir[1] Buna karşılık, işçinin haftalık çalışma süresi sözleşmelerde 45 saatin altında belirlenmişse, çalışmadan hak ettiği bir gündelik ücretine ek olarak, hafta tatili günündeki çalışmasının 45 saate

[1] Yargıtay 9.HD, 27.09.1984, 7250/8414.

kadar olan bölümü fazla sürelerle çalışma sayılarak %25, 45 saati aşan bölüm için ise %50 zamlı ücrete hak kazanacaktır.

4.4.5. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

Türkiye'de ulusal bayram ve tatiller Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunla belirlenmiştir. Kanunun ilk maddesine göre "1923 yılında Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü Ulusal Bayramdır. Türkiye'nin içinde ve dışında Devlet adına yalnız bugün tören yapılır. Bayram 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder". Kanunun 2. maddesi ise genel tatilleri düzenlemiştir. Buna göre aşağıda sayılan resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü ve 1 Mayıs günü genel tatil günleridir.

A) Resmi bayram günleri şunlardır:

1. 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramıdır.

2. 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı günüdür.

3. 30 Ağustos günü Zafer Bayramıdır.

B) Dini bayramlar şunlardır:

1. Ramazan Bayramı; Arife günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gündür.

2. Kurban Bayramı; Arife günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gündür.

C) 1 Ocak günü yılbaşı tatili, 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü tatilidir.

D) Ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü ve 1 Mayıs günü resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir.

Bu kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır.

İş Kanunu'nun 47. maddesi'ne göre de İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

4.4.6. Yıllık Ücretli İzinler

İş Kanunu'nda emredici hükümlerle işçinin her yıl belirli bir süre dinlenmesi amaçlanmıştır. Bu konuda "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzin Süreleri" başlıklı İş Kanunu m.53 düzenlemesi mevcuttur. Buna göre işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, *"en az bir yıl çalışmış olan işçilere"* yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz. İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,

b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,

c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden, az olamaz. Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

Yıllık ücrete hak kazanma açısından işçinin belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışması önem taşımaz (Süzek 2010).

4.4.7. Değerlendirme

Kanımızca İş Kanunu'nun bu hükümleri kulüplerde profesyonel olarak çalışan teknik adamlar açısından uygulanması zor hükümlerdir. Şöyle ki, Türkiye'de en alt profesyonel ligde çalışan bir teknik adamın lig programının olduğunu düşünürsek, haftada en az bir maç kesindir. Hele en üst profesyonel ligde hem lig, hem Türkiye Kupası, hem de Avrupa Kupalarında mücadele eden bir kulübün teknik adamı için haftada en az iki maç olduğu söylenebilir. Bu maçlar genellikle hafta sonları olmaktadır. Hatta bazı maçların ulusal – dini bayram günlerine denk geldiği de görülmektedir. Aşağıda yapacağımız basit bir hesabı göstermek isteriz.

Türkiye Süper Lig'inde yer alan bir teknik adam için tahmini yıllık program:

- Sezon açılışı 25 Haziran varsayalım,
- Liglerin başlayacağı Ağustos ayı ortasına kadar kamplar ve diğer hazırlık çalışmaları,

- Ligin ilk yarısı 17 maç (varsa Türkiye Kupası ve Avrupa Kupası maçları hariç). Bu maçlar için hafta içi – hafta sonu, ulusal- dini bayram ayrımı söz konusu değil. Ayrıca maçların çoğu gece oynanmaktadır. Hatta Şampiyonlar Ligi maçları ülkemizde 21:45 gibi bir saatte başlamaktadır.
- Devre arası kamp ve diğer hazırlık çalışmaları,
- Ligin ikinci yarısı 17 maç,
- Ligin son maçı Mayıs ayı ortası ile sonu arasında oynanır.
- Mevcut takım ile yeni sezonda devam edilecekse haziran sonuna kadar takımın oluşturulması, transferler, kampların ayarlanması, teknik taktik planlamalar,
- Başka bir kulüp ile anlaşılmışsa, yukarıdaki maddeye ek olarak yeni kulüple yapılacak transfer görüşmeleri.

Günlük – haftalık program ise şu şekildedir:

- Günlük idmanlar (günde iki idman, zaman zaman üç idman, yani tüm günün tesislerde geçirilmesi gerekmekte)
- Hafta içi de idman programının düzenlenmesi, dış sahaya gidilecekse kulüp yetkilisi ile programın ayarlanması.

İş Kanunundaki düzenlemeler bu şekilde olmakla birlikte normal çalışmanın üzerindeki fazla çalışmalara ilişkin olarak Kanunun 41. maddesi kural olarak haftalık 45 saati aşan çalışmaları fazla çalışma sayarak en az %50 zamlı ödenmesi gerektiğini belirtmekle birlikte aynı maddede 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı durumlarda bunun haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saati aşıp aşmadığına göre belirleneceğini düzenlemiştir. M.63'e göre taraflar günlük 11 saati aşmamak koşulu ile çalışma süresini haftanın farklı günlerine değişik şekilde dağıtabilirler. Bu durumlarda iki aylık denkleştirme süresi içerisindeki ortalama çalışma süresi esas alınacaktır. Örneğin, denkleştirme esasının kabul edildiği durumlarda yukarıda verilen örneklerde olduğu gibi yoğun maç programının olduğu haftalardaki çalışma süreleri ile haftada tek maç oynanan çalışma süreleri denkleştirilebilecektir. Haftalık 45 saatlik sürenin aşılıp aşılmadığı buna göre belirlenecektir. Haftada 45 saatin aşılması durumunda kural olarak fazla çalışma kabul edilecektir. Kanunun 41. maddesinde fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı belirtilmiştir. Ancak hemen belirtelim ki, Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre yasal süre ile yapılabilecek kanunda belirtilen

yıllık 270 saatlik fazla mesai süresinin ücrete dâhil olarak kararlaştırılması mümkündür. Bu durumlarda kulüp teknik adama ayrıca fazla çalışma ücreti ödemeyecek, bunun ücrete dâhil olduğu kabul edilecektir. Nitekim Yargıtay bir kararında bu durumu şu şekilde açıklamıştır: *"İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil olduğu yönündeki kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz yılda 90 gün ve 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir. O halde işçinin anılan sınırlamaların ötesinde fazla çalışmayı kanıtlaması durumunda fark fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekir."*[1] Ayrıca Yargıtay' bu kararlarında en üst düzey konumda çalışan işçinin görev ve sorumluluklarının gerektiği ücretin ödenmesi durumunda ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanamayacağı ancak aynı yerde işçiye görev ve talimat veren bir yöneticinin bulunması halinde işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden yasal sınırları aşan çalışmaları için fazla çalışma talep edilebileceğini belirtmektedir. Konumuz açısından Süper Lig seviyesinde çalışan ve piyasa koşullarına göre oldukça iyi ücret alan teknik adamların bu kapsamda değerlendirilerek fazla mesailerin ücretlerinin içerisinde olduğu kabul edilerek ayrıca fazla mesai ücretine hak kazanamayacakları kabul edilmelidir. Buna karşılık daha alt liglerde piyasa koşullarına göre düşük ücretler alan teknik adamlar yönünden aynı sonuca varmak mümkün değildir. Bunların yasal koşulların oluşması durumunda fazla mesai ücreti talep edebileceklerini düşünmekteyiz.

Teknik adamın yıllık ücretli izin alması ya da haftalık izin, ulusal ve dini bayramlarda izin alıp tatile çıkması pek mümkün görülmemektedir. Bu konuda uygulamada sıkıntı yaşanıp yaşanmadığı uygulamalı araştırma bölümünde incelenecektir (Bkz. İkinci Bölüm Uygulamalı Araştırma, 2.3.5. İşin Düzenlenmesi ile İlgili Sorunlar). Ulusal bayramlar ve dini bayramlarda çalışmanın hükümleri de İş Kanununda düzenlenmiştir. Buna göre, İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir. Demek ki, eğer bir teknik adam bir ulusal bayram ve genel tatil gününde çalışırsa, maddeye

[1] Yargıtay 9.HD 18.07.2008, 2007/25857 E. 2008/20636 K., (Çil 2010)

göre o günün ücretini tam olarak talep edebilecektir. Ancak burada da üst düzeyde ücret alan teknik adamlar açısından yukarıdaki paragraftaki açıklamaları tekrar ediyoruz.

4.5. Teknik Adamlık ve Toplu İş Hukuku

Bu kısımda teknik adamlık ve toplu iş hukuku ilişkisi incelenmeye çalışılacaktır. Öncelikle toplu iş hukukunun ana kavramları olan sendika, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt hakkında kısaca bilgi verilecek, daha sonra ise teknik adam ile bu kavramlar arasındaki ilişki değerlendirilecektir.

4.5.1. Temel kavramlar

4.5.1.1. Sendika: Sendika, günümüzde çalışanların (işçiler ve kamu görevlileri) ve işverenlerin bu sıfatları nedeniyle kurup üye olabildikleri, özel amaçlı ve çalışma hayatına özgü bir örgütten ibarettir (Akyiğit 2010). Anayasamızın 51.maddesinin 1. fıkrasına göre de *"Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar*[1] *kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz."*

Ülkemizde toplu iş hukuku ile ilgili temel mevzuat, Anayasamızın ilgili hükümleri ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 4688 sayılı Kamu Sendikaları Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunudur. Sendikalar Kanunu m.2/10'a göre sendika, *"işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzelkişiliğe sahip kuruluşlara denilir."* Gerek Anayasa ve gerekse diğer sendika ile ilgili mevzuat sendikaların ve üst kuruluşların önceden herhangi bir makamdan izin almadan serbestçe kurulabileceklerini belirtmektedir.

Ülkemizde işçiler, kamu görevlileri ve işverenler sendika ve konfederasyon kurabilirler. İşçi sendikasına üyelik için 16 yaşını doldurmuş (veya kanuni temsilcisinin iznini almış) olması, Sendikalar Kanunu anlamında işçi olması, çalıştığı

[1] Üst kuruluştan kastedilen Sen K. m.2/son'da tanımı verilen: *Konfederasyon: Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelmesi suretiyle meydana getirdikleri tüzelkişiliğe sahip üst kuruluşlara denilir.*

işyerinin girdiği işkolundaki bir sendikaya başvurması, sendika tüzüğünde aranan diğer koşulların sağlanması, üyeliğe engel bir durum bulunmaması gerekir. İşveren sendikası için ise Sendikalar Kanunu anlamında bir işverenin bulunması, diğer ehliyet koşullarını sağlaması ve işyerinin girdiği işkolunda bir sendikaya üye olunması gerekmektedir.

Sendikaların zorunlu organları genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur.

İşçi ve işverenler sendikalara üye olarak, sendika faaliyet ve yönetimine katılabilirler, sendikanın tesis ve faaliyetlerinden yararlanabilirler. Buna karşılık sendikaya üye aidatı ödemek ve sendikanın düzenine uyma yükümlülükleri vardır.

Sendikalar, kanunun kendilerine tanıdığı imkânlarla ve eylemlerle çalışma yaşamını ve hatta tüm yaşam alanını sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal yönlerden değişik biçimlerde etkileyebilmektedir[1]. Uygulamada bu eylemler bazen sosyo – ekonomik ve siyasi konularda görüş açıklama, şu veya bu siyasi eğilimi ve partiyi protesto etme yahut benimseme, grev ve lokavt uygulama veya toplu iş sözleşmesi yapma gibi görünüm biçimleriyle karşımıza çıkarlar. Sonuçta, hükümeti, halk kitlelerini, yasama organını vs. şu veya bu derecede etkiledikleri görülür (Akyiğit 2010).

Burada ideolojik terimlerden uzak durmaya çalışmakla birlikte, sendika kavramının işveren – işçi dengesini sağlamakta da oldukça önemli bir yere sahip olduğunu belirtmeliyiz. İşçi sendikasının, toplamı büyük rakamlara varan aidat ve diğer gelirleri, üyelerinin çalışma koşullarının işverenle iki taraflı olarak kararlaştırılmasında uyuşmazlık doğup greve gidilmesi halinde, işçilerin çalışmadıkları süre içinde geçimlerini sağlamak amacıyla grev ve lokavt fonu kurulması yaramakta ve böylece işçi ve işveren arasında eşitlik yaratılmış olmaktadır (Çelik 2011).

[1] Toplu iş sözleşmesi faaliyetleri, yargısal faaliyetler, üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunmak, iş hayatıyla ilgili kurullara temsilci göndermek, bilgi arttırıcı mesleki eğitim, kurs ve seminer düzenlemek, bağış olmayacak şekilde yardım sandığı kurmak veya kurulmuş sandığa kredi vermek, üyeleri için kooperatif kurulmasına yardımcı olmak veya kooperatiflere kredi vermek, sınai ve iktisadi teşebbüslere yardım yapmak, sendika işyeri temsilcisi atamak…

4.5.1.2. Toplu iş sözleşmesi: Toplu iş sözleşmesi, sendikal faaliyetin en önemli alanlarından bir tanesidir. Toplu iş sözleşmesi ile işyerinde iş koşullarının tek tek değil, tüm işçileri kapsar tarzda kolektif düzeyde saptanabilir.

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu m.2'ye göre toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir. Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir.

Toplu İş Sözleşmesinin hükmü Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu m.6'da belirtilmiştir. Buna göre toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. İş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir. Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin bireysel iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin yer aldığı normatif kısım olarak anılan kısmın varlığı zorunludur. Bu kısımda iş sözleşmesinin yapılmasına, içeriğine ve sona ermesine ilişkin hükümler bulunur. Bu kısma giren hükümler, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin tek tek iş ilişkileri üzerinde adeta bir kanun gibi doğrudan ve emredici bir etkiye sahiptir (Akyiğit 2010). Bunun yanında toplu iş sözleşmesine borç doğurucu kısım da eklenebilir.

Toplu iş sözleşmesinin tarafları, işçi ve işverendir. İşçi tarafının mutlaka bir işçi sendikası olması gerekirken, işveren tarafı işveren sendikasına üye ise sendika, değilse işverenin kendisidir.

Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılmadıkça geçerli değildir (m.4). Toplu iş sözleşmeleri, bir yıldan az ve üç yıldan uzun süreli olamaz. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez (m.7/1).

Toplu iş sözleşmesi yapacak olan işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olması gerekir. Bunun için işçi sendikasının işkolu barajını ve işyeri barajını aşması şarttır. Buna göre, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunduğu işçi sendikası, *(işkolu barajı)* toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işletmede, her birinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir (TİSGLK m.12/1)[1]. Ülkemizde bir işçi sendikasının yetkili olup olmadığına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtlara göre karar verir.

Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazıyla başvurarak kurulu bulunduğu işkolunda üye sayısı itibariyle yüzde on (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) oranını sağladığının belirlenmesini ve sözleşmenin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler ile üyelerinin sayısının tespitini ister (m.13/1). Tespit yazısına bu Kanunda öngörülen süre içinde itiraz edilmemişse sürenin bitişini takip eden altı işgünü içinde veya yapılan itiraz reddedilmişse mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde ilgili sendikaya Çalışma Bakanlığınca bir yetki belgesi verilir (m.16/1) .

Tespit yazısını alan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren veya yetki belgesini alan işçi sendikası, tespit yazısını veya yetki belgesini aldığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır.

Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa, beş nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi taraf temsilcilerince imzalanır (m.20/1,1).

Görüşmeler sonucu anlaşmaya varılamamışsa toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları denenir. Bunları aşağıda inceleyeceğiz.

4.5.1.3. Arabuluculuk, grev ve lokavt: Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinden bir sonuç çıkmazsa, taraflar ilk olarak barışçı çözüm yolunu denemelidirler. Bizde arabuluculuk, diğer çözüm yolu olan grev ve lokavt ve zorunlu tahkime gidebilmenin önkoşuludur.

---

[1] Bu arada yeni hazırlanan toplu iş ilişkileri taslağında iş kolu barajı kademeli olarak %1'e indirilmesi öngörülmektedir.

Yukarıda bahsettiğimiz 21. maddeye göre düzenlenen yazıyı alan makam, yazıyı düzenleyen tarafın talebini göz önüne alarak otuz veya altmış günün geçmesini beklemeksizin aşağıdaki hükümler uyarınca arabuluculuk işlemlerini başlatır. Arabuluculuk görevi onbeş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı işgünü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir. Arabulucu, tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur. Arabulucu tarafların anlaşmasını sağlarsa, 20. madde hükümleri uygulanır. Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma olmamışsa, arabulucu, üç işgünü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve bu tutanağa uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü tavsiyeleri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam bu tutanağı en geç altı işgünü içinde taraflara tebliğ eder (m.23).

Arabuluculuk dışında diğer barışçı çözüm yolu uyuşmazlığı tahkime götürmedir. M.52'ye göre grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerlerdeki uyuşmazlıklarda taraflardan her biri m.23'de belirtilen tutanağın alınmasından veya geçici grev ve lokavt yasağının altı ayı doldurmasından itibaren altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabileceği gibi grev ve lokavtın ertelendiği hallerde erteleme süresinin sonunda Çalışma Bakanı da Yüksek Hakem Kuruluna başvurur. Arabulucunun kararı kesin olmadığı halde m.55'e göre Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Yukarıda anlatılan arabulucu ve tahkim yolları ile çözülemeyen toplu iş uyuşmazlığında diğer çözüm yollarına gidilebilir. Buradaki yollar ise işçinin uygulayabileceği grev ve işverenin uygulayabileceği lokavttır.

İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir (m.25/1). Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir. Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır (m.25/3).

Lokavta gelince, işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren

kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denilir (m.26/1). Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavta kanun dışı lokavt denilir. Siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtı kanun dışı lokavttır. (m.26/3)

Yasal grev, grevi uygulayan sendika kararıyla, tarafların anlaşıp TİS imzalamasıyla, tarafların uyuşmazlığı özel hakeme götürmeye yönelik yazılı anlaşmalarıyla ve grev uygulayan sendikanın son bulması, faaliyetlerinin durdurulması ve mahkeme kararıyla kapatılması halinde son bulur.

Yasal lokavt ise lokavt uygulayan işveren sendikası veya işverenin kararıyla, bunların kapatılması, feshi ve kendiliğinden son bulması hallerinde sona erer. Ayrıca, grevin sona ermesi lokavtın sona ermesini gerektirmez (Akyiğit 2010).

4.5.2. Değerlendirme

Teknik adamlar İş Kanunu'na ve Sendikalar Kanunu'na tabi çalışan işçilerdir. Dolayısıyla sendikal haklardan ve diğer toplu iş hukukunun nimetlerinden faydalanabilirler. Bunun için hiçbir hukuki engel bulunmamaktadır. Profesyonel futbolcuların da İş Kanunu'na tabi olmamasına rağmen işçi olmaları dolayısıyla sendika kurmasına ve sendikalara üye olmasına bir engel bulunmamaktadır.

Ülkemizde profesyonel sporda sendikalaşma ile ilgili ilk örnek 31 Mayıs 1965'de kurulan Profesyonel Futbolcular Sendikasıdır. 12 kişi tarafından kurulan sendika 1966'da ilk Genel Kurulunu yapmış, 1969 yılındaki Genel Kurul'da sendikanın adı Türkiye Profesyonel Futbolcular, Antrenörler, Menajerler ve Moniterler Sendikası olarak değiştirilmiştir. Çalışma Bakanlığı verilerine göre bu değişiklik sonrası, 1971 yılı itibarıyla sendikanın üye sayısı 187'ye ulaşmıştır. Üye sayısını 1974 yılı itibariyle 378'e yükselten sendika, 1975 yılında yaptığı Genel Kurulda adını Futbol-İş (Türkiye Futbolcular, Antrenörler, Masörler Sendikası) olarak değiştirmiştir. Sendika aynı yıl Türk-İş'e üye olmuştur. Futbol-İş Sendikası 1976 yılında üye sayısını en üst düzeye çıkarmış ve 440 üyeye ulaşmıştır. Sendikanın son (olağanüstü) genel kurulunun yapıldığı 1979 yılında ise 290 üyesi bulunmaktadır. Futbol-İş Sendikasının faaliyetleri 12 Eylül 1980'de diğer sendikalar gibi durdurulmuş; sendika 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 51.maddesi gereği

tüzük değişikliklerini yapmadığı ve genel kurulunu toplamadığı gerekçesi ile 23 Eylül 1984 tarihinde münfesih sayılmıştır (Baştürk 2006'e atfen Aydın 2009).

Sporcuların sendika kurup işverenleriyle (spor kulüpleriyle) toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri için futbolcuların üyesi bulundukları sendikanın kurulu bulunduğu iş kolunda Türkiye genelinde çalışan işçilerin % 10'unun kendi üyeleri olması gerekir. Bir sendikanın, toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için ülke barajını aşması yetmemekte, ayrıca örgütlendiği ve toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyeri/işyerlerinde çalışanların yarıdan fazlasının kendisine üye olması gerekmektedir (m.12).

Sporcuların sendikalaşmasında işkolunun esas olması, işkolu tartışmalarını de gündeme getirmektedir. Bu konuda yapılan tartışmalarda sporcuların " Konaklama ve Eğlence İşkolu" veya "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolu"nda örgütlenebilecekleri yer almaktadır. Sendikalar Kanunu'nun 60. maddesinde işkolları düzenlenmiş ve işyerlerinde yürütülen işlerin hangi işkoluna gireceğine ilişkin karar verme yetkisi 4. madde ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilmiştir. Bakanlığın kararına karşılık ilgili tarafların itiraz hakları vardır ve itiraz olmadığı takdirde karar kesinleşir. Sportif faaliyetlerin yürütüldüğü kulüp, dernek ve şirketlerin yürüttüğü işlerin hangi işkoluna girdiğine ilişkin bir sendika tarafından tespit talebinde bulunulmuş ve Bakanlık bu konu ile ilgili araştırmayı yaparak, tartışmaları sona erdirecek bir kararı açıklamıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 02/05/2002 tarih ve 2002/7 sayılı kararı ile Beşiktaş Jimnastik Kulübü Derneği, Galatasaray Spor Kulübü Derneği, Fenerbahçe Spor Kulübü Derneği işyerlerinin 25'nolu "Konaklama ve Eğlence Yerleri" işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir. Söz konusu kararda bu tespitin gerekçeleri şöyle açıklanmıştır[1]:

> *"Çeşitli yaş gruplarında sporcu yetiştirmek, amatör ve profesyonel sportif faaliyetleri yürütmek ve yurtiçi ve yurt dışı müsabakalar yapmak, dernek üyelerinin sosyal, kültürel ve sportif ihtiyaçlarını karşılamak, Dernekler Kanunu ve diğer mevzuata uygun olarak mal edinmek, sportif faaliyetler için tesisler kurmak, kiralamak, derneğe gelir temin etmek amacı ile öngörülen ticari faaliyetlerde bulunmak veya katılmak olduğu her üç işyerinin de spor kulübü olduğu, sportif faaliyetlerde bulunulduğu, bu nedenle işyerlerinde yapılan işlerin*

[1]YORGUN Sayım; Spor Endüstrisinde Sendikal Örgütlenme Hakkı, http://www.istecalisanlar.com/2011/02/spor-endustrisinde-sendikal-orgutlenme-hakki/

25 sıra numaralı 'Konaklama ve Eğlence Yerleri' işkolunda yer alması gerektiği tespit edilmiştir".

İş Kolları Tüzüğü'nün, işkollarına giren işler bölümünde açık ve kapalı spor yerlerinde yürütülen işler 25 nolu işkolu kapsamında sayılmaktadır ve Bakanlığın tespiti esas alındığında spor kulübü, dernek ve şirketler tarafından yürütülen sportif faaliyetler 25 nolu Konaklama ve Eğlence işkoluna girmektedir.

Ülkemizde futbol alanında, kulüplerin "Kulüpler Birliği Vakfı", teknik adamlar için "Türkiye Futbol Antrenörleri Derneği", futbolcular için "Profesyonel Futbolcular Derneği", hakemler için "Türkiye Faal Futbol Hakemleri ve Gözlemcileri Derneği", spor yazarları için "Türkiye Spor Yazarları Derneği" vs. gibi kişi ve mal topluluğu şeklinde örgütlenmeler mevcuttur. Ancak bu saydığımız futbol kişileri açısından toplu iş hukukunda bir aktör olarak yer almayı sağlayacak sendikacılık yaygın değildir. Spor işverenlerinde yaşanan kurumsallaşmaya karşılık, bunların çalışanları olan sporcuların yeterince korumaya sahip olmadığı, işverenler karşısında çok az sayıda pazarlık gücü olan popüler sporcular hariç pazarlığın ve çalışma şartlarının sporcular aleyhine işlediği bilinen bir gerçektir[1].

Gazete ve dergiler, binlerce hatta milyonlarca dolar kazanan teknik adamların ve futbolcuların haberleri ile doludur. Ama medyaya yansıyanlar dışında da çalışan teknik adam ve futbolcular vardır. Bu kişiler o kadar meşhur olmadıkları için medyada haklarında haber bulmak da zordur. TFF 2010 – 2011 profesyonel futbol ligleri ve bu liglerde mücadele eden takım sayıları aşağıdaki tabloda verilmiştir:

[1] YORGUN, Sayım; Spor Endüstrisinde Sendikal Örgütlenme Hakkı, http://www.istecalisanlar.com/2011/02/spor-endustrisinde-sendikal-orgutlenme-hakki/

Süper Toto Süper Lig	**18 Takım**
Bank Asya 1. Lig	**18 Takım**
Süper Toto 2. Lig	**17 * 2 = 34 Takım**
Süper Toto 3. Lig	**19 * 3 = 57 Takım**
Toplam	**127 Takım**

Tablo 2 – Profesyonel Futbol Ligleri ve Takım Sayıları (www.tff.org.tr 08.02.2012)

Tablodan da anlaşılacağı üzere futbol, yüklü sözleşmelere imza atan futbolcu ve teknik adamlardan ibaret değildir. Özellikle alt liglerdeki futbolcular ve teknik adamlar işverenleri olan kulüpleri ile birçok problem yaşamaktadır. Bu konuda kesin bir sayı verememekle birlikte Türkiye Futbol Federasyonu İnternet Sitesi'nde her hafta yayınlanan Uyuşmazlık Çözüm Kurulu kararlarından bu konuda oldukça fazla uyuşmazlık bulunduğu anlaşılmaktadır.

Sendikal örgütlenme spor kulüpleri ile futbolcular arasındaki ilişkilerin daha sağlıklı olabilmesine katkı sağlayacak, spor kulüpleri birçok konuda futbolcular ile değil sendika ile muhatap olacaktır (Temir 2008).

Bu kısımda ülkemizde faaliyet gösteren bir spor sendikası hakkında kısa bilgi vermenin somut örnek olarak faydalı olacağı kanaatindeyiz. 2010 yılında Spor Emekçileri Sendikası (Spor-Sen) kurulmuştur. Spor-Sen, Sen. K.'nun 60.maddesinde tanımlanan ve 25. sırada yer alan açık ve kapalı spor yerlerinde tüm çalışanları kapsayan sendikadır. Sendikanın amacı da tüzüğünün 2.maddesinde *"Emeğin en yüce değer olduğu ilkesi ile spor emekçilerinin haklarının güvencesini spora ve sporcuya özgün koşulların bilimsel yöntemlerle değerlendirildiği bir Spor İş Yasası'nın çıkarılmasında görür. Bunun için kurumlaşmış spor yapılarında çalışan emekçilerin ekonomik, demokratik ve sosyal haklarını savunmak, geliştirmek ve güvence altına almak doğrultusunda Spor İş Yasası'nın çıkartılmasının sağlanması hedefiyle uluslararası işçi sınıfının bir parçası olarak tüm gücüyle mücadele etmeyi temel amaç olarak ilan eder"* olarak tanımlanmıştır.

Sonuç olarak teknik adamlık – toplu iş hukuku ilişkisi konusunda şunları söyleyebiliriz: Kanuni tanımında da verildiği gibi sendikalar işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzelkişiliğe sahip kuruluşlara denir. Spor alanında yaygınlaşacak sendikacılık faaliyetleri taraflara toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt hakkı gibi imkânlardan yararlanmayı sağlayarak sporun daha insancıl ve sömürüden uzak olmasına hizmet edecektir. Bunun yanında sendikalaşma ile işkolu çapında örgütlenileceği için benzer sorunlara sahip tüm sporcu veya teknik adamların ortak sorunları çözümlenebilecek ve gerektiğinde yasal düzenlemelerin yapılması için baskı grubu olarak faaliyette bulunabilecektir.

4.6. Sözleşmenin Sona Ermesi ve Sonuçları

4.6.1. Sözleşmenin sona ermesi

Bu bölümde profesyonel teknik adam sözleşmesinin sona ermesi İş Kanunu ve TASÇET hükümleri ışığında incelenecektir. Bu konuda ikili bir ayrıma gitmeyi uygun bulduk. Buna göre ilk olarak sözleşmenin fesih dışında sona ermesi hali, devamında ise fesih bildirimi ile sona ermesi son kısımda ise sona ermenin sonuçları incelenecektir.

4.6.1.1. Sözleşmenin fesih dışında sona ermesi: Sözleşme süresinin bitmesi, tarafların anlaşması (karşılıklı sona erdirme)[1], ölüm ve sözleşmenin geçersizliği durumları iş sözleşmesini fesih dışında sona erdiren haller olarak sayılır. Şimdi kısaca bunlara değinelim.

4.6.1.1.A. Sözleşme süresinin bitmesi: Genellikle belirli süreli olarak yapılan teknik adam sözleşmesi sürenin bitiminde sona erer[2]. Zaman ve tarih olarak belirtilen sözleşme, aksi kararlaştırılmadıkça, sürenin geçmesiyle kendiliğinden sona erer. Ayrıca, taraflardan birinin fesih bildiriminde bulunmasına gerek yoktur (TBK m.430). Ancak taraflar belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesini, sürenin bitiminden bir süre önce bir bildirimde bulunulması koşuluna bağlı tutabilirler (Süzek 2010). Zaten teknik adam sözleşmesinde uygun olan da bu yoldur. Çünkü kulüpler uygulamada bir sonraki sezonun hazırlığına devre arası diye tabir edilen

[1] Uygulamada karşılıklı fesih olarak da geçer.
[2] Sözleşme süresi ile ilgili bkz. s.31 vd.

(genelde Aralık sonu – Ocak – Şubat hatta bir sezon öncesinden) dönemlerde başlarlar ve takımın başındaki teknik adam ve ekibi ile yola devam edip etmeme kararı çok önemli bir karardır. Zaten TASÇET'e göre de sözleşmenin bitim tarihi her halükarda 31 Mayıs olacağından, sezonun bitmesine en geç bir – iki ay kala (Mart – Nisan ayı gibi) kulübün veya teknik adamın sözleşmeyi yenilememe kararını karşı tarafa bildirmesi iki tarafın çıkarlarına da uygundur[1]. Sözleşmenin bitimi ile sözleşmenin sona ereceği hükmü (TBK. m.430) *aksinin kararlaştırılabileceği* ibaresi taşımakta ve emredici bir kural niteliğinde bulunmamaktadır (Çelik 2011). Şu halde, iş sözleşmesinde bir süre gösterilmekle beraber sözleşmenin sona ermesi, bunun belirli bir süre önceden bildirilmesine bağlı tutulabilir. Böyle bir bildirim olmazsa sözleşeme yenilenmiş sayılır.

Süresi biten sözleşmenin taraflarca açık veya örtülü biçimde yenilenmesi de mümkündür. Buna göre, örtülü yenilenme süre bitimine rağmen işçinin işverenin bilgisi altında (ve karşı çıkması olmadan) çalışmaya devam etmesi halinde gerçekleşir (Akyiğit 2010). Türk Borçlar Kanunu m.430/2'ye göre *"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"*. Burada bahsedilen esaslı bir sebebin varlığı teknik adam sözleşmesinde mevcut olduğundan, örtülü uzama halinde sözleşmenin belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmeyeceği, yine aynı süre ile uzatılacağı düşüncesindeyiz.

Sözleşmenin yenilenmesi durumunda ortaya zincirleme bir sözleşmenin çıkıp çıkmayacağı hususunu sözleşmenin süresi başlıklı kısımda incelediğimiz için burada ayrıca bir açıklama yapma gereği duymuyoruz.

4.6.1.1.B. Tarafların anlaşması (İkale): Anayasadan kaynaklanan sözleşme özgürlüğü ilkesi uyarınca iş sözleşmesi hangi türde yapılmış olursa olsun tarafların anlaşmasıyla her zaman sona erdirilebilir (Süzek 2010). Buna ikale de denir. İkale, işçi ile işveren arasında kurulan iş sözleşmesinin taraflarca açık/sakatlanmamış iradesiyle ortadan kaldırılmasıdır (Bkz. Çelik 2011, Kılıçoğlu 2009, Akyiğit 2010, Süzek 2010). Burada iş sözleşmesinin belirli süreli ya da belirsiz süreli olmasının bir

[1] Örneğin, 2010 – 2011 sezonunda Bayern Münih teknik direktörü Louis Van Gaal sezon sonunu beklemeden Mart ayında kulübe ayrılacağını bildirmiştir.
http://www.cnnturk.com/2011/spor/futbol/03/07/van.gaal.sezon.sonunda.ayriliyor/609183.0/index.html

önemi de yoktur. Sözleşmeye son veren anlaşmanın açık veya örtülü biçimde yapılması da mümkündür fakat bu tür bir anlaşmanın varlığından söz edilebilmesi için, tarafların beyan ve tutumlarından ortak arzularının hizmet sözleşmesini sona erdirmek olduğu anlaşılmalıdır (Akyiğit 2010).

Sözleşmenin anlaşma ile sona ermesi halinde işçi kural olarak iş güvencesi, kıdem tazminatı vs. gibi önemli haklarından yoksun kalacağından böyle bir anlaşmanın bulunup bulunmadığı ve geçerli olup olmadığı noktasında titizlikle durulması ve işçi lehine değerlendirilmesi önerilmektedir[1].

Tarafların anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmeleri, futbol dünyasında sık karşılaşılan bir durumdur. Bu durum ifade edilirken genellikle "karşılıklı anlaşma" yerine "karşılıklı fesih" ifadesi kullanılmaktadır[2]. Bu durum yalnızca haber sitelerinde değil kulüplerin resmi sitelerindeki açıklamalarda dahi bu şekilde kullanılmaktadır[3]. Genel olarak iş sözleşmesinin feshi denilince, taraflarından birinin akdi sona erdirme iradesiyle diğer tarafın kabulüne bağlı olmaksızın ileriye dönük olarak son bulması anlaşılmaktadır (Akyiğit 2010). Burada ise tarafların karşılıklı olarak esas noktalarda anlaşıp bir sözleşmeyi beraberce sona erdirmeleri söz konusudur. Yani ortaya çıkan sonuç tek taraflı değil iki taraflı bir iradenin ürünüdür. Bu sebeple "karşılıklı fesih" ifadesinin isabetli olmadığını düşünmekteyiz. Zira fesih hukukta bozucu yenilik doğuran bir hak olup tek taraflı irade beyanını anlatır. Nitekim TASÇET'in 15. maddesinde de karşılıklı fesih değil isabetli olarak "karşılıklı sona erdirme" deyimi kullanılmıştır.

Ülkemizde işe iade davalarının yargının iş yükü nedeniyle uzun sürmesi, dava sonucunun belirsizliği, dava kazanıldığında dahi işe dönmek istemeyen işçinin iş güvencesi hakkını kaybetmesi, davayı kazanmasına rağmen işverenin işe iadeye

---

[1] Yargıtay 9. HD. 2007/26232 E. 2007/5313 K. Tarih:18.03.2008

[2] Galatasaray'da, Teknik Direktör Frank Rijkaard'ın sözleşmesi karşılıklı olarak feshedildi. http://www.haberiz.com/haber/2717-spor-rijkaardamp39in-sozlesmesi-fesh-edildi.html (Haber: 20.10.2010, Erişim: 28.03.2011)
Bank Asya 1. Lig takımlarından Diyarbakırspor'un teknik direktörü Engin Korukır'ın sözleşmesinin karşılıklı fesh edildiği bildirildi. http://spor.milliyet.com.tr/diyarbakirspor-teknik-direktoru-korukir-in-sozlesmesi-fesh-edildi/spor/spordetay/29.12.2010/1332536/default.htm (Haber: 29.11.2010, Erişim: 28.03.2011)

[3] Teknik direktörümüz Sayın Christoph Daum ve yardımcısı Sayın Roland Koch ile yapılan görüşme neticesinde kendilerinin kulübümüz ile olan sözleşmeleri karşılıklı olarak fesh edilmiştir. Sayın Daum ve Sayın Koch'a bugüne kadarki çalışma ve hizmetlerinden dolayı teşekkür ederiz. http://www.fenerbahce.org/fb2008/detay.asp?ContentID=20009 (Haber: 25.06.2010, Erişim: 28.03.2011)

zorlanamaması ve işe iadenin tazminata dönüşmesi gibi sebeplerden dolayı ikale yolunu seçtiği düşünülebilir (Süzek 2010). Burada özellikle iş güvencesi hükümlerinin uygulanması karşısında işverenlerin bu yola başvurduklarını söyleyebiliriz. Ancak iş güvencesi hükümlerinin teknik adam sözleşmeleri açısından uygulanabilirliği bizce mümkün değildir. Futbolda ise sözleşmeler genellikle tek sezon için yapılmaz. Bu yüzden ikale futbol kulüpleri tarafından sıkça kullanılmaktadır. Bu meslek için devamlılığın tek şartı başarılı olmak olduğu için, maalesef başarısızlık hallerinde işveren kulüp tarafından teknik adamın sözleşmesinin bitmesi beklenmeden sona erdirilme yolu aranmaktadır. Ancak sözleşmelerde yer alan yüklü tazminat miktarları ve belirli süreli sözleşmelere özgü haksız fesih halinde sürenin sonuna kadar olan ücretin bir çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi yükümlülüğünden kurtulmak için karşılıklı anlaşma yolu tercih edilmektedir. Örneğin, 2010 – 2011 futbol sezonunun ilk yarısının ortasında Galatasaray, teknik adam Frank Rijkaard ile yollarını ayırmış ve yerine Gheorghe Hagi getirilmiştir. Hagi ile 1,5 yıllık sözleşme imzalanmış ve görevine başlamıştır. Kötü sonuçların devam etmesi üzerine daha sezon bitmeden Hagi ile karşılıklı anlaşarak sözleşmenin sona erdirilmesi yolu seçilmiştir[1].

TASÇET de teknik adam sözleşmesinin karşılıklı sona erdirilmesi hususunu bir madde ile düzenlemiştir. Daha çok usulden bahseden maddeye göre:

> *"MADDE 15 - Karşılıklı Sona Erdirme*
>
> *Karşılıklı sona erdirmenin kayıtlara işlenebilmesi için buna ilişkin sözleşmenin aşağıda belirtilen belgelerle birlikte TFF'ye ibrazı zorunludur:*
>
> *a) Kulübü temsile yetkili kişileri belirleyen noter tasdikli imza sirküleri,*
>
> *b) Teknik adamın, imza tarihinden en geç 30 gün önce düzenlenmiş ve ilgili kulüple yapacağı sona erdirme sözleşmesinde kullanılacağına ilişkin açıklamayı da içeren noter tasdikli imza beyannamesi; vekil aracılığı ile imzalanan karşılıklı sona erdirme sözleşmeleri için hem teknik adamın hem de vekilinin imza beyannamesi."*

4.6.1.1.C. Ölüm: Türk Borçlar Kanunu m. 440/1, b.1'e göre *"Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer"*. İşçinin ölümü halinde iş görme borcu

[1] Galatasaray Spor Kulübü Resmi Açıklaması: 25 Mart 2011 tarihi itibarıyla Teknik Direktörümüz Gheorghe Hagi, antrenörümüz Bogdan Vintila ve kondisyoner Giovanni Melchiorre ile yaptığımız karşılıklı görüşme ve anlaşma sonucunda yollarımızı ayırma kararı vermiş bulunuyoruz. (http://www.galatasaray.org/futbol/futbol_as/haber/9641.php Haber: 25.03.2011, Erişim: 28.09.2011)

mirasçılarına geçmez ve işverenin de bu edimin yerine getirilmesini mirasçılardan isteme hakkı yoktur. Buna göre, teknik adamın ölümü de kulüple olan sözleşmesini sona erdirecektir. Ancak yürürlüğe girecek yeni Borçlar Kanunu (2012) bu konuda yeni bir düzenleme getirmiştir. Buna göre; işveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür.

İşverenin ölümü ise kural olarak iş sözleşmesini sona erdirmez işçi ile mirasçılar arasında devam eder. Ancak iş sözleşmesi, işverenin kişiliğine bağlı olarak yapılmışsa o zaman iş sözleşmesi son bulur. TBK m.441/2'de de *"Hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer"*. Eğer bir teknik adam, sözleşmesini işverenin (bu kişi kulüp başkanı olabilir) kişiliğine bağlı olarak yapmışsa, ölümü halinde ayrılma hakkını kullanabilir. Ancak bunun dışında sözleşme devam eder. Ülkemizdeki kulüplerin tüzel kişiliğinin dernek ve anonim şirket statüsünde olduğunu düşünürsek, burada işveren, derneğin veya anonim şirketin tüzel kişiliği olacak ve ölümde karşılığını derneğin kapatılmasında veya anonim şirketin sona ermesinde bulacaktır.

4.6.1.2. Sözleşmenin fesih bildirimi ile sona ermesi: Yukarıda sözleşmenin fesih dışındaki sona erme sebepleri incelendi. Bu kısımda iş sözleşmesinin fesih bildirimi ile sona erdiren haller olarak önelli (süreli) fesih (İş Kanunu m.17), haklı nedenle fesih (İş Kanunu m.24-25) ve haksız fesih halleri incelenecektir. Ayrıca İş Kanunu m.18'de düzenlenen "İş güvencesi hükümleri" olarak da bilinen "Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması" konusuna da değinilecektir. Genel olarak iş sözleşmesinin feshi denilince, taraflardan biri tarafından açıklanan sözleşmeyi sona erdirme iradesiyle diğer tarafın kabulüne bağlı olmaksızın ileriye dönük olarak son bulması anlaşılır (Akyiğit 2010).

4.6.1.2.A. Süreli (önelli) fesih: Süreli fesih (fesh-i ihbar) hakkı taraflara, belirsiz süreli iş sözleşmesini tek taraflı irade beyanıyla bildirim sürelerinin bitiminde sona erdirme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır (Süzek 2010). Süreli (önelli) fesih hakkı kural olarak belirsiz sözleşmeler için geçerli olup, belirli süreli sözleşmelerin ne zaman sona ereceği önceden bilindiğinden süreli fesihten söz

edilmez. Ancak Türk Borçlar Kanunu on yıldan uzun süreli olan iş sözleşmeleri için bir istisna getirerek özel bir düzenleme yapmıştır. Buna göre 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 (TBK m.430/2). Burada süreli fesih hakkında kısaca bilgi vererek teknik adam sözleşmesi açısından durum değerlendirilmesi yapılacaktır.

İş Kanunu, belirsiz süreli iş sözleşmelerine ilişkin olarak, işçinin çalışmış olduğu sürelere göre bildirimden sonra sözleşmelerin sona ermelerine kadar geçecek süreleri göstermiştir. İş Kanunu m.17'ye göre İş sözleşmeleri;

- İşi *altı aydan az* sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak *iki hafta sonra*,
- İşi *altı aydan bir buçuk yıla kadar* sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak *dört hafta sonra,*
- İşi *bir buçuk yıldan üç yıla kadar* sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak *altı hafta sonra,*
- İşi *üç yıldan fazla* sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak *sekiz hafta sonra*, feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşme ile artırılabilir. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. Yargıtay'a göre, iş sözleşmesi tarafların anlaşması ile bildirim süresinin geçmesi beklenmeksizin her zaman sona erdirebilir. Bu anlaşma açık ya da örtülü olabilir[1].

Görüldüğü üzere süreli fesih durumu genellikle belirsiz süreli sözleşmelerde söz konusu olmaktadır. Teknik adamların sözleşmeleri ise sezonluk şekilde belirli süreli olarak yapılmaktadır. Bu halde kanun icabı süreli fesih hallerinin ancak TFF'nin düzenlediği liglere katılan kulüpler haricinde TFF ya da kulüpler bünyesindeki veya bunlar dışındaki özel futbol okullarında belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan teknik adamlar için söz konusu olur. Buna ilave olarak kulüpleriyle on yılın üzerinde sözleşme yapan teknik adamları da sayabiliriz ancak bu, görülme ihtimali çok zor olan bir olasılıktır.

[1] Yargıtay 9. HD, 21.02.1994, E. 1994/2473 K. 1994/2638, YKD, Kasım 1994, 1772-1773

Burada akla şöyle bir soru gelebilir. Teknik adamların sözleşmelerine konacak bir hüküm ile sözleşme belirli süreli olsa dahi, önceden belirlenmiş süreler öncesinden ihbarda bulunularak sözleşme tek taraflı olarak feshedilebilir mi? Böyle bir durumda düşüncemiz tarafların baskın iradesi sözleşmeyi istedikleri zaman feshetmeye yönelmiş olduğu için sözleşmenin belirsiz süreli sayılması gerekeceği yönündedir.

4.6.1.2.B. Teknik adam ve iş güvencesi hükümleri: Burada önce iş güvencesi konusunda genel bilgi verilip daha sonra teknik adamlar açısından durum değerlendirilecektir. İş güvencesi (m.18), belirli şartları taşıyan işçinin sözleşmesinin feshinin geçerli bir nedene dayandırılması zorunluluğu getirmektedir. İşçi m.18 kapsamına girdiğinde işveren sözleşmeyi fesih için ancak işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Maddeye göre iş güvencesinden yararlanmak için işçinin sahip olması gereken şartlar şunlardır:

- İş Kanununa veya Basın İş Kanununa tabi olması,
- İşyerinde otuz ve daha fazla işçi çalıştırılması,
- İşçinin en az 6 aylık kıdeminin olması,
- Belirli konuda işveren vekili olunmaması,
- Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışılması.

Bu şartlara sahip olup iş sözleşmesi feshedilen işçi, m.20'ye göre fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Bu durumda feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir ve işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir. Madde 21'de ise mahkemenin sonucuna göre izlenecek yol açıklanmıştır. Buna göre; işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en

az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. (m.21/1)

Kısacası iş güvencesi işçiyi sebepsiz fesihlerden koruyan bir düzenlemedir. Teknik adamlar açısından iş güvencesi hükümlerine baktığımızda ise bu güvenceden yararlanma açısından olumsuz bir tablo ile karşılaşırız. Çünkü ilk dört şartı taşısa bile teknik adamlık sözleşmesi belirli süreli bir iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçinin ise iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün değildir. Yargıtay tarafından da belirli süreli sözleşmeyle çalıştığı anlaşılan işçinin işe iade hükümlerinden yararlanmasının mümkün olmadığı yönünde kararlar verilmiştir[1].

Kulüplerde çalışan teknik adamların sözleşmeleri genellikle belirli süreli yapıldığından iş güvencesi hükümlerinin uygulanması pek mümkün değil iken TFF bünyesinde çalışan teknik adamlar açısından durum farklılık arz etmektedir. Nitekim TFF Tahkim Kurulu da verdiği bir kararda TFF Bölge Antrenörü olan davacının işe iade talebini kabul etmiştir. Kararda davacı 15.12.1998 tarihli iş sözleşmesi ile Türkiye Genç Milli Takımları Teknik Koordinatörünün denetiminde TFF Samsun Bölge Antrenörü olarak işe başladığını, daha sonra sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesine dönüştürülerek dört kez yenilendiğini, son sözleşmenin 01.06.2004 – 31.05.2006 tarihleri arasında yürürlükte kalmak üzere akdedilmişken 30.04.2005 tarihi itibariyle davalı TFF tarafından çalışma performansının yeterli olmadığı gerekçesi ile feshedildiğini, burada belirli süreli sözleşme yapmak için objektif bir neden bulunmadığını, bu nedenle ardı ardına yenilense bile sözleşmesinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılması gerektiğini, fesih nedeninin geçerli olmadığını iddia ederek feshin geçersizliğine ve işe iadesine .... karar verilmesini istemiştir. Davalı TFF sözleşmenin haklı nedenle feshedildiğini savunmuşlar ve davanın reddini istemişlerdir. Tahkim Kurulu, özetle, uyuşmazlığın çözümünde görevli olduğunu, uygulanacak mevzuatın ise 4857 sayılı İş Kanunu olduğunu, buradaki görev ilişkisinin geçici değil, süreklilik arz ettiğini, davalı tarafın feshin ispat yükü kendisinde olmasına rağmen bu iddiaları kanıtlayıcı hiçbir delil

[1] Yargıtay 9. HD 20.11.2003, 19338/19593, İşv. Aralık 2003, 22-23. Yargıtay 9. HD 23.10.2003, 18234/17604, Çimento İşv., Ocak 2004, 45-46. Yargıtay 9. HD 5.2.2007, 30127/2013, YKD Haziran 2007, 1101-1104

göstermediğini, TFF nezdinde İş Kanunu m.18'in aradığı 30 işçi çalışma şartının yerine getirilmiş olduğunu belirtmiş şöyle bir karar varmıştır:

> *"Toplanan deliller ve yapılan değerlendirme sonucunda davacının işine son verilmesi için 4857 sayılı İş Kanunu m.18/1 anlamında geçerli bir neden bulunmadığı kanaatine varmıştır. Ayrıca davalı TFF fesihten önce İş Kanunu m.19/2 de açıkça belirtilmesine rağmen davacının savunmasını da almamıştır. Bu durumda taraflar arasında 15.12.1998'de beri uygulana gelen belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshini gerektiren bir neden bulunmadığından ve çalışanın geçerli nedenle feshin ön şartı sayılan savunması da alınmadığından İş Kanunu m.21 hükmü uyarınca yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar vermek gerekmiştir."*[1]

Burada davacının kulüple çalışan değil TFF bünyesinde devamlı surette çalışan bir teknik adam olduğu için kararın hukuka uygun olduğu kanısındayız. Ancak bu konuda şöyle bir yorumu da eklemeyi uygun buluyoruz. Şayet kulüp teknik adam ile belirsiz süreli sözleşme yapmış olsa bile, yargı merciinin vereceği bir işe iade kararı mutlak anlamda yeniden eski işine başlama zorunluluğu getirmemekte, bunun yerine mahkemenin belirlediği işe almama tazminatı seçimlik hak olarak tanınmaktadır. Bu durumda işe iade davasını kazanan teknik adamı yeniden eski işinde başlatmayı düşünmeyen kulüp belirlenen tazminatı ödeme imkânına sahiptir.

4.6.1.2.C. Haklı nedenle fesih: Haklı nedenle fesih hakkı, dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek tarafa belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini derhal feshetme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır (Süzek 2010). Haksız fesih nedenleri Türk Borçlar Kanununda genel biçimde tanımlandıktan başka[2] çeşitli iş kanunlarında ayrıca ve özel olarak düzenlenmiştir[3]. Ayrıca TASÇET'de de "Kulübün Fesih Hakkı" ve "Teknik Adamın Fesih Hakkı" başlıklı maddeler bu konu ile ilgilidir. Bu kısımda ikili bir ayrıma gidilecektir. İlk olarak teknik adamın haklı nedenle fesih şartları daha sonra da kulübün haklı nedenle fesih şartları incelenecektir.

---

[1] TFF Tahkim Kurulu Kararı, 02.03.2006, 2006/11 Esas, 2006/43 Karar, TFF Tahkim Kurulu Örnek Kararları Editörler: ARSLAN Türker, KOCASAKAL Ümit, 2009

[2] *Türk Borçlar Kanunu Madde 435: Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır.*
Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.

[3] İş Kanunu m.24-25, 1475 sy. İş Kanunu m.14, Den.İş.K. m.14,Bas İş Kanunu m.11; TSGLK m.45

4.6.1.2.C.i. Teknik adamın haklı nedenle fesih hakkı: Teknik adamın sözleşmesini haklı sebeple feshi konusunda elimizde öncelikle iki mevzuat bulunmaktadır. Bunlar İş Kanunu'ndaki ve TASÇET'deki ilgili hükümlerdir. İş Kanunu'nda 24.madde "İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlığı taşımaktadır. Buna göre İş Kanunu m.24'e ve TASÇET' e göre teknik adama fesih hakkı sağlayan maddeleri değerlendirelim:

I. Sağlık sebepleri: *a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa:* Örneğin teknik adamın kötü sonuçlar nedeniyle taraftarlardan tehditler alması, fiili saldırıya uğraması.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa: Örneğin, futbolculardan birinin bulaşıcı ve aynı zamanda önemli bir hastalığa tutulması. Her zaman karşılaşılabilen bulaşıcı grip hastalığı bir fesih sebebi olmayabilir. Ancak verem, tifo gibi hastalıklar haklı fesih sebebi olabilir. AIDS gibi hastalıklar açısından ise durum tartışmalıdır[1].

II. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri: *a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa:* Örneğin; üst düzey bazı futbolcularla anlaşıldığını söyleyerek teknik adamı sözleşme için ikna ettikten sonra bu vaatlerin doğru olmadığının anlaşılması.

b) İşveren, işçinin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa: Örneğin, burada sayılan fiillerin kulüp başkanı ya da yönetim kurulu üyeleri tarafından işlenmesi, bu kişilerin teknik adamın üzerinde baskı kurarak istifa etmesini sağlamak, basına verilen beyanlarla teknik adamın küçük düşürülmesi. Ayrıca bu şartın gerçekleşmesi için fiillerin aynı zamanda Türk Ceza Kanunu hükümlerine göre suç oluşturması da gerekmemektedir.

---

[1] Bkz. ERTÜRK Şükran, İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları, http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/DergiMiz4-2/PDF/erturk1.pdf

Diğer bir ihtimal de, şeref ve namusa dokunacak sözlerin işveren kulüp tarafından değil de, kulüp taraftarlarının maç içinde veya dışında sarf edilmesidir. Acaba bu durum teknik adam açısından haklı bir fesih nedeni oluşabilir mi? Küfrün toplu veya bireysel hali maalesef bugün ülkemizde sporun kanayan yaralarından biridir[1]. Kanımızca taraftardan münferit olarak birinin teknik adamın şeref ve namusuna dokunacak sözleri, teknik adamla bu fiili işleyen arasındaki hukuki / cezai bir meseledir. Ancak bu sözlerin stadyumda toplu şekilde ve devamlı surette tekrarı artık bu sözleşme ilişkisini çekilemeyecek hale sokarsa, bunun haklı bir fesih sebebi sayılması gerekir. Özellikle taraftarların bu davranışlarına kulübün neden olması, teşvik etmesi ya da bu davranışları engellemek için kasten hiçbir girişimde bulunmaması gözetim borcuna aykırılık oluşturur ve bu kapsamda sözleşmenin haklı fesih nedeni olur. Burada ayrıca kulübe karşı manevi tazminat talebinde de bulunulabilir.

c) İşveren, işçiye veya aile üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya aile üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve aile üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa: Bu sataşma veya gözdağı vermenin işverenden değil de taraftardan gelmesi durumunda fesih hakkı konusunda yukarıdaki bölüme atıf yapmakla yetiniyoruz.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmaması: Bu durumun haklı fesih nedeni olabilmesi için işverene bildirilmiş olması ve buna rağmen kulübün gerekli önlemleri almamış olası gerekir.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesi: Teknik adam, sadece temel

---

[1] Spor sahalarında en sık görülen manevi şiddet seklidir. Küfür, bir kişiye ya da ortaya kırıcı ve hakaret içeren sözlerin söylenmesidir. Özellikle son yıllarda futbol sahalarında hakemlere, futbolculara ve rakip takımın yöneticilerine bireysel ve toplu küfür eylemleri bir salgın halini almıştır. Konu ile ilgili UEFA Yönetim Kurulu Üyesi Şenez Erzik, bu konunun öncelikle önemsenmediğini, Türkiye'de tribünlere sorunlu seyircilerin geldiğini, bunun sebebini birinci olarak sokakta bu küfürlerin edildiğinde, alınıp cezaevine koyulduğunu ancak statlarda toplu halde edilince `hoşgörü' ile bakılmaya çalışıldığını, ikinci sebep olarak ise sağlıksız kentleşmenin ve göç eden insanların sosyal-ekonomik-kültürel sorunlarının çözülememesi olarak açıklamıştır.
(http://www.tempodergisi.com.tr/soylesi/00320/) (Erişim tarihi: 15.03.2007).

ücretinin değil geniş anlamda ücretinin diğer bir deyişle her türlü ücret eklerinin ödenmemesini nedeniyle de bu hakkını kullanabilir. Hatta kanuna uygun bir biçimde talep ettiği avansı ödenmezse de bu hakkını kullanabilir. Buna karşılık, yapılan ücret artışını yeterli bulmaması veya gelecek sezon için zam talebinin kabul edilmemesi nedeniyle sözleşmenin sona erdirilmesi haksız fesih sayılır (Centel 2004, Süzek 2010). Bunun yanında işverence sadece ücretin hiç ödenmemesi değil veya eksik ödenmesi değil, geç ödenmesi de derhal fesih hakkının doğumuna yol açar (Süzek 2010).

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

III. Zorlayıcı sebepler: *İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.:* Örneğin sel, kar, deprem gibi doğal olaylarla ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık nedeniyle bölgenin dışına çıkışın yasaklanması bu anlamda zorlayıcı sebep sayılır[1]. Bu anlamda bir deprem kuşağı olan ülkemizde meydana gelecek deprem vb. felaketlerde teknik adamlar fesih hakkını kullanabileceklerdir.

İş Kanunu'ndaki hükümlerin dışında bir de "Teknik Adamın Fesih Hakkı" başlıklı TASÇET'in 17.maddesi mevcuttur. Buna göre de, kulüp teknik adamın ücretlerini ödemekte ya da sözleşmeden kaynaklanan diğer edimlerini ifada temerrüde düştüğü takdirde, teknik adam sözleşmesini feshetmek arzusunda ise, kulübüne keşide edeceği ve bilgi için TFF'ye göndereceği bir ihtarname ile edimini uygun bir süre içerisinde yerine getirmesini bildirmek zorundadır. Kulüp, söz konusu süreye rağmen ücretini ödemediği veya sözleşmeden kaynaklanan diğer edimlerini yerine getirmediği takdirde, teknik adam sürenin sona ermesinden itibaren ancak 7 gün içinde sözleşmesini feshedebilir.

4.6.1.2.C.ii. Kulübün haklı nedenle fesih hakkı: Burada da teknik adamın haklı nedenle fesih hakkındaki gibi İş Kanunu'ndaki ve TASÇET'deki ilgili hükümlere bakılacaktır. İş Kanunu'nda 25.madde "İşverenin haklı nedenle derhal

[1] Süzek s.645

fesih hakkı" başlığı taşımaktadır. Buna göre İş Kanunu m.25'e ve TASÇET'e göre kulübe fesih hakkı sağlayan maddeleri değerlendirelim:

I- Sağlık sebepleri: *a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi:* İşçinin kastından amaç, onun hastalık veya sakatlığa yol açan olayı bilerek veya isteyerek gerçekleştirmesidir (Süzek 2010). Burada dikkat edilecek nokta, söz konusu olan işçinin her türlü kusuru değil, kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden kaynaklanan devamsızlıklardır. Oysaki teknik adamlar idmanları tamamen kenardan yöneten ve talimatlar veren bir kişi değil, zaman zaman taktik icabı idman sahasında yer alan, bizzat futbol oynayan konumdadır ve bu yüzden başına gelecek olan sakatlık bu hükmün uygulamasına girmez ve haklı fesih sebebi olarak sayılmaz.

Maddedeki "bir ay" deyimi ise, işçinin belirtilen nedenlerle işe gelmediği ilk günden itibaren aynı güne rastlayan bir ay sonraki gün arasındaki süredir. (BK 76/3)

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez: Yukarıda bahsettiğimiz a) bendi dışında kalan işçinin kusurlu veya kusursuz olarak tüm hastalık veya kaza (ya da gebelik) nedeniyle işe devamsızlığında, işverenin derhal fesih hakkı konusunda bu hüküm uygulanacaktır. Fesih hakkının "*işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra"* doğmasını ise şöyle bir örnekle açıklamaya çalışalım: Örneğin, iki yıldır (S) Spor Kulübünü çalıştıran teknik adam (T)'nin devamsızlığı geçirdiği trafik kazası

nedeniyle (6[1] + 6) oniki haftayı aşarsa, (S) Kulübü, haklı nedenle fesih hakkını kullanabilecektir. Ancak, TASÇET'in "*Kulübün Fesih Hakkı*" başlıklı 16.maddesinin (1). fıkrası da şu şekildedir:

> *"Özellikle aşağıdaki haller sözleşmenin derhal feshi için haklı neden teşkil eder:*
>
> ***a)** Teknik adamın futbol faaliyeti dışında vaki hastalık veya istirahat halinin ondört haftayı aşması,*
>
> ***b)** Teknik adamın en az üç ay müddetle kesinleşmiş hak mahrumiyeti veya müsabakadan men cezası almış olması,*
>
> ***c)** Teknik adamın haklı bir sebep veya kulübün izni olmaksızın sürekli 3 gün veya bir sezon içerisinde toplam 10 gün veya daha fazla bir müddetle kulübü ile fiilen irtibatını kesmiş olduğunun noter aracılığı ile tespiti.*
>
> ***d)** Teknik adamın, Futbolcu Temsilcileri Talimatı'na veya işbu talimatın 13. maddesinin (f) bendine aykırı davranışları nedeniyle kesinleşmiş en az 4 resmi müsabakada soyunma odasına ve yedek kulübesine giriş yasağı cezası almış olması"*

Burada dikkat edilecek olursa, TASÇET m.16/1'de, yukarıda a bendinde verdiğimiz örneğe uygun süre olarak ondört haftalık bir süre belirlenmiştir. Acaba bu durumda oniki hafta sonunda sözleşmeyi feshetmeyi düşünen ve İş Kanunu'na göre de bu hakka sahip olan kulüp, ondört hafta şartının gerçekleşmesi için iki hafta daha beklemek zorunda mıdır? Bu konuda prensip olarak işçi lehine olan bu düzenleme hukuka uygundur. Yani TFF'nin çıkardığı hükümle İş Kanunu'nun çatışması burada sözkonusu değildir. Bu yorumla, yukarıdaki örnek için kulübün iki hafta daha bekleyip TASÇET'e uygun olarak ondört haftalık sürenin sonunda yapacağı fesih beyanı geçerli bir feshi gerçekleştirecektir diyebiliriz. Bu durumun tersi de, ondört haftadan az bir sürede yapılacak feshin hukuka aykırı bir fesih olacağı sonucu olacaktır.

Söz konusu süre içinde iş sözleşmesi, askıya yol açan hastalık nedenine dayanılarak haklı nedenle feshedilemez, işçi de ücrete hak kazanamaz. Ayrıca b. bendinde de en az üç ay kesinleşmiş hak mahrumiyeti cezası almayı da, Talimat haklı fesih nedeni saymıştır. Ancak burada feshin haklı olması için üç ayın sonunun beklenmesi gerekmez. Madde, cezanın kesinleşmiş olmasını fesih için yeterli saymıştır.

---

[1] *m.17 - c) İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra.*

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri: *a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması:* Sözleşme henüz yapılmadan tarafların birbirlerine karşı dürüst davranma yükümlülüğü konusunda doğacak olan culpa in contrahendo sorumluluğu daha önce işlenmişti. Burada ise taraflar arasında kurulmuş olan bir iş sözleşmesi söz konusudur. Bu durumda yukarıda sayılan hallerden birinin varlığı durumunda haklı nedenle fesih durumu olacaktır. Örneğin, antrenörün kendisini Antrenör Lisans Kursları Talimatı'na[1] uygun olarak sahip olmadığı bir lisans türüne sahipmiş gibi gösterip sözleşme yapmış olması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.

c) İşçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin, işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84 üncü maddeye[2] aykırı hareket etmesi: Burada sataşma hali dışındaki şart olan haklı fesih sebebinin doğumu için işçinin mutlaka alkolik veya uyuşturucu madde bağımlısı olması gerekli olmayıp, m.84/1'de belirtilen durumlardan birinin gerçekleşmesi yeterlidir. Bu durumda alınan alkol miktarının işçinin davranışlarını olumsuz yönde etkilemesi ve işini normal şekilde yürütmesini engellemesi aranmaz.

---

[1] Bu Talimat, TFF Yönetim Kurulu'nun 23.12.2010 tarihli ve 99 sayılı kararıyla kabul edilmiş ve 28.12.2010 tarihinde TFF'nin resmi web sitesi olan www.tff.org adresinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

[2] *- İçki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı*
MADDE 84. - İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.
İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.
Alkollü içki kullanma yasağı;
a) Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilen,
b) Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olan,
c) İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olan,
İşçiler için uygulanmaz.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin, işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi: Buna göre burada fesih için belirtilen gün sayısı kadar gelmemek yeterli olmayıp bunun kulübün izni dışında veya haklı bir sebebe dayanmadan gerçekleşmesi gerekir.

Aynı durum TASÇET'de de düzenlenmiştir. Talimatın m.16/c bendine göre teknik adamın haklı bir sebep veya kulübün izni olmaksızın, sürekli 3 gün veya bir sezon içerisinde toplam 10 gün veya daha fazla bir müddetle kulübü ile fiilen irtibatını kesmiş olduğunun noter aracılığı ile tespiti durumunda kulüp, derhal haklı fesih hakkını kullanabilecektir. Yukarıda bahsettiğimiz sorun yeniden gündeme gelecektir. Çünkü İş Kanunu'da ki "*ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü,*" şartı TASÇET'deki hükümde aranmamıştır. Burada da yukarıda TASÇET m.16 için yaptığımız işçi lehine düzenleme yorumuna atıfta bulunacağız.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi: İşveren lehine derhal fesih hakkının doğumu için işçiye önce görevini yerine getirmesi konusunda bir hatırlatmanın yapılmış olması zorunludur. Bu uyarıya rağmen işçi görevini yapmamakta ısrar ederse iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir. İşveren hatırlatmada bulunulmuş olsa bile, yapılmasını talep ettiği iş işçinin görevleri arasında yer almıyorsa veya dürüstlük kuralları da bu işin yapılmasını gerektirmiyorsa bu hükme dayanılarak yapılacak fesih haksız olur (Süzek 2010). Örneğin; teknik adamın maç sonrası basın toplantısına çıkmayı reddetmesi, durmadan edilen küfürler karşısında idmana veya maça çıkmayı reddetmesi gibi.

ı) İşçinin, kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri,

tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması: Futbolcular kulübün malı değildir. Ancak malı olmasa bile ciddi bir maddi değerdir ve çoğu kulüp taraftarları tribünlere çekmek için pahalı ve popüler futbolcularla sözleşme yapmaya çalışır. Örneğin, teknik adamın yanlış bir idman programı uygulaması ve bunda ısrarı sonucunda futbolcuların sakatlanmasına ya da riske atılmaması gereken sakat bir futbolcuyu oynatıp sakatlığın nüksetmesine veya tedavinin sonucunun gecikmesine sebep olması gibi hallerde kanımızca kulübün bir fesih hakkı doğacaktır.

III- Zorlayıcı sebepler: *İşçiyi, işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması:* Böyle bir durum halinde kulüp İş Kanunu m.40'a göre beklenmesi gereken bir haftalık süre içinde işçiye, her gün yarım ücret ödemek zorundadır[1]. Bir haftalık sürede iş sözleşmesi askıda bulunduğu gibi, bu süreden sonra da işveren (kulüp) tarafından haklı nedenle fesih hakkı kullanılmazsa, ücret ödemesi söz konusu olmaksızın sözleşme askıda kalmaya devam eder (Süzek 2010).

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17nci maddedeki bildirim süresini aşması: Bu süreler içinde iş sözleşmesi askıda olduğu gibi, işverence (kulüpçe) sürelerin bitiminden sonra sözleşme feshedilemezse askı durumu devam eder. Ancak söz konusu askı süreleri dolduktan sonra tutukluluk devam ettiği sürece sözleşme işveren tarafından her zaman derhal feshedilebilir[2]. Örneğin, 2011 Temmuz ayında başlayan şike soruşturması nedeniyle birçok futbolcu ve teknik adam gözaltına alınmış ve bazıları tutuklanmıştır. Bu olay bazı futbolcuların sözleşmelerinin feshine sebep olmuştur[3].

---

[1] - *Yarım ücret*
MADDE 40. - 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

[2] Süzek s.647

[3] Sivasspor Yönetim Kurulu adına, kulübün resmi internet sitesinde yapılan açıklamada, futbolda şike iddialarıyla ilgili soruşturma kapsamında tutuklanarak cezaevine konulan kaleci Korcan Çelikay'ın sözleşmesinin feshedildiği duyuruldu. Açıklamada, "Beşiktaş Kulübünden kiralık olarak takımımızda oynayan kaleci Korcan Çelikay ile ilgili olarak; menajeriyle olan telefon görüşmelerinden dolayı davası devam etmektedir, kendisi hakkında mahkeme tarafından tutuklama kararı verilmiştir. Korcan Çelikay'ın içinde bulunduğu durum itibarıyla yönetim kurulu tarafından sözleşmesi tek taraflı olarak feshedilmiştir" denildi. (http://www.haber5.com/sivassporda-sike-ile-sozlesme-feshi-haberi-138040.aw Erişim Tarihi: 02.12.2011)

4.6.1.2.C.iii. Haklı nedenle fesih hakkını kullanma süresi ve usulü: Haklı sebeple derhal fesih durumunda feshe yol açan olay kadar fesih hakkını kullanmak isteyen tarafın bunu öngörülen sürelerde kullanması da gereklidir. İlgili süre ve hangi durumlarda uyulması gerektiği İş Kanunu 26. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre İş Kanunu'nun 24 ve 25 inci maddelerinde gösterilen *ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere* dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz

Yukarıda saydığımız İş Kanunu hükümleri dışında TASÇET'de de, kulübün fesih hakkı ile ilgili m.16/2'de ve m.18'de fesih usulüne ve süresine ilişkin olarak bir düzenleme vardır. Buna göre m.16/2'ye göre, 16/1. fıkra hükmü saklı kalmak kaydıyla, teknik adam sözleşmeden kaynaklanan edimlerini ifada temerrüde düştüğü takdirde, kulüp sözleşmesini feshetmek arzusunda ise, teknik adama keşide edeceği ve bilgi için TFF' ye göndereceği bir ihtarname ile edimini uygun bir süre içerisinde yerine getirmesini bildirmek zorundadır. Teknik adam, söz konusu süreye rağmen edimlerini yerine getirmediği takdirde, kulüp sürenin sona ermesinden itibaren ancak 7 gün içinde sözleşmesini feshedebilir.

TASÇET'in "fesih usulü" başlıklı 18. maddesine göre ise fesih hakkını kullanmak isteyen taraf, fesih açıklamasını noter kanalıyla bir ihbarname keşide etmek suretiyle gerçekleştirmeli ve bu ihbarnamenin bir suretini bilgi için TFF'ye göndermelidir. TFF, anılan ihbarnamelerin suretlerini tebellüğ ettiğinde feshi kayıtlarına işler ve bu işlemi taraflara bildirir.

4.6.1.2.D. Haksız fesih: İş sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından yukarıda belirtilen haklı fesih nedenlerine dayanılarak feshedildiğinin ileri sürülmesine karşın;

- gerçekte böyle bir neden mevcut değilse veya
- öne sürülen nedenin varlığı ispatlanamıyorsa ya da
- fesih hakkı süresi içinde kullanılmamışsa yapılan fesih haksız bir fesihtir (Süzek 2010).

Belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce işveren tarafından haksız olarak feshedilmesi durumunda, bu feshin hukuki niteliği ve buna bağlı olarak feshin hüküm ve sonuçlarının ne olduğunun İş Kanununda düzenlenmemiş olması, öğretide ve uygulamada tartışmalara yol açmıştır. Söz konusu tartışmalar özellikle, iş sözleşmesinin süresinden önce sona erdirmeye yönelik feshin hukuki niteliğinin ne olduğu konusunda yoğunlaşmaktadır. Zira kabul edilecek hukuki niteliğe göre böyle bir feshin hüküm ve sonuçlarının neler olacağı farklılık göstermektedir (Taşkın 2007). Bu görüşler "işverenin temerrüdü", "kusurlu imkansızlık" ve "haksız fesih" tir.

Bazı yazarlar, işverenin süresinden önce iş sözleşmesini haksız olarak feshetmesinin doğrudan *alacaklının temerrüdü*[1] olduğunu savunmaktadırlar. Belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshinin alacaklının temerrüdü olarak değerlendiren yazarlara göre, belirli süreli iş sözleşmelerinde haklı sebep dışında fesih hakkı yoktur (Taşkın 2007). Bu nedenle, haklı bir sebebe dayalı olmayan fesih yapılmış ise, bu fesih geçersiz olur ve iş sözleşmesi süre sonuna kadar hukuken varlığını korur. Tunçomağ'a göre, böyle bir fesih beyanı ancak, iş sözleşmesinin sona erdirilmesine yönelik olarak karşı tarafa yapılmış bir öneri olarak yorumlanabilir (Tunçomağ 2008). Eğer, karşı taraf bu öneriyi kabul etmezse, geçersiz bir fesihten söz edilir. Bu görüşün doğal sonucu olarak, iş sözleşmesi işverence feshedilmiş olmayıp devam ettiğinden işçi lehine kıdem tazminatı hakkı doğmayacaktır (Süzek2010).

Bunun yanında, öğretide böyle bir durumda işverenin iş verme borcunu yerine getirmeyerek kusurlu imkânsızlık yarattığı veya işçinin fesih hakkını kullanmasıyla ifa imkânsızlığı oluştuğunu da savunulmaktadır. Bu görüş taraftarlarına göre, süresinden önce iş sözleşmesini fesheden taraf, kendi ediminde imkânsızlık yaratmış olur. Zira iş verme borcunun cebri icra yolu ile elde edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle, borcun ifası imkânsızdır ve sözleşme kendiliğinden sona erer. Ancak, bu durumda, sözleşmenin sona ermesine neden olan işveren işçinin zararlarını tazmin etmekle yükümlüdür (Taşkın 2007).

Diğer bir görüş olan haksız fesih görüşüne göre ise, bu fesihle iş sözleşmesinin sona erdirildiğini, işçinin ücret değil tazminat alacağının doğacağını ve haksız feshe

[1] Alacaklı temerrüdü, alacaklının kendisine arz edilen ifayı haklı sebep olmadan kabul etmemesi veya ifanın gerçekleşmesi için kendisinin yapacağı şeyleri yapmamasıdır (Oğuzman ve Öz 2011).

dayalı olarak kıdem tazminatının istenebileceği savunulmaktadır. Yani burada bir feshin varlığı kabul edilecek ama bu fesih haksız bir fesih sayılacaktır. Yargıtay önceleri işverenin temerrüdü görüşünden hareket etmekle birlikte daha sonra bu görüşünü değiştirmiş ve işverenin bu tutumunu bir "haksız fesih" olarak nitelendirmiştir (Süzek 2010). Bu durumda Yargıtay sözleşmenin kalan süresi için 818 sayılı Borçlar Kanunu m.325'e göre kimi kararlarında tazminat, kimi kararlarında ise ücret alacağına hükmedilmesi gerektiği görüşündedir. İş sözleşmesi haksız da olsa feshedildiğine göre, artık ücret alacağından değil de "tazminat alacağı"ndan bahsetmek daha yerinde bir ifade olacaktır (Mollamahmutoğlu 2008). Zaten aşağıda da belirtildiği gibi 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre durum tazminat olarak ifade edilmiştir.

Kanımızca haksız fesih görüşü belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitiminden önce haklı bir sebep olmadan sona erdirilmesinde uygun bir görüştür. Teknik adam sözleşmesi açısından da geçerli olması gereken görüş bu olmalıdır.

Ancak 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6098 sy. Türk Borçlar Kanununun haklı sebebe dayanmayan feshe ilişkin 438. Maddesine göre "İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; "*belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelere uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir. Belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir. Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz*".

4.6.2. Sözleşmenin Sona Ermesinin Sonuçları

4.6.2.1. Teknik adamın serbest kalması: Serbest kalma olayı, futbol dünyası açısından açıklanması gereken bir kavramdır. Burada serbest kalmaktan bahsedilen teknik adamın eski kulübüne artık herhangi bir bonservis veya benzer bir bedel (sözleşmenin haksız feshinden kaynaklanan tazminatlar veya cezai şart dışında) ödemek zorunda kalmaksızın dilediği kulüp ile sözleşme imzalayabilmesidir. Bu ilk

okunuşta doğal görünebilir ve doğal bir sonuçtur. Ancak burada eski düzenlemelerden bahsetmek yerinde olacaktır.

Eskiden bir futbolcu sözleşmesi sona erse dahi başka bir kulübe gitmek için bonservis adı verilen ve eski kulüp tarafından belirlenen bir parayı eski kulübüne ödemek zorundaydı. Yani sözleşmesi sona erse bile bu bonservis bedelini ödemeden sözleşme özgürlüğünden yararlanamıyordu. Bu ise haksız uygulamalara yol açabiliyordu. Bosman Olayı[1] sonrasında ise durum değişti. Avrupa Adalet Divanının verdiği karar sonrasında FIFA ve UEFA yeni düzenlemelere gitmiş ve sözleşmesi

---

[1] Bosman'ın 1990 Temmuz ayında R.F.C. Liege takımıyla sözleşmesi sona ermişti. Artık futbol için olgun bir yaşa gelmişti ve geleceğini de garanti altına almak istiyordu. Kulübüyle yeniden iyi bir sözleşme yapmak istemesine karşın; kulübünden kendisine, 1 yıllık bir sözleşme karşılığı taban fiyat öneriliyordu: Aylık 750 Euro. Bu durumu kabullenmeyen Bosman, Fransa'nın Dunkerque takımı ile anlaştı. Ancak, kendisine aylık 750 Euro taban fiyat biçen R.F.C. Liege takımı, UEFA, FIFA ve Belçika Futbol Federasyonu'nun transfer yönetmelerini ileri sürerek, sözleşmesi bitmiş bu futbolcuyu satış listesine koymuştu ve artık Bosman'ın transferi için Fransız Dunkerque takımından talep edilen bonservis bedeli tutarı 400.000 Euro idi. Bu tutarı ödeme gücü bulunmayan Fransız kulübü, Bosman'ı kiralama yoluna gitmiş ve 1 yıl için 30.000 Euro ödeme yapacağı konusunda R.F.C. Liege ile prensipte anlaşma sağlamıştır. Böylece yıl sonunda belirlenen bedelin yarısına Bosman'ın bonservisini alma hesapları yapan Dunkerque'nın, Bosman'ı sezonun ilk bölümüne yetiştirebilmek için, Fransa Futbol Federasyonu'nca belirlenen son tarih olan 3 Ağustos'tan önce renklerine bağlaması gerekmişti. Bosman 30 Temmuz tarihinde Fransızlara, aylık 2.250 Euro karşılığında imza atmıştır. Aynı gün Dunkerque banka teminatını ve sözleşmeyi Belçika kulübüne yollamasına karşın; Fransız kulübünün mali bir bunalımda olduğunu öğrenen R.F.C. Liege, bu sözleşmeyi işleme koymamış ve Bosman'ı kulübü tarafından yapılan teklifi reddettiği için idari olarak cezalandırarak, kadro dışı bırakmış ve aylık 750 Euro'luk ödemeden de kurtulmuştur. 3 Ağustos tarihi geldiğinde de, Fransız Futbol Federasyonu'na, Belçika kulübü Bosman'ın bonservisini göndermemiş, Bosman'dan sezonun ilk maçlarında yararlanamayacak olan Dunkerque de bu transferden vazgeçmiştir.

Hiçbir geliri ve işsizlik sigortası olmayan, yönetmelikler gereği hiçbir kulüpte oynayamayan Bosman bunun üzerine, serbest dolaşım hakkı olan bir Avrupa Birliği vatandaşı olarak, adım adım haklarını kazanacağı ve gelecekte tüm futbol dünyasını alt üst edecek davasını Liege 1.Asliye Hukuk Mahkemesinde açmıştır.

Jean-Marc Bosman, davasında hasım olarak Belçika Futbol Federasyonu ve UEFA'yı göstermiştir. Dava konusu ise uluslararası transfer sisteminin hukukiliğini, yasallığını sorgulamaktaydı. Dava konusu esas olarak transferdeki "bonservis" uygulamasının serbest dolaşım hakkıyla çeliştiğine dayanmaktaydı ve mevcut uygulamaların sözleşmesi biten oyuncunun herhangi bir bonservis uygulamasına maruz kalmadan diğer bir kulübe transferine engel olmamasının gerektiği şeklinde idi.

Yerel mahkemenin lehte kararı sonucu hakim davayı Avrupa Adalet Divanı'na havale etmiştir. Çünkü konu, Avrupa Birliği'ni ilgilendiren iki uluslararası yönetmeliğin çakışması olarak görülmüştür. Uluslararası transfer yönetmeliği, oyuncuların sözleşmesi bitse de satıcı kulüp tarafından belirlenecek bonservis bedelinin, yeni kulüp tarafından ödenmesini öngörmekteydi ve bu yönetmelik de Avrupa Birliği'nin, çalışanların serbest dolaşım hakkını garanti altına alan yasalarıyla temelden çelişmekteydi. Belçikalı hakim ayrıca dava kapsamına liglerde uygulanan yabancı sınırlamasının Avrupa Birliği çalışma yasalarına aykırı olduğu görüşünü de katmıştır. Beş yıllık zorlu davanın ardından karar Avrupa Adalet Divanınca 15 Aralık 1995'te açıklamıştır.

Bosman yaklaşık 5 yıl süren hukuk mücadelesinin sonunda belki çok bir şey kazanamamış ama profesyonel sporculara, diğer çalışanlarla eşit haklara sahip olduklarını gösteren bir karar elde etmiş ve Avrupa Birliği'nin temelini oluşturan 25 Mart 1957 Roma Anlaşması'nın bireylere tanımış olduğu hakların spor sahalarında da sağlanabileceğini kanıtlamıştır. (Kaynak: AKŞAR Tuğrul, *Endüstriyel Futbol*, Literatür Yayınları, 2005, İstanbul, s.11-13)

biten futbolcu için bonservis uygulamasını kaldırmıştır[1]. Bu karardan sonra ise futbolcular sözleşmeleri sona erdiğinde diğer kulüplerle eski kulüpten bağımsız olarak sözleşme yapabilmişlerdir.

Teknik adamlar açısından ise bonservis uygulaması gibi bir durum zaten baştan itibaren söz konusu değildi. Ancak futbol açısından bonservis olayı daha yeni sayıldığı için bu konuda kısa bir bilgilendirme yapmayı uygun bulduk. Sonuçta teknik adamlar, sözleşmeleri sona erdiğinde sözleşme özgürlüğü prensibi içinde diledikleri takımla sözleşme imzalayabilirler. Ancak bu konu ile diğer bir duruma da değinmek gerekir. Eğer ki teknik adam sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir kulüple çalışmaya başlarsa, yeni kulüp İş Kanunu m.23'e göre;

a) Teknik adamın bu davranışına, yeni işe girdiği kulüp sebep olmuşsa.

b) Yeni kulüp, teknik adamın bu davranışını bilerek onu işe almışsa.

c) Yeni kulüp teknik adamın bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse teknik adamla birlikte yeni kulübü de sorumlu olacaktır. Örneğin (A) Kulübünde çalışan teknik adam (T), (B) kulübünün yüksek meblağlı teklifi karşısında herhangi bir sebep göstermeden (A) ile sözleşmesini feshedip (B) kulübü ile sözleşme imzalarsa, bu durumda (A) kulübünün herhangi bir zararı olmasa dahi (T) ve (B)'den birlikte bir tazminat isteyebilir. Buradaki tazminat sözleşmenin haksız feshinden doğan tazminatların yanı sıra sözleşmenin feshi nedeniyle eski kulübün uğramış olduğu tüm zararlar bu kapsamda değerlendirilecektir.

4.6.2.2. Tazminat talep hakkı: Herhangi bir tarafın sözleşmeyi feshi sonucunda diğer taraf bir zarara uğramışsa, bu zararın tazmini gündeme gelecektir[2]. Yalnız burada zararın tazmini olayını haklı nedene dayanan fesih ve haksız feshe göre ikili bir ayrıma tabi tutarak açıklamaya çalışacağız.

4.6.2.2.A. Haklı nedenle fesihte: Haklı nedenle fesih durumuna ilişkin tazminat yükümlülüğü TASÇET'de düzenlenmemiştir. Ancak İş Kanunu'na göre ahlak ve iyi

---

[1] Bonservis yerine, durumu dengeleyecek yetiştirme tazminatı, dayanışma katkısı adı altında düzenlemeler yapılmıştır. Ancak adı geçen ödentiler bonservis için ödenen bedellerin çok uzağındadır

[2] *Tazmin: Zarar ve ziyanı telafi etmek (ödemek). Başka bir ifade ile haksız eylemin meydana getirdiği mal varlığındaki azalmayı ortan kaldırmak, mal varlığını haksız eylem yapılmamış gibi eski haline getirmektir.* (Şener 2001)

niyet kurallarına aykırı hareket nedeniyle süresiz fesih bildirimi yoluyla sözleşmeyi sona erdiren taraf diğer taraftan genel hükümlere göre ayrıca (maddi veya manevi) tazminat dahi isteyebilir. Nitekim İş Kanunu m.26/2'de bu durum "bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıda öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır" şeklinde ifade edilmiştir. Ancak sağlık nedenleri ve zorlayıcı nedenlerle sözleşmenin feshi halinde tazminat söz konusu değildir (Çelik 2011). Bu şekilde bir fesih karşısında sözleşmesi feshedilen taraf diğer taraftan ihbar tazminatı da talep edemez.

4.6.2.2.B. Haksız fesihte: Haksız fesih konusuna ayrıntılı olarak yukarıda değinilmişti. Burada TASÇET'in konu ile ilgili değiştirilen hükmüne değinilecektir. Talimatın eski hali (eski m.20/2) *"Uyuşmazlık Çözüm Kurulu, haksız fesih halinde diğer tarafın talebine bağlı olarak ilgili sözleşmeye ilişkin tüm hak edişler ve diğer haklar, sözleşmenin kalan süresi, tarafların yeni sözleşme yapma durumu, yapılmış ödemelerin kulübe teknik adamın edimi olarak geri dönme oranı gibi tüm objektif kriterleri dikkate alarak haksız fesih tazminatına karar verir"* şeklindeydi. Ancak yapılan değişikliklerle bu hüküm kaldırılmıştır. Şu anda TASÇET'de bu konu ile ilgili herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak TASÇET'de açık bir hüküm bulunmasa dahi yukarıda açıklanan genel hükümlere göre kusurlu tarafın diğer tarafın zararlarını tazmin etmesi gerektiği görüşündeyiz.

4.6.2.3. Kıdem tazminatı: Kıdem tazminatı, kanunda belirtilen asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin yine kanunda sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde, işçiye (veya mirasçılarına) kıdemi ve ücreti dikkate alınarak işverence ödenmesi gereken bir miktar paradır (Süzek 2010). İşçiye, ister süresi belirli isterse süresi belirsiz iş sözleşmesine göre çalışsın, kanunda gösterilen hallerde kıdem tazminatı ödenmesi mümkündür (Şakar 2011).

Kıdem tazminatının hukuki niteliği konusunda doktrinde çeşitli görüşler mevcuttur. Bu görüşleri kısaca kıdem tazminatının ücret, tazminat, ikramiye, işsizlik sigortası ve kendine özgü bir kurum olduğu şeklinde sayabiliriz (Uluğ 2007). Süzek'e göre, kıdem tazminatının belirli bir kalıba sokulmasının mümkün olmaması ve kendine özgü bir kurum niteliği kazanması, bu konuyu düzenleyen İş Kanunu hükmünün başlangıçtan itibaren farklı ve birbiriyle tutarsız gerekçelerle çok sayıda

değişikliğe tabi tutulmuş olmasından ve bu nedenle tutarlı bir çerçeveye oturtulmamasından kaynaklanmaktadır. Kıdem tazminatının mahiyeti konusunda Yargıtay eski bir kararında şu sonuca varmıştır. Anılan karara göre *"Kıdem tazminatı, iki tarafın arzu ve iradeleri nazarı itibara alınmayarak mücerret işçiyi himaye etmek ve bir dereceye kadar zaruret ve ihtiyaçtan kurtulmak maksat ve sebebine dayanmaktadır. Kıdem tazminatı işinde sebat gösteren işçiler ödüllendirilerek sebatlı olmaya özendirmek"* amacıyla kabul edilmiştir (Anadolu 2001).

4857 sayılı yürürlükteki İş Kanunu m.120'ye göre, kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı İş Kanununun 14.maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır[1]. Dolayısıyla şu anda kıdem tazminatı için yürürlükte olan madde 1475 sayılı kanunun 14.maddesidir[2].

---

[1] Ayrıca Bkz. 4857 sy İş Kanunu Geçici Madde 6. - Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır.

[2] *1457 sy İş Kanunu md.14:*
Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin :
İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci (4857 sy İş Kanunu md.25) maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,
İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,
Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;
Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12.7.1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak iş yerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12.7.1975 tarihinden evvel işyeri devrolunmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.
İşçinin birinci bendin 4 üncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz.
T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak

Kıdem tazminatına ilişkin hükümlerin emredici mi yoksa nispi emredici mi olduğu da doktrinde tartışmalıdır. Ancak biz bu konuda kıdem tazminatının tavan dışındaki hükümlerinin nispi emredici olduğu yönündeki görüşlere katılıyoruz (Bkz. Mollamahmutoğlu 2008).

Kıdem tazminatının koşullarını sayıp durumu teknik adamlar açısından değerlendirelim:

a. İş Kanunlarına tabi çalışma: Bir işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için kural olarak İş Kanunu'na tabi bir işte çalışıyor olması gerekir. Bu açıdan örneğin sporcular İş Kanunu'na tabi olmadıkları için diğer şartları taşısalar bile kıdem tazminatı imkânından yararlanamazlar. Ancak teknik adamların sözleşmeleri İş Kanunu'na tabi olduğu için bu şartı yerine getirmiş sayılırlar.

---

kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir.
Yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.
Ancak, bu tazminatın T.C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanununun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz.
Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi; genel, katma ve özel bütçeli idareler ile 468 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinde sayılan kurumları kapsar.
Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez.
Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur. Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.
13 üncü maddenin (C) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26 ncı maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.
Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre, mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder. İşçinin mevzuattan doğan diğer hakları saklıdır.
Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akidleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir.
(2762 sayılı yasayla değişik fıkra) Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akidleri ile belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.
İşçinin ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanuni mirasçılarına ödenir.
Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez. İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydiyle Devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya % 50 hisseden fazlası devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir. Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir.

b. En az bir yıllık kıdem süresi: Teknik adamın kulübüne / TFF'ye bağlı olarak en az bir yıl çalışmış olması gerekir. Burada aranan süre takvim yılı olarak bir yıldır, yoksa bir tam sezon çalışmış olmak eğer bir takvim yılını doldurmuyorsa bu durum kıdem tazminatı için yeterli olmaz. Örneğin 01.07.2010'da sözleşme imzalayan bir teknik adam sezonu tamamladığında 31.05.2011 tarihi itibariyle kıdem tazminatına hak kazanmış değildir.

c. İş sözleşmesinin kanunda gösterilen hallerden biri ile feshedilmesi veya işçinin ölümü: Sözleşmenin feshedildiği her durumda kıdem tazminatı ödenmez. Kıdem tazminatının ödenip ödenmeyeceği, teknik adam ya da kulüp tarafından yapılan fesih sebeplerine ve kendiliğinden sona erme şekline göre farklılık gösterir.

Haklı sebeple fesihte: Kulüp, İş Kanunu m.25'deki haklı sebepler varsa sözleşmeyi derhal feshedebilir. Sadece m.25/2'deki, işçinin ahlaka ve iyi niyet kurallarına uymayan halleri sebebiyle yapılan fesihlerde kıdem tazminatı ödenmez. M.25/1'deki sağlık sebepleri ve m.25/3'deki zorlayıcı sebepler yüzünden ve 25/4'deki tutuklanma sebebiyle sözleşmenin feshi durumunda kıdem tazminatı ödenir. İşçinin md.24'deki haklı nedenle derhal feshinde ise kıdem tazminatı ödenir.

TASÇET m.16 hükümleri açısından ise ikili bir ayrım gerekir;

- Eğer kulüp, (a.) fıkrasındaki teknik adamın futbol faaliyeti dışında vaki hastalık veya istirahat halinin ondört haftayı aşması durumunda sözleşmeyi feshederse kanımızca kıdem tazminatı ödemesi gerekir.
- Diğer sebeplerle (b.) fıkrası, teknik adamın en az üç ay müddetle kesinleşmiş hak mahrumiyeti veya müsabakadan men cezası almış olması veya (c.) fıkrası teknik adamın haklı bir sebep veya kulübün izni olmaksızın sürekli 3 gün veya bir sezon içerisinde toplam 10 gün veya daha fazla bir müddetle kulübü ile fiilen irtibatını kesmiş olduğunun noter aracılığı ile tespiti halinde sözleşmeyi feshederse kanımızca teknik adam kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.

Haksız fesih durumunda: Kulüp, eğer teknik adamın sözleşmesini süresinden önce haklı bir nedene dayanmadan feshederse diğer şartların da varlığı halinde teknik adam kıdem tazminatına hak kazanacaktır. 1475 sayılı İş Kanunu m.14/1'in ilk cümlesinde kullandığı *"Bu kanuna tabi işçiler hizmet akitlerinin..."* ifadesi ile kıdem tazminatı bakımından iş sözleşmesinin belirli, belirsiz süreli olmasının bir önemi

olmadığını, böyle bir ayrıma gitmediğini vurgulamış olmaktadır (Mollamahmutoğlu 2008). Eğer haksız fesih teknik adam tarafından yapılırsa teknik adama kıdem tazminatı ödenmez.

Sözleşme süresinin dolması: Sözleşmenin süresinin normal şartlarda dolması ve kendiliğinden sona ermesi kural olarak kıdem tazminatına hak kazandırmaz. Yani belirli süreli sözleşmeye göre çalışan teknik adam, sözleşmesi normal olarak 31 Mayıs tarihinde sona ererse kıdem tazminatına hak kazanamaz.

İşçinin ölümü: Sözleşmenin kendiliğinden son bulduğunda kıdem tazminatı ödenen tek hal işçinin ölümüdür. Bu durumda teknik adamın hak ettiği kıdem tazminatı mirasçılarına ödenir.

İşçiye kıdem tazminatı olarak kıdeminin her yılı için, son aldığı 30 günlük giydirilmiş ücret ödenecektir[1]. Yıldan artan süreler için de aynı oranda ödeme yapılır. Kanundaki 30 günlük ücret tutarı sözleşme ile arttırılabilir. Ancak her yıla düşen kıdem tazminatının miktarı "tavan"ı (*Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna – Başbakanlık Müsteşarına – 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini*) geçemez.

Örnek: Teknik adam (T), 2,5 yıldır aylık 5.000 TL brüt ücretle (K) kulübünde yardımcı antrenör olarak çalışmaktadır. (T)'nin ve iş sözleşmesi birlikte çalıştığı baş antrenör (B)'nin sözleşmesi kanuna ve talimata uygun sebep gösterilmeden feshedilmiştir. Bu şartlarda (T) kıdem tazminatı için gerekli şartları sağlamaktadır. İş Kanunu'na tabi olarak 1 yılı aşkın bir süredir çalışmakta olup sözleşmesi kanunda kıdem tazminatı ödenmesi için gerekli olan sebeple haksız olarak feshedilmiştir. Buna göre (T)'nin kıdem tazminatı şu şekilde hesaplanacaktır. Kıdem tazminatı olarak kıdeminin her yılı için, teknik adamın son aldığı brüt ve giydirilmiş ücret ödenecektir. (T), 2,5 yıldır çalıştığı için bu süreye göre kıdem tazminatı almaya hak kazanacaktır. Ancak kıdem tazminatı için belirlenen tavan 01.01.2012 - 30.06.2012 tarihleri arasında 2.805.04 TL olarak belirlendiği için[2] hesaplama teknik adamın

[1] Asıl ücret ile ücret ekleri ve sosyal yardımlar toplamına "**giydirilmiş ücret**" denilmektedir.
[2] http://www.alomaliye.com/kidem_tazminati_tavan.htm Erişim tarihi: 20.01.2012

aldığı giydirilmiş ücrete göre değil, bu rakama göre yapılacak ve (2.805,04 . 2,5 = 7012,06 TL) olarak takdir edilecektir.

İş sözleşmesinin feshedildiği veya işçinin öldüğü tarih kıdem tazminatına hak kazanılan tarihtir. Kıdem tazminatı, TBK md.146'daki 10 yıllık zamanaşımına tabidir. Diğer taraftan Kanuna göre kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre, mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder.

4.6.2.4. Ceza koşulu: Ceza koşulu (eski adıyla cezai şart) esas olarak Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. Kanunun düzenlenmesi dikkate alınarak ceza koşulu şu şekilde tarif edilmektedir: *"Ceza koşulu, borçlunun alacaklıya karşı mevcut bir borcu hiç veya gereği gibi ifa etmemesi halinde ödemeyi vaad ettiği, hukuki işlemle belirlenmiş ekonomik değeri olan bir edimdir"* (Karagöz 2006). Borcun ihlal edilmesi üzerine nasıl hesaplanacağı ve ne kadar tutacağı henüz belirsiz olan bir kanuni tazminat yükü altına girmekten pek fazla çekinmeyerek işi gevşek tutabilecek bir borçlu; borcu ihlal ettiği anda alacaklının uğradığı zarara bağlı olmaksızın doğacak, önceden belirli, kesin bir cezanın kararlaştırılmış olması karşısında, daha dikkatli ve özenli davranma sorunluluğu duyabilecektir (Oğuzman ve Öz 2011). İş sözleşmelerinde de, tarafların yükümlülüklerini ifa etmelerini güvence altına almak amacıyla başvurulabilecek hukuki olanaklardan birisi ve hatta en önemlisi, ceza koşuludur (Karagöz 2006).

Ceza koşulunun unsurları da şu şekilde sayılabilir:

- *Asıl borcun varlığı:* Ceza koşulundan ancak asıl borcun varlığı durumunda söz edilebilir.
- *Ekonomik değer taşıyan ayrı bir edim olması:* Taraflar cezanın miktarını serbestçe belirleyebilirler (TBK m.182/1). Ceza koşulu miktarının önceden kesin bir miktar olarak belirlenmesi zorunlu olmayıp, öngörün kıstaslar çerçevesinde belirlenebilir olması yeterlidir (Karagöz 2006).
- *Sağlar arası işlemle öngörülmüş olması:* Ölüme bağlı tasarruflar konu ve tip yönünden sınırlandırılmış olduğundan ceza koşuluna yer verilemez.

- *Asıl borç ile cezai şart arasında asıl borç fer'i borç ilişkisinin bulunması:* Ceza koşulunun meydana gelmesi asıl alacağa bağlı olduğu gibi, sona ermesi de asıl borcun sona ermesine bağlıdır.

Teknik adam sözleşmelerinde de ceza koşulu uygulamasına gidilebilir. Aslında bu alanda sözleşme fesihlerine çok rastlanılan Türk sporunda ceza koşulunun tarafları düşünmeye ve serinkanlı hareket etmeye zorlayacağı için uygulamasının da arttırılmasının iyi sonuçlar vereceği kanaatini taşımaktayız. Çünkü bu durumda taraflar sözleşme yapmadan önce ve devamında daha dikkatli hareket edecekler ve gereksiz hak kayıplarına karşı özellikle de işçi konumundaki teknik adamlar korunmuş olacaklardır.

Teknik adam sözleşmesine konacak olan ceza koşulu, bu sözleşme yazılı şekle tabi olduğu için yazılı olarak yapılmalıdır. Esas sözleşmeye bağlı olarak veya ayrı bir sözleşme ile kararlaştırılabilir.

Uygulamada kararlaştırılan ceza koşulu genellikle, götürü kesin bir miktar olarak belirlenmemektedir. Taraflar daha çok, kıdem ve ihbar tazminatı miktarının veya işçinin aylık ücretini esas almak suretiyle ceza koşulu tercih etmektedir (Karagöz 2006).

Ceza koşulu normal olarak, bağlı bulunduğu asıl borcun sözleşmeye uygun olarak ifa edilmesiyle sona erer.

Uygulamada bazı iş sözleşmelerinde öngörülen ceza koşulu, sözleşmenin süresinden önce "her ne sebeple olursa olsun" fesih hali için öngörülmektedir. Bu tür bir kararlaştırmanın "haklı neden olmaksızın" veya "geçerli bir sebebe dayanmaksızın" şeklinde anlaşılması daha uygun olur. Çünkü bu tür kararlaştırma, fesih hakkının ortadan kaldırılması veya bu haktan feragat anlamı taşır ki, bu hukuken mümkün değildir (Centel 2003'e atfen Karagöz 2006).

Yargıtay vermiş olduğu kararlarla isabetli olarak iş sözleşmesinde tek taraflı olarak işçi aleyhine ceza koşulu getirilmesini geçersiz saymıştır. Bunun dışında TBK md.182/son uyarınca hâkim, aşırı gördüğü ceza koşulunu kendiliğinden indirir.

4.7. Uyuşmalıkların Çözümü

4.7.1. Görevli ve yetkili merciler

4.7.1.1. Genel olarak görev ve yetki: Belirli bir davaya aynı yargı kolundaki ilk derece mahkemelerinden hangisinin bakacağını düzenleyen kurallara görev ve yetki kuralları denir[1]. Genel olarak bir yargı kolu içinde hangi mahkemenin uyuşmazlık konusunun niteliğine veya değerine göre davaya bakabileceğini görev kuralları belirler (Pekcanıtez, Atalay ve Özekes 2011). Örneğin teknik adam sözleşmesi açısından görevli merciin hukuk mahkemelerinin mi, yoksa TFF Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun mu görevli olduğu konusu göreve ilişkin bir problemdir.

Yetki, bir davaya hangi yerdeki görevli mahkeme tarafından bakılacağını belirler. Görevli mahkemeyi, sulh, asliye veya özel bir mahkeme olarak belirledikten sonra davanın hangi yerdeki görevli mahkemede açılacağını tespit etmek gerekir. Bu tespit ise yetki kurallarına göre yapılacaktır (Pekcanıtez ve ark. 2011). Mahkemelerin iş sahasının coğrafi açıdan sınırlanmasını ifade eder (Alangoya 2001). Örneğin, bir sporcunun karşılaşmasında kasti bir hareket sonucu yaralanmasında, tazminat talebine ilişkin yargılamanın zarar görenin veya zarar verenin ikametgâhında mı, yoksa zararın meydana geldiği yerdeki görevli mahkemece görüleceği yetkiye ilişkin bir problemdir.

4.7.1.2. Sözleşme açısından görev ve yetki: Sözleşme açısından görev ve yetki konusunda ilk derece ve üst derece merciler ayrı ayrı değerlendirilmeye çalışılacaktır. Ancak değerlendirmeye geçmeden önce spor hukuku açısından önemli bir kurum olan hakem yargılaması konusunda bilgi vermeyi uygun buluyoruz. Yargı, devlete ait bir fonksiyondur. Yargı fonksiyonunu üstlenen devlet, bu görevini kurduğu mahkemeler aracılığıyla yerine getirir. Ancak özel hukuka ilişkin bazı uyuşmazlıkların çözümünde, bazı hallerde bu uyuşmazlığın mahkeme yerine tahkim yolu ile hakemler tarafından çözümüne izin verilmiştir (Pekcanıtez ve ark. 2011). Bir hak üzerine uyuşmazlığa düşmüş olan iki tarafın anlaşarak, bir uyuşmazlığın çözümlenmesini özel kişilere bırakmalarına ve uyuşmazlığın bu özel kişiler

[1] 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu md.1: Mahkemelerin görevi, ancak kanunla düzenlenir. Göreve ilişkin kurallar, kamu düzenindendir.

tarafından incelenip karara bağlanmasına tahkim denir. Uyuşmazlığın çözümü kendilerine bırakılan bu özel kişilere de hakem denir (Kuru, Arslan ve Yılmaz 2011).

Tahkim yargılamasında tahkime başvurunun mecburiyeti konusunda iki usul vardır. Bunlar ihtiyari ve mecburi tahkim usulleridir. İhtiyari tahkim tarafların rızaları ile başvurabilecekleri tahkim yoludur. Burada taraflar bir davanın çözümlenmesi için hakeme başvurmaya mecbur değildirler; dava normal olarak mahkemelerde görülür. Ancak taraflar anlaşarak, bir davayı tayin edecekleri hakemlere götürebilirler. Ancak bazı hallerde, bir uyuşmazlığın çözümlenmesi için hakeme başvurmak mecburidir ki, buna mecburi tahkim denir. Tahkimin hangi hallerde mecburi olduğu, özel bir kanun hükmü ile belirlenir. Mecburi tahkime tabi iş ve davalarda, taraflar Devlet mahkemelerinde dava açamazlar (Kuru ve ark. 2011).

Burada söz konusu olan Uyuşmazlık Çözüm Kurulu ve Tahkim Kurulu mahkeme değil TFF'nin kendi bünyesinde oluşturduğu birer yargı merciidir. Yani tahkim usulü burada uygulanmaktadır. Uygulanan usul; bazı konularda ihtiyari, bazı konularda mecburi tahkim şeklindedir. Dayanağı ise 05.05.2009 tarih 5894 sayılı TFF Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'un 5. ve 6. maddelerindedir[1].

---

[1] *İLK DERECE HUKUK KURULLARI MADDE 5 – (1) TFF'nin ilk derece hukuk kurulları özellikle aşağıdaki kurullardan oluşur:*
a) Uyuşmazlık Çözüm Kurulu.
b) Disiplin kurulları.
c) Kulüp Lisans Kurulu.
ç) Etik Kurulu.
(2) İlk derece hukuk kurulları kulüp lisansı ile ilgili kararlar almaya veya bu Kanun, TFF Statüsü, TFF'nin diğer talimat ve düzenlemeleri ile diğer yetkili TFF kurul ve organları tarafından alınacak kararlara ilişkin olarak çıkacak ihtilaflarda karar vermeye münhasıran yetkilidir.
(3) TFF talimatları ilgili talimatın yayımından, ilk derece hukuk kurulları tarafından alınan kararlar ise ilgili kararın tebliğinden itibaren yedi gün içinde itiraz edilmez ise kesinleşir. İlk derece hukuk kurullarının görevlerine giren konularda ve bunlar tarafından verilen kararlara karşı yargı yoluna başvurulamaz.
(4) İlk derece hukuk kurullarının görevleri, yetkileri, hakları ve üyelerinin sahip olmaları gereken nitelikler ile her bir kurulun usul kuralları TFF Statüsü ve ilgili talimatlarda düzenlenir.
(5) İlk derece hukuk kurullarının üyeleri TFF Statüsünde öngörülen şekilde belirlenir.
(6) İlk derece hukuk kurullarının hiçbir üyesi, TFF'nin başka kurul ve organlarında görev alamayacağı gibi TFF üyesi herhangi bir kulüp ya da diğer bir özel hukuk tüzel kişisi bünyesinde de görev alamaz. Bu üyeler tam bir bağımsızlık ve tarafsızlık içinde görevlerini icra etmek zorundadırlar.
TAHKİM KURULU MADDE 6 – (1) Tahkim Kurulu, bu Kanun uyarınca bağımsız ve tarafsız bir zorunlu tahkim mercii olup TFF'nin en üst hukuk kuruludur ve TFF Statüsü ve ilgili talimatlarda belirtilen nitelikteki uyuşmazlıklar ile ilgili nihai karar merciidir.
(2) Tahkim Kurulu, TFF Statüsü ve ilgili talimatlar uyarınca karar verme yetkisine sahip kurul ve organlar tarafından verilecek kararları nihai olarak inceleyerek münhasıran karara bağlar. Tahkim Kuruluna başvuru süresi TFF talimatlarının yayımından veya itiraz edilen kararın tebliğinden itibaren yedi gündür.

4.7.1.2.A. İlk derece yargılama: İlk derece yargılamada profesyonel futbol teknik adam sözleşmesi ile ilgili uyuşmazlıkların çözüm mercii, genel olarak 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununda, özel olarak da TFF Statüsü'nde ve TFF Uyuşmazlık Çözüm Kurulu Talimatı'nda ve TASÇET'de belirtilmiştir[1].

Uyuşmazlık Çözüm Kurulu, TFF'nin Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'da ilk derece hukuk kurulları arasında sayılmış, TFF'nin bu kanunu dayanak olarak yayınladığı TFF Statüsü'nün 55. ve 56. maddelerinde şu şekilde açıklanmıştır:

> ***Madde 55*** *(29.06.2011 tarihli Genel Kurul kararı ile değişik) Uyuşmazlık Çözüm Kurulu*
>
> *1. Uyuşmazlık Çözüm Kurulu, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun hakem tayini usulüne uygun olarak seçilecek hakem veya hakem heyetinden oluşur. Ancak hakemlerin Yönetim Kurulu tarafından oluşturulan en az yüz (100) kişilik listeden seçilmesi zorunludur. Bu liste;*
>
> *a) Süper Lig Kulüpler Birliği Vakfı;*
>
> *b) Tüzel kişiliğe sahip 1. Lig, 2. Lig ve 3. Lig Kulüp Birlikleri;*
>
> *c) Profesyonel Futbolcular Derneği;*
>
> *d) Türkiye Futbol Antrenörleri Derneği*
>
> *e) Barolar;*
>
> *f) Üniversitelerin Hukuk Fakülteleri tarafından gösterilecek hakem adayları arasından oluşturulur.*
>
> *2. Hakemlerin, en az beş (5) yıllık mesleki deneyime sahip hukukçu olmaları zorunludur.*

---

(3) Tahkim Kurulunun oluşumu, görev, yetki, hak ve sorumlulukları ile üyelerinin sahip olması gereken nitelikler TFF Statüsünde belirlenir. Tahkim Kurulunun işleyişi ve usul kuralları TFF tarafından çıkarılacak talimatta yer alır. (4) Tahkim Kurulu kendisine yapılan başvuruları kesin ve nihai olarak karara bağlar ve bu kararlar aleyhine yargı yoluna başvurulamaz.
(5) Tahkim Kurulu üyeleri de bu Kanunun 5 inci maddesinin altıncı fıkrası hükümlerine tabidir.

[1] Teknik adam sözleşmesi ile ilgili görevli ve yetkili yargı mercii konusu son dönemde (Ağustos 2011) üzerinde değişiklik yapılmış bir konudur. Bu eski ve yeni durum kıyaslamasını kısaca açıklama dipnotunda açıklamayı uygun bulduk.
TASÇET'in eski md. 20/1'de görevli merci şu şekilde ifade edilmişti: *"Profesyonel teknik adam sözleşmesinden doğan her türlü uyuşmazlık ile kulüplerin teknik adamlara verdikleri para cezalarından doğan uyuşmazlıklar, Uyuşmazlık Çözüm Kurulu tarafından incelenir ve karara bağlanır. Bu kararlara karşı Tahkim Kurulu'na başvurulabilir."*
Bu madde ile birlikte teknik adam sözleşmesi ve teknik adamlara verilen para cezaları ile ilgili görevli ve yetkili merci UÇK, verilen kararlara karşı temyiz mercii de yine TFF bünyesinki Tahkim Kuruluydu. Örneğin alacağını alamayan bir teknik adam bu kurullara başvurup normal devlet mahkemesine kıyasla daha hızlı bir şekilde karar çıkartabiliyor ve bunun infazı da TFF Genel Sekreterliği tarafından yapıldığından infazı da çabuk oluyordu. Ancak yapılan değişikliklerle UÇK'nın görevi mecburi olmaktan çıkarılmış ve ihtiyarı tahkime dönülmüştür.

3. Hakem listesi TFF Yönetim Kurulunun görev süresi ile sınırlı olmak kaydıyla her dört yılda bir yenilenir. Bir hakem beş yıl geçmedikçe tekrar hakem listesinde yer alamaz.

4. Hakemler görevlerinde bağımsızdır. Listede yer alan hakemler, Uyuşmazlık Çözüm Kurulu önünde herhangi bir tarafın vekili sıfatıyla görev yapamazlar.

5. Yönetim Kurulu, FIFA, UEFA ve TFF'nin talimat ve düzenlemelerini ihlal eden veya TFF'nin saygınlığını zedeleyen bir hakemin listeden geçici veya sürekli olarak çıkartılmasına karar verebilir.

***Madde 56** (29.06.2011 tarihli Genel Kurul kararı ile değişik) Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun Görev ve Yetkileri*

*1. Kulüpler, futbolcular, **teknik direktörler, antrenörler,** futbolcu temsilcileri, sağlık personelleri ve müsabaka organizatörleri aralarındaki futbolla ilgili her türlü sözleşmeden doğan ihtilafların çözümü için Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun yetkisini kabul edip etmemekte serbesttirler. Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun yetkili olabilmesi için tarafların **ihtilafın ortaya çıkmasından sonra** Kurulun yetkisini yazılı olarak kabul etmeleri şarttır.*

2. Bununla birlikte sportif cezalarla, yetiştirme tazminatına ilişkin ihtilaflar münhasıran Uyuşmazlık Çözüm Kurulu önünde çözülür. Bu kararlara karşı ancak Tahkim Kurulu'na itiraz edilebilir.

3. Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun ihtiyari hakem heyeti olarak verdiği kararlara karşı Türkiye Futbol Federasyonu'nun Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ve Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu çerçevesinde yargı yoluna başvurulabilir.

4. Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun çalışma usul ve esaslarına ilişkin hususlar Yönetim Kurulu tarafından hazırlanan talimat ile belirlenir.

Bunun dışında bir de yukarıdaki md.56/2'deki hükme göre Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun çalışma esas ve usullerini belirlemek amacıyla düzenlenmiş olan *"TFF Uyuşmazlık Çözüm Kurulu (UÇK) Talimatı"* mevcuttur. UÇK Talimatı'nın *"Kurulun Yargı Yetkisi"* başlıklı m.2'ye göre:

*"Kulüpler, futbolcular, **teknik direktörler, antrenörler,** futbolcu temsilcileri, sağlık personelleri ve müsabaka organizatörleri aralarındaki futbolla ilgili her türlü sözleşmeden doğan ihtilafların çözümü için Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun yetkisini kabul edip etmemekte serbesttirler.*

Bununla birlikte sportif cezalarla, yetiştirme tazminatına ilişkin ihtilaflar münhasıran Uyuşmazlık Çözüm Kurulu önünde çözülür"

TASÇET'in *"Sözleşmeden doğan uyuşmazlıklar"* başlıklı m.20'ye göre:

"Kulüpler ile teknik adamlar, profesyonel teknik adam sözleşmesinden doğan her türlü uyuşmazlığın çözümünde Uyuşmazlık Çözüm Kurulu Talimatı hükümleri çerçevesinde, Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun yetkisini kabul edip etmemekte serbesttirler".

Buradan anlaşılacağı üzere teknik adam sözleşmeleri ve yukarıda sayılan diğer kişiler arasındaki uyuşmazlıklarda ikili bir ayrıma gidilmiş,

- *Sözleşmeden Doğan Uyuşmazlıklarda*: Tarafların iradesine göre, Uyuşmazlık Çözüm Kurulu ya da genel mahkemeler,
- *Sportif Cezalar Ve Yetiştirme Tazminatına İlişkin Uyuşmazlıklarda:* Münhasıran Uyuşmazlık Çözüm Kurulu yetkili kılınmıştır.

Sözleşmeden doğan uyuşmazlıklarda izlenecek yolu detaylandırmak gerekirse, burada genel görevli merciin devletin genel mahkemeleridir, yani iş mahkemeleridir. Ancak, uyuşmazlık çıktıktan sonra taraflar anlaşırsa uyuşmazlık UÇK tarafından çözülebilecektir.

Tarafların UÇK'yı yetkilendirme usulü de UÇK Talimatı'nda yer almaktadır. Buna göre, taraflardan birisinin uyuşmazlığının çözümü için yazılı olarak Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'na başvuruda bulunması üzerine, Uyuşmazlık Çözüm Kurulu Sekreteryası, uyuşmazlığın karşı tarafına Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun ihtiyari hakem yetkisini kabul edip etmediğini yazılı olarak sorar (m.5/1). Karşı taraf Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun hakem yetkisini kabul edip etmediğini 10 günlük kesin süre içerisinde yazılı olarak Uyuşmazlık Çözüm Kurulu Sekreteryasına bildirmek zorundadır. Bu süre içerisinde yazılı olarak yetkinin kabul edildiğinin bildirilmemesi halinde, yetkinin reddedilmiş olduğu kabul edilir. Bu husus kurul sekreteryası tarafından başvuruda bulunan tarafa bildirilir (m.5/2). Yetkinin kabul edilmesi üzerine Uyuşmazlık Çözüm Kurulu Sekreteryası taraflara hakemlerini seçmelerini yazılı olarak bildirir. Hakem veya hakemlerin seçiminde Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu hükümleri uygulanır. Ancak hakemlerin Uyuşmazlık Çözüm Kurulu hakem listesinden seçilmesi mecburidir (m.5/3). Sportif cezalarla, yetiştirme tazminatına ilişkin ihtilaflarda ise başvuru üzerine sekreterya taraflara bir üst fıkra uyarınca hakemlerini seçmelerini yazılı olarak bildirir (m.5/4). Hakem veya hakemlerin belirlenmesinden sonra bu husus hakem veya hakemler tarafından zapta bağlanarak kurul sekreteryasına bildirir (m.5/5). Hakem heyetinin seçiminden ve bu hususun sekreteryaya bildirilmesinden sonra, sekreterya gider avansının TFF hesabına yatırılması ve dava dilekçesinin sunulması için davacı tarafı uyarır (m.5/6). Sekreterya usul kanunu hükümleri çerçevesinde dilekçelerin teatisini tamamladıktan

sonra dosyayı hakem heyetine sunar. Hakem veya hakem heyeti usul kanunu hükümleri çerçevesinde hakem yargılamasını yaparak uyuşmazlığı çözüme kavuşturur (m.5/7).

4.7.1.2.A.i Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun yetkisi: Burada Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun yetkili olması usulünde tartışılacak diğer bir husus da önceden yapılan yetki sözleşmesinin geçerli olup olmayacağına ilişkindir. Çünkü TFF Statüsü m.56/1'in ikinci cümlesine göre *"Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun yetkili olabilmesi için tarafların ihtilafın ortaya çıkmasından sonra Kurulun yetkisini yazılı olarak kabul etmeleri şarttır"*. Ancak, burada şu soru sorulabilir: Acaba taraflarca önceden yapılmış olup bu sözleşmede çıkacak uyuşmazlıkların çözümü için Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nu görevlendiren bir sözleşme maddesinin geçerliliği ne olacaktır? Yargıtay'ın kararlılık kazanan uygulaması gereği, fesihten önce sözleşmelere konulan veya ayrıca düzenlenen tahkim şartı içeren hükümler geçersizdir[1]. Yargıtay bir kararında, *"işçinin işveren karşısında ekonomik açıdan zayıf olduğu iş sözleşmesinin kuruluşunda ve devamında işverene hukuken bağımlı olduğu tartışmasızdır. İşçi, işveren otoritesi altında ve onun emir ve talimatları ile iş görür. Denetim altındadır. İrade serbestliği yoktur. Ancak fesihle bağımlılık ortadan kalkar. Gerek metodoloji, gerek taraflar arasındaki hukuki ilişkinin niteliği, işe iade davalarının özel hakeme götürülmesinin ancak iş sözleşmesinin feshinden sonra anlaşma ile mümkün olacağı sonucuna götürür. Aksi halde işçinin iradesi dışında kendisinin yabancı olduğu bir yargılama sürecine zorlanması söz konusu olur. Yasanın amacı dışında bir sonuç doğar"* ifadesi kullanılmıştır[2]. Biz de teknik adam sözleşmesi açısından da bu görüşe katılıyoruz.

4.7.1.2.A.ii. İş mahkemelerinin yetkisi: Genel mahkemelerinin görev ve yetkisine bakacak olursak burada olağan iş uyuşmazlıklarına uygulanan usul kuralları geçerli olacaktır. İş Mahkemeleri Kanunu m.5'e göre *"İş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz."* Buna göre

---

[1] Yargıtay 9. HD. 26.05.2008 gün ve 10997-12660 sayılı ilamı
Yargıtay 9. HD E. 2008/9747 K. 2009/891 T. 2.2.2009
[2] Yargıtay 9. HD E. 2008/5830 K. 2008/29774 T. 3.11.2008

teknik adam sözleşmesinde görevli iş mahkemesi davalının yerleşim yeri sayılan yer (teknik adamın yerleşim yerinin ya da kulüp merkezinin bulunduğu yer) ile işin görüldüğü yer (tesislerin bulunduğu yer) mahkemesinde açılabilecektir.

4.7.1.2.A.iii. CAS'ın yetkisi[1]: Türk vatandaşı teknik adamın CAS'a ilk derece yargı mercii olarak başvurabilmesinin bir yolu bu konuda CAS'ın yetkilendirilmiş olmasıdır. Eğer teknik adam, uyuşmazlık çıktıktan sonra kulübü ile ilk derece merci olarak CAS'a başvurulacağı konusunda anlaşırsa, bu durumda CAS yetkili olur. Yoksa önceden yapılan bir sözleşmeye dayanılarak CAS'a başvurulması ve karar alınması halinde bu defa kararın tenfizinde sorun çıkabilecektir. Gerçi Yargıtay bir kararında *"Türk Hukukunun emredici hükümlerinin dikkate alınmaması veya yanlış uygulanması tek başına mahkeme kararının tanınması veya tenfizini engelleyici bir sebep olarak görülemez. Türk kamu düzeni, Türk Hukuk düzeninin temelini teşkil eden ve kendisinden vazgeçilemeyecek değerlerinin korunması için sadece kamu düzenine aykırılığı aşikâr olan olaylara münhasır olduğunun kabulü gerekir"* şeklinde hüküm verilmiştir.[2] Burada hemen belirtmeliyiz ki, buradaki yetki sözleşmesinin uyuşmazlık çıktıktan sonra yapılmasının hukuki açıdan daha güvenilir olacağı kanaatindeyiz. Yabancı teknik adam konusuna ileride değinilecektir.

4.7.1.2.B. Üst derece yargılama: Üst derece yargılamada profesyonel futbol teknik adam sözleşmesi ile ilgili uyuşmazlıkların çözüm mercii, genel olarak 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununda, özel olarak da TFF Statüsü'nde, TFF

---

[1] *Uluslararası Spor Tahkim Mahkemesi (CAS) İsviçre'nin Lozan kentindedir. Spor dünyasının özgün gereksinimlerine uygun usullerle, tahkim ve arabuluculuk yöntemleriyle sporda meydana gelebilecek uyuşmazlıkların çözümünü kolaylaştırmaya yönelik hizmet sunan ve bütün spor kuruluşlarından bağımsız bir kurumdur. CAS, 1984'de kurulmuş olup Spor Tahkimi Uluslararası Konseyi (ICAS)'ın yönetimindedir.*
CAS'ın amacı, sporda meydana gelen hukuki uyuşmazlıkları çözümlemektir. Bu amaçla, verdiği tahkim kararlarının herhangi bir devlet mahkemesi kadar infaz gücü vardır. Tarafların kabul etmiş olmaları kaydıyla, arabuluculuk yoluyla tarafların uzlaşarak uyuşmazlıklarını çözmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca CAS, sporda ortaya çıkabilecek bir takım hukuki sorunlara da istişari görüş de verebilir. CAS, geçici görevli (ad hoc) mahkemeler de kurabilir. Bu gibi mahkemelerini FIFA Dünya Kupası, UEFA Avrupa Şampiyonası gibi büyük organizasyonlar için oluşturur.
Spor ile doğrudan veya dolaylı ilintisi bulunan her türlü uyuşmazlık için CAS'a başvurulabilir. Sporun uygulanması veya geliştirilmesi ile ilgili ticari (örneğin sponsorluk sözleşmesi) veya başka konulardaki uyuşmazlıklar için olabileceği gibi, bir spor teşkilatının vermiş olduğu bir karardan dolayı da CAS'da dava açılabilir (Bkz. Erkiner 2010).
[2] Yargıtay 2. HD. 04.11.2004 T; 2004/10683 E; 2004/13120 K.

Uyuşmazlık Çözüm Kurulu (UÇK) Talimatı'nda ve TFF Tahkim Kurulu Talimatında belirtilmiştir[1].

4.7.1.2.B.i. Tahkim Kurulu: Tahkim Kurulu, TFF'nin Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'da en üst derece hukuk kurulu olarak yer almıştır, TFF'nin bu kanunu dayanak olarak yayınladığı TFF Statüsü'nün 61. ve 62. maddelerinde şu şekilde açıklanmıştır:

> ***Madde 61 Tahkim Kurulu:***
>
> *1. Tahkim Kurulu, Federasyon Başkanının teklifi ve Yönetim Kurulunun kararı ile en az beş yıllık meslekî tecrübeye sahip hukukçular arasından seçilecek bir Başkan ve altı asıl ve altı yedek üyeden oluşur. Üyelerin belirlenmesinde FIFA ve UEFA'nın kuralları esas alınır.*
>
> *2. Tahkim Kurulunun görev süresi, Federasyon Yönetim Kurulunun görev süresi kadardır. Üyeler kendi aralarından bir başkan vekili ve bir raportör seçer.*
>
> *3. (29.06.2011 tarihli Genel Kurul kararı ile değişik) Spor federasyonlarının veya spor kulüplerinin kurullarında görev alanlar bu görevlerinden istifa etmedikçe ve ceza veya disiplin kurullarınca altı aydan fazla ceza alanlar Tahkim Kurulu üyeliği yapamazlar.*
>
> *4. Kurul, görevinde bağımsızdır. Üyeler istifa etmedikçe veya çekilmiş sayılmadıkça yerlerine yeni üye görevlendirilemez. Herhangi bir nedenle boşalan asıl üyeliğe, yedek üyeler sırasıyla görevlendirilmiş sayılır. Bu fıkra uyarınca seçilen yedek üyeler, kalan süre kadar görev yapar.*
>
> *5. Kurulun toplantı yeter sayısı beştir. Kararlar toplantıda hazır bulunan üyelerin oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği hâlinde Başkanın oyu belirleyicidir.*
>
> *6. Tahkim Kurulu, kendisine intikal eden konular hakkında ilgililerden görüş, bilgi ve belge ister, gerekli delilleri toplar. Lüzum gördüğü takdirde, ilgilileri davet ederek dinleyebilir.*
>
> *7. Tahkim Kurulu, çalışmalarını, TFF Statüsü hükümleri ile FIFA ve UEFA kurallarına ve yargılamaya ilişkin kanunların ilgili hükümlerine göre yapar ve*

---

[1] Teknik adam sözleşmesi ile ilgili görevli ve yetkili yargı mercii konusu son dönemde (Ağustos 2011) üzerinde değişiklik yapılmış bir konudur. Bu eski ve yeni durum kıyaslamasını kısaca açıklama dipnotunda açıklamayı uygun bulduk.
TASÇET'in eski md. 20/1'de görevli merci şu şekilde ifade edilmişti: *"Profesyonel teknik adam sözleşmesinden doğan her türlü uyuşmazlık ile kulüplerin teknik adamlara verdikleri para cezalarından doğan uyuşmazlıklar, Uyuşmazlık Çözüm Kurulu tarafından incelenir ve karara bağlanır. Bu kararlara karşı Tahkim Kurulu'na başvurulabilir".*
Bu madde ile birlikte teknik adam sözleşmesi ve teknik adamlara verilen para cezaları ile ilgili görevli ve yetkili merci UÇK, verilen kararlara karşı temyiz mercii de yine TFF bünyesindeki Tahkim Kuruluydu. Örneğin alacağını alamayan bir teknik adam bu kurullara başvurup normal devlet mahkemesine kıyasla daha hızlı bir şekilde karar çıkartabiliyor ve bunun infazı da TFF Genel Sekreterliği tarafından yapıldığından infazı da çabuk oluyordu. Ancak yapılan değişikliklerle UÇK'nın görevi mecburi olmaktan çıkarılmış ve ihtiyarı tahkime dönülmüştür.

inceleme sonunda başvuru konusu talebin kısmen veya tamamen kabulü veya reddi ya da değiştirilerek kabulüne karar verir.

8. Kararlar Federasyon Başkanı ve Genel Sekreter tarafından uygulanır.

9. Tahkim Kurulunun çalışma esas ve usulleri Yönetim Kurulu tarafından çıkarılacak bir talimatla belirlenir.

Madde 62 Tahkim Kurulunun Görev ve Yetkileri:

1. Tahkim Kurulu, aşağıdaki karar ve düzenlemelere ilişkin uyuşmazlıkları ilgililerinin başvurusu üzerine inceleyerek kesin olarak karara bağlar:

a) Federasyon ile kulüpler, hakemler, futbolcular, teknik direktörler, antrenörler, oyuncu temsilcileri, sağlık personelleri ve diğer yetkililer hakkında Yönetim Kurulu tarafından verilen kararları,

b) (29.06.2011 tarihli Genel Kurul kararı ile değişik) Amatör ve Profesyonel Futbol Disiplin Kurullarının kararları,

c) Uyuşmazlık Çözüm Kurulu kararları,

d) Kulüp Lisans Kurulu kararları,

e) Etik Kurulu kararları,

f) Türkiye Futbol Federasyonu Statüsü ve talimatları uyarınca nihai karar verme yetkisine sahip diğer kurulların verdikleri hukuki sonuç doğuran kararları,

g) Yönetim Kurulu tarafından çıkarılan talimatları.

2. Yukarıda sayılan hususlar hakkında Tahkim Kurulu'na başvuruda bulunmak isteyen taraf, ilgili kararın kendisine tebliğini veya talimatın yayımını takip eden yedi gün içinde yazılı olarak başvurusunu gerçekleştirmek zorundadır.

3. Tahkim Kurulu kararları kesin ve nihaidir. İdari veya yargısal makamların onayına tabi olmadığı gibi, bu kararlara karşı idari veya yargısal makamlara başvurulamaz.

UÇK Talimatında da Tahkim Kurulu'nun yetkisinden şu şekilde bahsedilmiştir:

Kararlara İtiraz: Madde 7- *Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun ihtiyari hakem veya hakem heyeti olarak verdiği kararlara karşı Türkiye Futbol Federasyonu'nun Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ve Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu çerçevesinde yargı yoluna başvurulabilir.*

Uyuşmazlık Çözüm Kurulu hakem veya hakem heyetinin sportif cezalarla, yetiştirme tazminatına ilişkin verdiği kararlara karşı ise sadece Tahkim Kurulu'na itiraz edilebilir.

Buradan anlaşılacağı üzere teknik adam sözleşmeleri ve yukarıda sayılan diğer kişiler arasındaki uyuşmazlıklarda Tahkim Kurulu'nun yetkisi konusunda ikili bir ayrıma gidilmiştir:

i. Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun sözleşmeden doğan uyuşmazlıklardaki kararları: Burada görevli merci TFF Tahkim Kurulu'dur. Şöyle ki; üyelerin yükümlülükleri başlıklı TFF Statüsü m.13 f. bendine göre, *"Mevzuatın emredici hükümlerinde aksi açıkça öngörülmediği sürece, TFF statüsü veya talimatlarının uygulanmasından kaynaklanan ulusal düzeydeki bütün ihtilafları nihai olarak Tahkim Kurulu'na götürmek ve başkaca herhangi bir yargı makamına başvurmamak;"* şeklindedir. Ayrıca Statü m.54/3'e göre ise, *"Hukuk Kurulları tarafından alınan kararlar kesin ve bağlayıcıdır. Bu kararlara karşı, kararın taraflarına resmen tebliği ve/veya talimat ve düzenlemelerinin yayımlanmasını takip eden yedi gün içinde Tahkim Kurulu nezdinde itiraz edilmez ise, karar ilgili tüm taraflar hakkında kesin hüküm teşkil eder. Bu kararlara karşı başka herhangi bir yargılama makamına başvuru kesin olarak yasaklanmıştır".* Buna aykırı bir hareketin yaptırımı da TFF Statüsü m.15'te belirtilmiştir. Buna göre FIFA, UEFA veya TFF'nin Statüsü'nü, talimatlarını, düzenleme ve kararlarını ciddi biçimde ihlal etmesi ve bu nedenle cezalandırılmış olması üyelikten ihraç sebebidir. Ayrıca teknik adamlardan da taahhütname alınmaktadır[1].

Ancak şu hususu da belirtmek gerekir ki, Uyuşmazlık Çözüm Kurulu Talimatı m.7/2'den şu anlam da çıkarılabilir: Üst derece yargılamada tarafların iradesine göre Tahkim Kurulu'na başvurulabilir ya da Hukuk Muhakemeleri Kanunu uyarınca kanun yolu olarak iptal davası açılabilir (HMK m.439). Çünkü burada Tahkim Kurulu veya iptal davası yolu ile genel mahkemeler münhasıran yetkili kılınmış olmak istenseydi, TFF Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ve Hukuk Muhakemeleri Kanun'un ikisine birden atıf yapılmazdı şeklinde düşünülebilir. Nihayetinde Uyuşmazlık Çözüm Kurulu Kararı teknik olarak bir hakem kararıdır. Bu görüşü destekleyecek diğer bir husus, Tahkim Kurulu Talimatı m.14'ün ikinci

[1] EK: TEKNİK ADAMLAR İÇİN TAAHHÜTNAME
Teknik adam statüsünde TFF nezdinde tescil edildiğim sürece;
1) TFF'nin Kanun, Statü, diğer ilgili tüm düzenleme ve kararlarına aynen uyacağımı;
2) TFF tarafından düzenlenecek profesyonellik kriterleri ile lig statülerini kabul ettiğimi;
3) Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun ihtiyari hakem veya hakem heyeti olarak verdiği kararlara karşı başvuru haklarım saklı kalmak kaydıyla, TFF Yönetim Kurulu'nun, TFF Disiplin Kurulları'nın Etik Kurulu'nun Kulüp Lisans Kurulu'nun ve karar vermeye yetkili diğer kurullarının kararlarına karşı sadece TFF Tahkim Kurulu'na itiraz edeceğimi, Tahkim Kurulu'nun bu kararlarına karşı adli ya da idari yargıda tespit, iptal ya da tazminat davası açmayacağımı, bu kararlara karşı temyiz ve iptal gibi kanun yollarına başvurmayacağımı;
4) Yukarıdaki taahhütlerime aykırı hareket ettiğim takdirde tescilimin iptalini ve müsabakalara iştirak ettirilmemeyi kabul, beyan ve taahhüt ederim.

cümlesinin *"Bununla birlikte Kurul'un, Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun ihtiyari hakem sıfatıyla incelediği ihtilaflar hakkında vereceği kararlara karşı kanuni müracaat yolları saklıdır"*şeklinde olmasıdır.

ii. Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun sportif cezalar ve yetiştirme tazminatına ilişkin uyuşmazlıklardaki kararları: Münhasıran Tahkim Kurulu yetkili kılınmıştır.

4.7.1.2.B.ii. CAS (Uluslararası Spor Tahkim Mahkemesi) yargılaması:

CAS ile ilgili TFF Statüsü maddesi şu şekildedir:

Madde 64 Spor Tahkim Mahkemesi (CAS/TAS)

1. FIFA ve UEFA Statüleri uyarınca, kesin ve bağlayıcı bir FIFA veya UEFA kararına yönelik tüm itirazlar İsviçre Lozan'da bulunan Spor Tahkim Mahkemesi (CAS/TAS) tarafından ele alınır. Ancak CAS/TAS, oyun kuralları ihlalleri, FIFA ve UEFA Statülerinin ilgili hükümleri doğrultusundaki askıya almalar veya TFF'nin bağımsız ve usulüne uygun olarak oluşturduğu Tahkim Kurulu tarafından alınan kararlar aleyhindeki itirazlara bakamaz.

2. TFF, kendisinin ve üyelerinin, futbolcuların, resmi görevlilerin ve müsabaka organizatörleri ve futbolcu temsilcilerinin FIFA veya UEFA organları ile CAS/TAS tarafından alınan ve kesinleşen tüm kararlarına tam olarak uymasını sağlar.

İlk paragraftan da anlaşılacağı üzere, TFF Tahkim Kurulu tarafından verilecek kararlar hakkında CAS'a gidilemeyecektir. Türk vatandaşı teknik adamın CAS'a başvurabilmesinin yolu, bu konuda sözleşmesine bir hüküm koydurmuş olmasıdır. Eğer teknik adam, kulüp ile yapacağı sözleşmeye uyuşmazlık durumunda CAS'a başvurulacağı (ilk derece veya temyiz mercii olarak) konusunda anlaşırsa bu durumda CAS yetkili olabilecektir[1].

4.7.1.2.B.iii. Yargıtay: Eğer Uyuşmazlık Çözüm Kurulu yetkilendirilmemiş veya yetkisi diğer tarafça kabul edilmemişse, uyuşmazlık genel mahkemelerde çözülecektir. Bu durumda, burada temyiz merci adli yargıdaki diğer uyuşmazlıklarda olduğu gibi Yargıtay olacaktır.

4.7.1.3. Disiplin yargılamasında görev ve yetki: Disiplin yargılaması bir sözleşme konusu değildir. Ancak spor hukuku ile ilgili temel konulardan biri olduğu

[1] Tahkim Kurulu Talimatı'nın "Kararların Kesinliği" başlıklı eski m.14/3 şu şekildeydi. *"Sporcuların, Teknik Direktörlerin ve Antrenörlerin sözleşmelerden kaynaklanan ve yabancılık unsuru içeren ihtilaflar hakkında Tahkim Kurulu tarafından verilecek kararlara karşı, FIFA ve UEFA talimat ve düzenlemeleri doğrultusunda Spor Tahkim Mahkemesi'ne başvurulabilir"*. Ancak bu paragraf 24.08.2011 tarihinde yapılan değişiklikle yürürlükten kaldırılmıştır.

için burada kısaca bir açıklama yapmayı uygun bulduk. 29.03.2011 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan Anayasa değişikliği ile anayasamızın 59. maddesinin kenar başlığı "B. Sporun geliştirilmesi ve tahkim" şeklinde değiştirilmiş ve maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

> *"Spor federasyonlarının spor faaliyetlerinin yönetimine ve disiplinine ilişkin kararlarına karşı ancak zorunlu tahkim yoluna başvurulabilir. Tahkim kurulu kararları kesin olup bu kararlara karşı hiçbir yargı merciine başvurulamaz".*

Bu değişikliğin açıklamasına gelince, bu hüküm ile spor yargı organları Anayasa tarafından tanınmış olup, spor faaliyetlerinin "yönetimine ve disiplinine" ilişkin kararlarına karşı vereceği kararların kesin hüküm olacağı da güvence altına alınmıştır. Burada zorunlu tahkimden kastedilen Spor Genel Müdürlüğü (SGM) Tahkim Kurulu ile Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) Tahkim Kurulu'dur. Spor faaliyetlerinin yönetimine ilişkin kararlar, federasyonların yönetim kurullarınca verilen kararlar olup, disipline ilişkin kararlar ise ilgili federasyonun statü ve talimatlarına göre, o federasyonun yönetim kurulunca veya disiplin kurulunca sporculara, kulüplere ve yöneticilerine, teknik adamlara, müsabaka organizatörlerine, sporcu temsilcilerine ve yetkili diğer kişilere verilen disipline ilişkin kararlarıdır[1].

Anayasa maddesinin uygulamadaki önemi açısından burada bir örnek vermenin yararlı olacağı düşüncesindeyim. Örneğin, bir karşılaşmada hakeme söven bir teknik adam Disiplin Talimatı m.37'yi ihlal etmiş olur. Bu durumda, disiplin ihlali konusunda ilk derecede yetkili olan kurum TFF Profesyonel Futbol Disiplin Kurulu (PFDK), bu teknik adama üç maç müsabakadan men cezası vermiş olsun. Teknik adam bu cezanın hukuka aykırı olarak fazla verildiği düşüncesindeyse bu konudaki itirazını zorunlu tahkim konumunda olan TFF Tahkim Kurulu'na yapacaktır. Tahkim Kurulu'nun burada vereceği karar kesin sayılacak ve teknik adam bu disiplin yaptırımı konusunda hiçbir yargı merciine başvuramayacaktır. Buradaki yargılama disiplin ihlalinde bulunan teknik adamın spor hukuku içerisinde bir disiplin yargılamasıdır. Ancak verdiğimiz örneğin bir de adli boyutu mevcuttur. Burada kendisine sövülen hakem bu konuyu ayrı bir hesaplaşma konusu olarak adli yargıya

---

[1] Anayasa değişikliği ile uyum içindeki TFF Statü 63/1:
(29.06.2011 tarihli Genel Kurul kararı ile değişik) TFF, üyeleri, kulüpler, hakemler, futbolcular, teknik direktörler, antrenörler, futbolcu temsilcileri, müsabaka organizatörleri, sağlık personelleri ve diğer resmi görevliler, futbolun yönetimine ve disiplinine ilişkin uyuşmazlıklar hakkında hukuk kurullarının dışında başka hiçbir yargı merciine başvuramazlar.

taşıyabilecek ve kendisine söven teknik adamın TCK m.125'e göre ceza almasını şikâyet konusu yapabilecektir. Ayrıca manevi tazminat davası da açabilecektir.

4.7.2. Yabancılık Unsuru Durumunda İzlenecek Yol: Yabancı, *"bir devletin ülkesinde bulunan ve o devletin vatandaşlığını iddiaya hakkı olmayan kişidir"* (Erten 2007). Ülkemizde spor alanında birçok yabancı istihdam edilmektedir. Futbolda eskiye nazaran yabancı teknik adam sayısı bir azalma gösterse de[1] yine de yabancı teknik adam tercihleri yaşanmaktadır[2]. İş sözleşmesinde yabancılık unsuru, işçinin veya işverenin yabancı olması ya da işyerinin merkezinin yabancı ülkede bulunması veyahut işin yabancı ülkede görülmesi hallerinde söz konusu olur (Süzek 2010).

Yabancı teknik adamlarla ilgili hüküm TASÇET'in 5.maddesidir. Bu talimattaki m.5/3 genel hususu belirtmektedir. Buna göre yabancı teknik adamlarda aranacak şartlar her yıl TFF tarafından tespit ve ilan edilir.

Talimatın md.5/1'e göre, yabancı uyruklu teknik adamlar yalnızca en üst profesyonel ligde çalışma hakkına sahiptir. Diğer liglerde mücadele eden takımlar hiçbir unvan altında yabancı teknik adam çalıştıramazlar. Yani ülkemizde bir yabancı teknik adam ancak Süper Lig'deki takımlarla sözleşme imzalayabilir. Md.5/2'ye göre; en üst profesyonel ligdeki takımları sportif başarısızlık nedeniyle bir alt lige düşen kulüplerin teknik adamları, kulübü ile olan sözleşmeleri sona erene kadar bu ligde görev alabilirler. Yani o yıl Süper Lig'de görev alan teknik adamın takımı bir alt lig'e (Bank Asya 1.Lig'e) düşerse devamında da o takımın başında devam edebilir.

Maddenin son fıkrasında da (md.5/4) hükmün ihlali konusu düzenlenmiştir. Maddeye göre, bu talimat ile TFF tarafından tespit ve ilan edilen hususlara aykırı olarak herhangi bir unvan altında yabancı uyruklu teknik adam istihdam eden kulüpler hakkında TFF Futbol Disiplin Talimatı hükümleri uygulanacaktır.

---

[1] 2011 – 2012 sezonunda Süper Lig'deki takımların çoğu Türk teknik adamla çalışmaktadır. Yabancı antrenörden ise 30. hafta sonunda sadece Kayserispor'dan Şota Arveladze ve Orduspor'dan Hector Cuper görev yapmaktadır.

[2] Eski adıyla Birinci Futbol Ligi, son yıllardaki adıyla Süper Lig'de geride kalan 52 sezonda yaşanan şampiyonluklardan 35'inde yabancı teknik direktörlerin, 17'sinde ise Türk teknik adamların imzası bulunuyor. Lig tarihinde geride kalan 52 sezonda, şampiyonluklarda 7 ülkeden toplam 22 yabancı teknik direktörün imzası var. Eski Yugoslavlar, 10 şampiyonlukla en çok mutlu sona ulaşan yabancı teknik adamlar olurken, onları 7 şampiyonlukla İngilizler, 6 şampiyonlukla da Almanlar izledi. Ligde ayrıca, Macar ve Brezilyalı teknik adamlar 4'er, Rumen teknik adamlar 3, Belçikalı teknik adamlar da 1 kez takımlarıyla birlikte ipi önde göğüsledi. (Hürriyet Gazetesi, 09.10.2010)

Bunlar dışında bir de Teknik Adamların Eğitim ve Sınıflandırılması Talimatı'nda yabancılarla ilgili bir hüküm vardır. Talimatın 11. Maddesinin 2.fıkrasına göre Milli Takımlarda görev alacak yabancı uyruklu teknik adamların, vatandaşı oldukları ülkelerdeki en üst düzey antrenörlük belgesine sahip olmaları zorunludur.

TFF Statüsü m.63/3'e göre "Ulusal ihtilaflarda TFF, uluslararası ihtilaflarda ise FIFA yetkilidir". Buradan da anlaşılacağı üzere, yabancılık unsuru bulunan bir uyuşmazlıkta taraflarca yetkilendirilmiş başka bir merci yoksa, uyuşmazlık FIFA'da çözülecektir. FIFA'nın da bu konuda yetkili organı Oyuncuların Statüsü Komitesi'dir (The Players' Status Committee)[1]. Ayrıca burada verilen karar CAS'ta temyiz de edilebilir.

CAS'a yabancılık unsuru taşıyan davalarda FIFA kararına karşı temyiz merci ya da yetkilendirilmesi halinde ilk derece yargı mercii olarak başvurulabilecektir. CAS'a başvuru süresi ise, CAS Kodunun R49 md.'de *"İlgili federasyonun, derneğin veya spor teşkilatının tüzük ve talimatlarında bir temyize başvuru süresi belirtilmemişse veya önceden akdedilmiş özel tahkim sözleşmesinde böyle bir süre yoksa temyize başvuru süresi, temyiz edilen kararın tebliğinden itibaren yirmi bir gündür. Daire başkanı, tarafların görüşünü aldıktan sonra, açık şekilde geç yapılan bir başvuruyu işleme koymama kararı verebilir"* denmektedir. Ancak bu süre FIFA Statüsü'ne göre de yirmibir gündür[2]. Yani bir teknik adam tahkim kurulu kararını aldıktan itibaren on gün içinde CAS'a dilekçe ile başvurmalıdır.

4.7.2.1. Uygulanacak hukuk: 27.11.2007 tarihli ve 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (MÖHUK) 12.12.2007 tarihinde yürürlüğe girmiş ve 2675 sayılı MÖHUK yürürlükten kaldırılmıştır. Yabancılık unsuru içeren sözleşmelere uygulanacak hukuk, 2675 sayılı MÖHUK'ta tek ve genel bir madde ile düzenlenmiş (m.24) olup özel kurallara yer verilmemişti. Buna karşılık 5718 sayılı MÖHUK, sözleşmelere uygulanacak hukuk konusunda genel bir bağlama kuralının (m.24) yanı sıra taşınmazlara ilişkin sözleşmeler (m.25), tüketici

[1] Bkz. Rules Governing Procedures of the Players Status Committee and the Dispute Resolution Chamber ve FIFA Satutes www.fifa.com

[2] FIFA Statute Art.63 Jurisdiction of CAS: 1. Appelas against final decision passed by FIFA's lel bodies and against decisions passed by Confederations, Members or Leagues shall be lodged with CAS within 21 days of notification of the decision. (www.fifa.com)

sözleşmeleri (m.26), iş sözleşmeleri (m.27), fikrî mülkiyet haklarına ilişkin sözleşmeler (m.28), eşyanın taşınmasına ilişkin sözleşmeler (m.29) bakımından özel bağlama kuralları kabul etmiştir (Tarman 2010). Kanunun 27. maddesinde bu konuda özel bir düzenleme getirilmiştir[1]. Buna göre, iş sözleşmeleri, işçinin olağan işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olduğu koruyucu kurallar saklı kalmak kaydıyla tarafların seçtikleri hukuka tabidir. Eğer taraflar iş sözleşmesinin tabi olacağı hukuk seçimi yapmamışlarsa, bu sözleşmeye işçinin olağan olarak işini yaptığı işyeri hukuku uygulanır (Ergin 2007'ye atfen Süzek 2010). Yani bu durumda Türkiye'de çalışan bir yabancı teknik adamın sözleşmesinde hangi hukukun uygulanacağı açıkça belirtilmemişse Türk Hukuku, yani İş Kanunu mevzuatı uygulanacaktır.

MÖHUK m.27 uyarınca, uygulanacak olan iş sözleşmesi statüsü, ücret ödenmesi, izin süreleri, tazminat, işverenin değişmesi durumunda iş sözleşmelerinin devri, akdin feshi, rekabet yasağı, işçi buluşları, kurum içi emeklilik dâhil olmak üzere kural olarak, iş sözleşmesinin içeriğine, hükümlerine (tarafların hak ve borçlarına ve bunların ihlali halinde doğacak sonuçlara), ifa edilmesine ve sona erdirilmesine ilişkin konulara hâkimdir (Nomer ve Şanlı 2002'ye atfen Tarman 2010).

4.7.2.2. CAS'ta uygulanacak hukuk: Teknik adam sözleşmesi veya diğer spora ilişkin uyuşmazlıklara ilişkin CAS Kodu R 45 maddesine göre: *"Kurul, tarafların seçmiş oldukları hukuk kurallarına göre veya böyle bir seçimin bulunmaması durumunda, İsviçre hukukuna göre karar verir. Taraflar, kurulu, hakkaniyet ve nesafetle uygulayacağı hukuku seçmesinde serbest bırakabilir"* denmektedir (Erkiner 2010). Buna göre de CAS'taki bir yargılamada uygulanacak hukuk konusunda üç ihtimal vardır:

- Taraflar uygulanacak hukuku seçebilirler,

---

[1] MÖHUK m. 27 – (1) İş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak kaydıyla, tarafların seçtikleri hukuka tâbidir.
(2) Tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları hâlinde iş sözleşmesine, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanır. İşçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyeri mutad işyeri sayılmaz.
(3) İşçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması hâlinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbidir.
(4) Ancak hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir.

- Taraflar uygulanacak hukukun seçimini hakem kuruluna bırakabilirler,
- Yukarıdaki gibi seçimler yoksa, İsviçre Hukuku uygulanır.

5. GEREÇ VE YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Amacı

Ekonomik değerlerin ve menfaat çatışmasının bu kadar yükseldiği spor sektöründe hukuksal problemlerin çoğalması da kaçınılmaz olmuştur. Bu problem alanlarından biri de hiç şüphesiz sözleşmelerdir. Sözleşmeler tarafların hak ve yükümlülüklerini belirlediklerinden dolayı hukuksal problemlerin çözümü de buna bağlı olmaktadır. Sporun içindeki kişi ve kurumların birbirleriyle karşılıklı yaptıkları sözleşmelerden kaynaklanan uyuşmazlıklarla sık sık karşılaşılmaktadır. Sporcular, teknik adamlar, sporcu temsilcileri, spor yöneticileri, spor hekimleri vb. oldukça yüklü miktarlardaki sözleşmelerin altına imza atmakta ve bunun karşılığında kulüplerin kendilerinden beklentileri de bu oranda artmaktadır.

Yapılan araştırmanın en önemli amacı sporun en önemli aktörlerinden biri olan teknik adamların futbol dalında ülkemizde yaşadıkları problemleri tespit etmek, sözleşme ile ilgili konularda ne düşündüklerini öğrenmek ve bu konuda hukuki analiz yapıp çözüme katkıda bulunacak çareler üretmektir.

5.2. Araştırmanın Önemi

Spor hukuku ülkemizde gelişmekte olan bir daldır. Son zamanlarda ülke sporunda gündeme gelen doping, şike ve ödenen sözleşme tazminatları ile birlikte konunun önemi daha da artmaya başlamıştır.

Ülkemizdeki spor hukuku alanındaki yayın sayısı da diğer hukuk dalları ile kıyaslandığında çok daha azdır. Bu alanda yapılacak çalışmalar hem literatüre katkı sağlayarak bu hukuk dalının gelişmesine hizmet edecek, hem de bu alanda çalışma yapmak isteyen hukukçulara ve spor bilimcilere yol gösterecektir.

Yapılan araştırmanın önemi yukarıda bahsedilen saptamalardan ve bu anlamda öncü bir çalışma olmasından ileri gelmektedir. Bu araştırma ile birlikte profesyonel futbol teknik adam sözleşmesi derinlemesine incelenmeye çalışılmıştır. Ülkemizdeki bu konuya benzer çalışmalar daha çok sporcu (özelde daha çok futbolcu) sözleşmelerine yönelikken bu araştırma teknik adam sözleşmesi ile ilgilidir.

5.3. Araştırmanın Sayıltıları

Araştırmada; "Profesyonel futbol teknik adamlarının sözleşmelerinde uygulamada çeşitli sorunlar yaşanmaktadır", "Türkiye'de profesyonel liglerde çalışan teknik adamların TFF ve TFF Hukuk Kurulları, futbolda işçi – işveren dengesi ve sözleşme uygulamalarında yaşanan olumsuzluklara yönelik tespitleri vardır" sayıltılarından hareket edilmiş ve çalışmanın amacına ulaşması için aşağıdaki araştırma sorularına cevap bulunması amaçlanmıştır.

Genel olarak TFF'nin teknik adamlara yaklaşımını nasıl değerlendiriliyor?

1. TFF'nin Hukuk Kurulları (PFDK, UÇK, Tahkim Kurulu) hakkında ne düşünülüyor? Adaletli ve güvenilir bulunuyor mu? Bulunmuyorsa sebep?
2. Genel olarak sporda sendikacılık nasıl değerlendiriyor? Kulüplerin ve çalışanların bir çalışma örgütüne ihtiyaçları var mıdır? Bu konu nasıl değerlendiriliyor?
3. Böyle bir sendikal girişim spora siyaseti ideoloji mi sokar yoksa sporun gelişmesine hizmet mi eder?
4. Bu alada faaliyet gösteren dernekler hakkında ne düşünülüyor? Ülkemizde bu konuda faaliyet gösteren örgütlerin fazla olmayışının sebepleri ne olabilir?
5. TFF'nin bu konu ile ilgili Talimat hükümleri biliniyor mu? Bu konuda eğitim olsa fark olur mu?
6. Sözleşme görüşmeleri sırasında danışmanlık hizmeti alınıyor mu? Profesyonel kişilerden mi yoksa eş dost – ağabey tarzı kişilere mi danışılıyor? Profesyonel hizmet alınmıyorsa sebebi nedir?
7. Sözleşme yapılırken nelere dikkat ediliyor?
8. Bu aşamada (sözleşme görüşmeleri sırasında) verilen sözler tutuluyor mu?
9. Ödemeler konusunda ne düşünüyor? Ücretler zamanında ve tam olarak ödeniyor mu?
10. Kulüpler sözleşmenin feshi konusunda adaletli mi?

11. Haksız feshe maruz kalmamak için sözleşmeye bir hüküm (cezai şart, banka teminatı vb.) koyduruluyor mu?
12. Teknik adamlar bu konuda haklarını arıyorlar mı, yoksa yine bu kulüple yolum kesişir diyerek gözardı ediyorlar mı?
13. Genel olarak mesai saatlerine ve izinlere riayet ediliyor mu?
14. Yerli yabancı teknik adamlar arasında yapılan sözleşmeler arasında fark var mıdır? Bu konuda ne düşünüyor?
15. Bu söylenenler dışında kendi veya tanıdığı veya duyduğu aksaklıklar var mıdır? Teknik adam sözleşmesinin uygulanmasında daha az sorunla karşılaşılması için önerileri nelerdir?

5.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Türkiye'de profesyonel liglerde hâlihazırda çalışan ve hâlihazırda çalışmayıp çalışmaya hazır teklif bekleyen 18 profesyonel lisans sahibi teknik adam ile sınırlandırılmıştır. Araştırma bireysel görüşme formundaki sorulara örneklem grubunun verdiği yanıtlarla sınırlıdır. Araştırma katılımcıların öznel görüşleri ile sınırlıdır.

5.5. Araştırma Modeli

Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak yorumlanabilir. Sosyal bilimlerde kullanılan bilimsel araştırma yöntemlerinde nicel araştırmalardan nitel araştırmalara doğru bir dönüşüm yaşanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek 2008).

Sözleşme uyuşmazlıkları ile ilgili teorik bazı yargı kararlarından ve medyada yer alan haberlerden ziyade gerçek gözlemlerin ve yaşanan tecrübelerin değerlendirilmesinin daha verimli ve faydalı sonuçlar vereceği düşünülmüştür. Nitel araştırmanın en önemli amaçlarından biri araştırmaya dâhil edilen bireylerin algılarının ve deneyimlerinin ortaya konmasıdır (Yıldırım ve Şimşek 2008). Nitel araştırmalar, araştırmacının kişiler hakkında daha detaylı bilgiler almasına ve konusunu olabildiğince derin incelenmesine olanak sağlar. Bu sebeple, araştırmanın

yapılabilmesi için en uygun yöntemin nitel araştırma yöntemi olduğuna karar verilmiştir.

Bireysel görüşmeler için, standartlaştırılmış, açık uçlu görüşme yöntemi seçilmiştir. Bu yöntem, her bir sorunun görüşmeden önce dikkatlice ve tam olarak yazılmasını gerektirir.

5.6. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye Profesyonel Futbol Ligleri'nde çalışan (görüşme anında hâlihazırda çalışan ve hâlihazırda boşta olup teklif bekleyen) profesyonel lisans sahibi teknik adamlar oluşturmaktadır. Örneklem grubu ise Süper Lig'den 3.Lig'e kadar profesyonel sözleşme altında çalışan / çalışmış kişilerdir.

Araştırmada ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme yöntemindeki temel anlayış, önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır. Burada sözü edilen ölçüt veya ölçütler araştırmacı tarafından oluşturulabilir ya da daha önceden belirlenen bir ölçüt listesi kullanılabilir.

Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde, daha önce Türkiye'de veya yurtdışında bir profesyonel kulüp ile sözleşme imzalamış olma ve bu kulüpte çalışma ölçüt olarak kullanılmıştır. Araştırmada Türkiye Profesyonel Futbol Liglerinin her seviyesinde görev çalışan / çalışmış teknik adamlarla görüşülmeye gayret edilmiştir.

Tablo 3: Teknik adam sayısına göre çalışılan / en son çalışılmış lig durumu aşağıda gösterilmiştir.

T.D.	En Üst Seviyede Çalışılan Lig	Hâlihazırda / En Son Çalışılan Lig
T1	Süper Toto 2.Lig	Süper Toto 2.Lig
T2	Süper Toto 2.Lig	Süper Toto 3.Lig
T3	Bank Asya 1.Lig	Bank Asya 1.Lig
T4	Süper Toto 2.Lig	Süper Toto 2.Lig
T5	Spor Toto Süper Lig	Spor Toto Süper Lig

T6	Bank Asya 1.Lig	Süper Toto 3.Lig
T7	Süper Toto 3.Lig	Süper Toto 3.Lig
T8	Spor Toto Süper Lig	Süper Toto 3.Lig
T9	Bank Asya 1.Lig	Süper Toto 3.Lig
T10	Süper Toto 3.Lig	Süper Toto 3.Lig
T11	Spor Toto Süper Lig	Spor Toto Süper Lig
T12	Spor Toto Süper Lig	Spor Toto Süper Lig
T13	Bank Asya 1.Lig	Süper Toto 3.Lig
T14	Spor Toto Süper Lig	Bank Asya 1.Lig
T15	Spor Toto Süper Lig	Spor Toto Süper Lig
T16	Spor Toto Süper Lig	Spor Toto Süper Lig
T17	Spor Toto Süper Lig	Bank Asya 1.Lig
T18	Süper Toto 3.Lig	Süper Toto 3.Lig

5.7. Verilerin Toplanması

Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniğini kullanılmıştır. Görüşme tekniği, nitel araştırmalarda kullanılan veri toplama yöntemlerinden biridir ve genellikle üç farklı biçimi bulunmaktadır. Bunlar; yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşme teknikleridir. Bu araştırmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde; araştırmacı önceden hazırladığı konu ve alanlara sadık kalarak, hem önceden hazırlanmış soruları sorma, hem de ayrıntılı bilgi almak amacıyla ek sorular sorma özgürlüğüne sahiptir. Bu teknikte soruların veya konuların belirli bir öncelik sırasına konulması zorunlu değildir. Görüşmeci, görüşme sırasında soruların cümle yapısını ve sırasını değiştirebilir (Yıldırım ve Şimşek 2008).

Profesyonel futbol teknik adam sözleşmeleri ile ilgili mevcut problemlerin belirlenmesi amacıyla teknik adamlar ile yapılan görüşmelerden elde edilen veriler, ilgili literatürden ve uzman kişilerin görüşlerinden yararlanılarak geliştirilen görüşme formu ile toplanmıştır (ek 1).

Araştırma, araştırmacının yakın çevresinde bulunan ya da yakın çevresinde bulunanlar ile daha önce birlikte görev yaptıkları, aynı kursa katıldıkları teknik adamlarla yapılmıştır. Bazı katılımcılara ise, bizzat görüşme yapılan teknik adamın yönlendirmesi ile ulaşılmıştır.

Teknik adamlara öncelikle telefonla ulaşılmış ve müsait olmaları durumunda araştırma hakkında detaylı bilgi verilmiştir. Bilgi verme sırasında katılımcıların kimliklerinin gizli tutulacağı, bundan vazgeçmeleri halinde araştırmadan çıkarılabilecekleri kendilerine ifade edilmiştir. Yalnızca 2 katılımcı bu konuda hassas davranılmasını istemiş, diğerleri ise isimlerinin kullanılabileceğini ifade etmişlerdir. Görüşme talebini kabul eden teknik adamlara görüşme öncesinde görüşme formu e-posta veya faks yolu ile ulaştırılmıştır. Araştırmaya katılanlardan randevu alınmış ve yüz yüze görüşme imkânı sağlanmaya çalışılmıştır. Katılımcıların 14'ü ile yüz yüze görüşülmüş, görüşmeler İstanbul ve Ankara şehirlerinde gerçekleştirilmiştir. Diğer 4 katılımcı ile görev yaptıkları kulüplerin bulundukları şehirlerin uzaklığından dolayı telefon ile görüşülmüştür. Görüşmeler Temmuz – Aralık 2011 tarihleri arasında tamamlanmıştır.

Görüşmeler, teknik adam ve araştırmacının yalnız görüşmeyi gerçekleştirmesine imkân sağlayan, rahat, sessiz ve sakin yerlerde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan bazıları araştırmacıyı önceden tanımaktadır. Katılımcının araştırmacıyı tanımadığı durumlarda ise, katılımcı kendini tanıtmaya ve giriş sohbetini biraz daha uzun tutmaya özen göstermiştir.

Teknik adamlarla yapılan ilk görüşmelerde ses kayıt cihazı kendilerinden izin alınarak kullanılmıştır. Ancak daha sonra bazı katılımcıların buna sıcak bakmadığını ifade etmesiyle görüşmelerde anında not alma yöntemi kullanılmıştır. Görüşmelerin en kısası yaklaşık 30 dakika, en uzunu ise yaklaşık 1,5 saat sürmüştür.

5.8. Verilerin Analizi

Profesyonel futbol teknik adam sözleşmesi ile ilgili mevcut problemlerinin belirlenmesinin amaçlandığı araştırmanın bu bölümünde ilk olarak, teknik adamlar ile gerçekleştirilen görüşmeler aslına bağlı kalınarak düz yazı haline getirilmiştir. Araştırmanın bulgular bölümünde, düz yazı haline getirilen teknik adamların görüşlerinden sözleşmenin işleyişi ile ilgili karşılaştıkları problemleri açıkça ortaya koyan ifadelerin her biri doğrudan alıntı yapılarak sunulmuştur. Daha sonra, teknik adamların ifadelerinden çıkarılan düşünceler (temalar), başlıklar altında toplanarak verilerin daha anlaşılır hale getirilmesi ve düzenlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın tartışma bölümünde ise araştırmacı, ayrıntılı olarak düzenlenmiş verileri yorumlayarak bazı sonuçlara ulaşmaya çalışmıştır.

6. BULGULAR

6.1. TFF Ve TFF Hukuk Kurulları İle İlgili Sorunlara Yönelik Bulgular

Profesyonel futbol teknik adamlarının TFF ve TFF Hukuk Kurulları ile ilgili problemlerini belirlemek üzere gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

6.1.1. TFF'nin teknik adamlara bakışı ile ilgili sorunlar

TFF'nin teknik adamlara bakışı ile ilgili sorunları belirlemek amacıyla yapılan görüşmelerde katılımcılara, *"Genel olarak TFF'nin teknik adamlara yaklaşımını nasıl değerlendiriyorsunuz?"* sorusu sorulmuş, elde edilen ifadeler ve bu ifadelerin incelenmesi sonucunda ortaya çıkarılan temel sorunlar, tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4 - TFF'nin teknik adamlara bakışı ile ilgili sorunlar

Teknik Adamların İfadeleri	**Tespit Edilen Sorunlar**
T1: "TFF'yi yanlı buluyorum, fırsat eşitliği sağlama konusunda yetersiz buluyorum. Genelde her federasyon başkanın döneminde mesela milli takımlarda antrenör olarak kendi hemşerilerine daha fazla imkan yarattığı söylenebilir." *T4: "Kurs zamanı bakıyorsunuz üniversitelerden hocalar gelmiş ama diğer zamanlarda bu kişiler yok. Ayrıca kurslarda not yok, doküman yok bu halde sınav yapılıyor. Ne kadar iyi niyetli yaklaşılsa da ben eğitim konusunda zayıf buluyorum.* *T5: "çalışmayan teknik adamların faal olarak kullanmıyorlar. Bence boşta kalan teknik adamlar bir şekilde kullanılabilir.* *T9: "TFF sözleşmeye sınır koyuyor teknik adam bir sezonda en fazla iki sözleşme yapabilir şeklinde. Ama kulüpler açısından bir sınırlama yok. Bir kulüp on tane hoca değiştiriyor da bir hoca neden sınırlı sözleşme yapabiliyor?"* *T10: "Eğitimlerin yetersiz, kalitesiz olduğunu düşünüyorum. Ayrıca eğitim konusunda diğer bir kaygım, bu konuda yetkililerin verilen eğitimden çok teknik adamlardan toplayacakları paralara önem verdiğini düşünüyorum."* *T11: "Özellikle de iletişimin yetersiz olduğunu düşünüyorum."* *T14: "Bence genel kurulun yapısı da kulüplere*	- Eğitim konusunda istikrarsızlık, devamlı bir modelinin olmaması ve verilen eğitimlerin yetersiz ve pahalı bulunması, - İstihdam konusunda teknik adamlara yeterince yardımcı olunmaması, fırsat eşitliği sağlanmaması, - Karşılıklı iletişim eksikliği ve

avantaj sağlıyor. Kulüpler Birliği'nin çalışma şekli de futbolun değil kulüplerin çıkarlarını korumak şeklinde. UÇK'nın yeni düzenlenme şekli bunu ispatlıyor. Verilen eğitimler tartışmaya açık. 10 liralık eğitime 50 lira veriyoruz." *T15: "Her dönem aynı hocalarla çalışamamanın istikrarsızlığını yaşıyoruz. Ayrıca kurs ücretler de oldukça yüksek. Eğitim ile ilgili birime her gelen kendi adamlarını alarak bunu yapmak istiyor bu defa belirli bir noktaya gelmiş olan çalışmalara sil baştan başlanıyor."* *T16: "Eğitim dairesinde çok sık değişiklikler yapılıyor ve zaman zaman da maalesef burayı hak etmeyecek kişilerin yer aldığını da görüyoruz. Bu kadar değişiklik eğitimin kalitesini de etkiliyor dolayısıyla."* *T17: "TFF mevzuatında önceki süreçten günümüze kadar yapılan değişikler sürekli olarak teknik direktör, futbolcu, sağlık ekibi çalışanı gibi emekçi insanların aleyhine ve devamlı surette kulüplerin lehine değiştirilmiştir"*	bunun teknik adamlar üzerinde yalnız bırakılmışlık duygusu yaratması, - Bazı mevzuat maddelerinin haksızlığa yol açtığı düşüncesi,

6.1.2. TFF hukuk kurulları ile ilgili sorunlar

Teknik adamların TFF Hukuk Kurulları ile ilgili sorunlarını belirlemek amacıyla yapılan görüşmelerde katılımcılara, *"TFF'nin Hukuk Kurulları (PFDK, UÇK, Tahkim Kurulu) hakkında ne düşünülüyor? Adaletli ve güvenilir bulunuyor mu? Bulunmuyorsa sebep?"* sorusu sorulmuş, elde edilen ifadeler ve bu ifadelerin incelenmesi sonucunda ortaya çıkarılan temel sorunlar, tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5 - TFF Hukuk Kurulları ile ilgili sorunlar

Teknik Adamların İfadeleri	**Tespit Edilen Sorunlar**
T3: "Bu kurulları adaletli bulmuyorum, adaletin ön planda olduğuna inanmıyorum. Çünkü şöyle bir anlayış var "işin ortası bulunsun" bu anlayış daha ön planda. Zaten TFF yönetimini kim seçiyor? Kulüpler. Sistem böyle olunca da yapacak bir şey yok. Zaten federasyonun içinde bu dosyaları takip eden avukatlara yakın olmaları nedeniyle ücret alan kişiler var. Çoğu hamallık işlerini hallettiriyorlar."	

T4: "Bu konuda seçimlerin objektif olmadığını düşünüyorum. Milli takımlarda antrenörler nasıl büyük takımların adamlarıysa, kurullarda da bu şekilde olduğunu düşünüyorum. Yani kararların büyük takımların etkisi altında verildiğini düşünüyorum. Bence bu kurullarda objektif olan kişilerin sayısı azdır." *T5: "Disiplin Kurullarının değil de Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nda biraz daha futbolun ruhunu bilen, sporun içinden gelen kişiler yer almalı. Ayrıca uyuşmazlıklar UÇK içinde çözümlenmeli bu işler normal mahkemelere bırakılmamalı. Bu, işi çözümsüzlüğe sürükler, futbolun işleyişini engeller."* *T7: "Aynı yapının ürünü olduğundan, adaletsizdir diyemiyorum ama tartışılmaya da açıktır. Nihayetinde bu kurullar da başkanla birlikte seçiliyorlar."* *T8: "Zaman zaman bazı kararlarda futbolun içinden gelmedikleri için kötü karar verebiliyorlar. İnce detaylarda sıkıntılar yaşanabiliyor."* *T10: "Bunlar çok önemli mekanizmalar ama iyi işlemiyor bence. Biri karar veriyor diğeri iptal ediyor, verdiği cezayı kaldırıyor, değiştiriyor. Şahsen bu kurulların zaman zaman adaletsiz karar verdiklerini düşünüyorum. Büyük takımlara karşı sanki daha nazikler. Ayrıca alt liglerde de maddi durumu kuvvetli olan takımlara daha ihtiyatlı yaklaştıklarını düşünüyorum. "* *T12: "Bu kurulların seçiminde büyük kulüplerin etkisi olduğunu düşünüyorum. Dolayısıyla ceza takdirlerinde tarafgirlik yapılıyor, etki altında bırakılıyor."* *T13: "Bildiğim kadarıyla UÇK'nin yetki alanı daraltıldı. Bu işler normal devletin mahkemesinde ne kadar sürer ki? Sonuçta bizim olayımız, hukukumuz farklıydı. Bence TFF bizi yalnız bırakıyor."* *T14: "Kesinlikle adaletli ve güvenilir bulmuyorum. Çalıştıkları dönem içinde yakın oldukları kişilerin kulüplerin çıkarlarını koruduklarını düşünüyorum."* *T18: "Ben adaletli bulmuyorum. Geçmişte*	- Burada görev yapan kişilerin etki altında kaldıkları düşüncesi, - Burada görev yapan kişilerin futbolun içinden gelmedikleri için olayların yorumunu sağlıklı yapamadıkları düşüncesi, - İlk derecede verilen kararın bir şekilde Tahkim Kurulu tarafından bozulduğu düşüncesi, - Seçimleri başkan seçimi ile birlikte olduğu için güven vermiyor düşüncesi.

çalıştığım kulüplerle bazı sorunlar yaşadık, dava açtık. Kulüp sözleşmemi haksız yere feshetmişti, alacaklarım için UÇK'dan karar çıktı, sonra Tahkim'de bence sebepsiz yere yarıya düşürüldü. Tahsil için başvurduğumuzda transfer sezonunun başlangıcına kadar hesabıma yatırılmadı. Ben bu aşamada kişilerle olan ilişkilerin ön planda olduğunu düşünüyorum.."	

6.2. Futbolda İşçi – İşveren Dengesi İle İlgili Sorunlarına Yönelik Bulgular

Profesyonel futbol teknik adamlarının futbolda işçi – işveren dengesine yönelik problemlerini belirlemek üzere gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

6.2.1. Sendikacılığa bakış ile ilgili sorunlar

Teknik adamların sendikacılığa bakışı ile ilgili sorunları belirlemek amacıyla yapılan görüşmelerde katılımcılara *"Genel olarak sporda sendikacılık nasıl değerlendiriyor? Kulüplerin ve çalışanların bir çalışma örgütüne ihtiyaçları var mıdır? Bu konuyu nasıl değerlendiriliyorsunuz?"* sorusu sorulmuş, elde edilen ifadeler ve bu ifadelerin incelenmesi sonucunda ortaya çıkarılan temel sorunlar, tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6 – Sendikacılığa bakış ile ilgili sorunlar

Teknik Adamların İfadeleri	**Tespit Edilen Sorunlar**
T1: "Türkiye şartlarında hiç gerçekçi gelmiyor. Yeni bir lobi oluşturmaktan başka bir işe yaramaz. Yine sendikaya yakın isimlere rant sağlanır sen yine sendikacılık mücadelesi verirsin. Başkasını ezdirmemek için çalışırsın ama orada da seni ezmeye başlarlar. Ya da o sendika ikiye üçe bölünür, bu sefer yine federasyona yakın sendikaların hocaları iş bulur diğer muhalif sendikanın hocaları mağdur olur."	- Sendika yapısının bu alandaki sorunlara çözüm üretemeyeceği düşüncesi.
T2: "Bizde Süper Lig dışında diğer liglerde durumlar pek iç açıcı değil. O bahsedilen paralar alt liglerde dönmüyor. Bu yüzden kulüpler zaten zor durumda, bir de sendikacılık olsa kulüpler de biter	- Geçmiş dönemde yaşanan başarısız girişimlerin tekrarlanacağı düşüncesi.

futbol da. Kulağa hoş geliyor ama Türkiye'de bu işler çok zor." *T5: "Bir kere bu işle uğraşanlara sıcak bakmazlar, geçmişteki örnekler bunu gösteriyor. Bence bu işler ancak yasal zorunlulukla olabilecek işler. Futbolu yönetenler diyecek ki ben bu işi destekliyorum."* *T8: "1983-84 yıllarında bazı arkadaşlarla bazı girişimlerde bulunmuştuk. Ama bir sonuç elde edememiştik."* *T13: "Birkaç örgüt var ne işe yaradıkları belli değil. Sendikalaşmanın da fayda getireceğini sanmıyorum açıkçası, çözüm olmaz bu işe. Kendi derneklerimiz bizi yalnız bırakıyor sendika olsa ne olur?"* *T14: "Genelde sendikacılık konusundaki ülke tecrübeleri biraz olumsuz hava estiriyor."* *T16 :"Sendika çatısının şart olduğunu düşünmüyorum. Buradan sendikaya karşı olduğum da çıkarılmasın ama ben sendika yerine meslek odasını tercih ederim. Bir meslek odamız olsun ondan sonra isteyen sendikaya üye olsun isteyen olmasın."*	

6.2.2. Sendikacılığın muhtemel etkileri ile ilgili sorunlar

Futbolda sendikacılığın etkileri ile ilgili doğabilecek sorunları belirlemek amacıyla yapılan görüşmelerde katılımcılara *"Böyle bir sendikal girişim spora siyaseti ideoloji mi sokar yoksa sporun gelişmesine hizmet mi eder?"* sorusu sorulmuş, elde edilen ifadeler ve bu ifadelerin incelenmesi sonucunda ortaya çıkarılan temel sorunlar, tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7 – Sendikacılığın muhtemel etkileri ile ilgili sorunlar

Teknik Adamların İfadeleri	**Tespit Edilen Sorunlar**
T1: "Yüzde yüz siyaset olumsuz bir şekilde karışır. TFF seçimlerinde bile iktidar yanlısı adayların seçilmeye çalışılması örnektir." *T2: "Spora siyaset zaten sonuna kadar girmiş sendika olayında da girmez diyemem."* *T6: "Siyaset bir kere sendika olayından ayrı olamaz, kaçınılmaz."* *T9: "Spora siyaseti sokabilir. Bu, biraz da sendikacıların tutumuna bağlı. Ama bir de şöyle düşünün zaten sporda siyaset yok mu? Belediye takımları var mesela. İstemesen de siyaset olur buralarda."* *T12: "Bana göre Türkiye'de siyaseti, ideolojik yaklaşımları sokar işin içine. Hem de kesinlikle diyorum yani olmamasına imkân vermiyorum."* *T13: "Spora siyaset ve ideolojiyi mi sokar diyorsunuz ya aynen katılıyorum sokar. TFF seçimlerine siyasetin ne kadar karıştığı malum. Kulüplerin çoğunun belediyeler tarafından desteklendikleri bir ortamda siyaset dışarıda kalamaz."* *T16: "Siyasetin bu işe girmeme şansı yok. Hangi sendikaya girmemiş ki buraya girmesin."*	- Bu faaliyetlere siyaset gireceği ve faaliyetlerin amacından uzaklaşacağı düşüncesi.

6.2.3. Bu alandaki dernekler ile ilgili sorunlar

Futbolda ilgili derneklerin faaliyetleri ile ilgili sorunları belirlemek amacıyla yapılan görüşmelerde katılımcılara *"Bu alada faaliyet gösteren dernekler hakkında ne düşünülüyor? Ülkemizde bu konuda örgütlerin fazla olmayışının sebepleri ne olabilir?"* sorusu sorulmuş, elde edilen ifadeler ve bu ifadelerin incelenmesi sonucunda ortaya çıkarılan temel sorunlar, tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8 - Bu alandaki dernekler ile ilgili sorunlar

Teknik Adamların İfadeleri	**Tespit Edilen Sorunlar**
T1: "Bu derneklerin yöneticilerine yakın isimler yine kendilerine menfaat sağlayabiliyorlar. Burada	

bilgi, liyakat ya da uzak görüşlülük çok da önemli değil, onlar için önemli olan senin onlara ne kadar yakın olduğundur. Bu yakınlık derecesi de bazen bir sarhoş masası ya da bir otel odası bile olabilir. Ayrıca bunların eğitim faaliyetleri de düzenlemeleri gerek ama bu seminerlere gittiğinizde TV programından farkı olmayan şeyler görürsünüz." *T3: "Ben TUFAD'da görev aldım. Gerçek anlamda sorunlara sahip çıktığını söyleyemem, sosyal bir kulüp gibi çalışıyor. Yaptırım güçleri fazla yok. Tamam, belki ellerinden geleni yapıyorlar ama tam anlamıyla çağdaş futbol kıstaslarına uygun bir dernek diyemem. Bizde bu tarz örgütlerin fazla olmamasını tamamen bilgi eksikliğine bağlıyorum. Sonuçta bu konuda ülkemizde fazla örnek de yok."* *T4: "Bunlar ne iş yapar bilmiyorum. Hani o kadar para ödüyoruz üye bile olamıyoruz. Üyelik için ilave para istiyorlar. Çalışmayan bir sürü antrenör var. Bu paralarla işsiz meslektaşlarımıza niye arka çıkılmıyor? Seminerlere katılmadığımız zaman 2 yıl çalışamıyorsunuz. Niye böyle bir yaptırım var? Bu resmen haraçtır."* *T6: "Bunların bir özelliği yok. Ne yapıyorlar ki? Mesela ben işsiz olsam bana nasıl yardımcı olacaklar?"* *T9: "Teknik adamların haklarını savunma diye bir şey de yok. Etkinlik yok. Artı, dernekte yönetici olanlar, Ankara'dakilerin kulüplere şifahen teknik adam tavsiye ettiklerini duyuyoruz. Bu dernekler herkesin derneği olsa, özel çalışmalar yapsa, mesela bilgi havuzu oluştursa, bir teknik adam hakkına bilgi almak isteyen buraya başvursa güzel olur. En azından yakın olanlara ayrı değil herkes için eşit bir uygulama olur."* *T12: "Bu alandaki herkesin iyi niyetli olduğunu düşünüyorum. Ama genelde TFF'ye bağımlı olunduğu için (TFF'nin maddi desteği olduğundan) TFF'ye aykırı bir karar veya karşına alma söz konusu olamıyor."* *T14 : "Geçmişte TUFAD hakkında söylenen olumsuz şeyler var. Ama eleştirenler ne yapıyor ki? Madem eleştiriyorsun sen de elini taşın altına sok, görev al, talip ol, söz al, dile getir. Ben buralarda*	- Bu derneklerin etkisiz ve verimsiz oldukları, - Teknik adamların haklarını yeterince savunulmaması - Eşit davranma konusunda sıkıntılar yaşanması

da emek verdim ama yapıları bence doğru işler yapmaya çalışanlar için müsait değil. *T16: "Bu tür derneklerin aktif olmadığını düşünüyorum. Eylem yapamıyorlar, bir yaptırım güçleri yok. Sadece eyyamcılık yapılıyor. Hâlbuki biz her sözleşme yaptığımızda para kesiliyor. Daha etkin olabilir. Etkin olamamalarının nedenlerinin en başında kulüpler gelir. Kulüpler bu tarz örgütlerden hoşlanmazlar, bunlar işlerine gelmez ve mümkün mertebe oluşumlarını engellemeye çalışırlar."* *T17: "Düzenlemelerdeki bu tek taraflılık TÜFAD ve Profesyonel Sporcular Derneği gibi söz de örgütlerin yeteri kadar aktif olmamaları ve oy haklarının bulunmaması sebebiyle kendilerine bu değişiklikler yapılırken herhangi bir soru dahi yöneltilmemiştir. Bu değişiklikler yapıldıktan sonra da bu derneklerin herhangi bir şekilde Tahkim Kurulu nezdinde herhangi bir girişimleri dahi olmamıştır."* *T18: "Benim gözümde Kanarya Sevenler Derneği'nden farkları yok. Hiçbir kayda değer faaliyetlerinin olduğuna, birilerini gerçek anlamda rahatsız ettiklerine inanmıyorum."*	

6.3. Sözleşme Uygulamaları İle İlgili Sorunlara Yönelik Bulgular

Profesyonel futbol teknik adamlarının yaptıkları sözleşmelerin uygulanmasına yönelik problemlerini belirlemek üzere gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

6.3.1. Mevzuat bilgisine yönelik sorunlar

Teknik adamların bu konu ile ilgili temel mevzuat hükmü olan Teknik Adamların Statüsü ve Çalışma Esasları Talimatı konusundaki bilgi düzeyi ile ilgili sorunları belirlemek amacıyla yapılan görüşmelerde katılımcılara *"TFF'nin bu konu ile ilgili Talimat hükümleri biliniyor mu? Bu konuda eğitim olsa fark olur mu?"* sorusu sorulmuş, elde edilen ifadeler ve bu ifadelerin incelenmesi sonucunda ortaya çıkarılan temel sorunlar, tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9 - Mevzuat bilgisine yönelik sorunlar

Teknik Adamların İfadeleri	**Tespit Edilen Sorunlar**
T1: "O eğitim versen de havada kalır. İstediğin kadar anlat teknik adama, gittiği takımdaki yaklaşıma bağlı." *T2: "Bu konuda fazla bilgi sahibi değilim. Biz gideriz peşinat şu maaşımız bu deriz, şu başarıya şu primi isteriz deriz bunları yazdırırız. Bunun eğitimi daha detaylı verilse daha iyi olur. Bu konular seminerlerde geçer, konuşulur. Ben yirmi yıldır bu işi yapıyorum birçok seminere girdim. Seminerler de her şey konuşulur ama sonuçta bir şey olmaz."* *T4: "Ben biliyorum. Ama birçok arkadaş bilmez. Okumadan imzalar. Çünkü işe ihtiyacı vardır. Bir an önce imzalar."* *T6: "Bu hükümlerini bildiklerini söyleyebilirim. Ama süper ligden amatör liglere o kadar çok antrenör var ki, hiçbir zaman o sözleşmenin solundaki özel hükümlere gelemezsin, çünkü işsiz kalırsın. Bu konuda eğitim verilse ne olur? Seminer versen ne olur ders versen ne olur? Ben bu konuları istediğim kadar bileyim. Arz – talep, zaten iş bulmak çok zor, bulursan da diğer kısımlarını tartışmazsın bile."* *T10: Ben kendim biliyorum ama genel anlamda teknik adamların bu konuda çok fazla bilgi sahibi olduklarını düşünmüyorum. Mesela antrenör derneklerinin bu konularda faaliyetleri olmalı. Eğitim olsa kesinlikle fark olur. Çünkü teknik adamların çoğu görüşmelere tek başına gider. Bu kişiler sözleşmeyi yapacak bilgi birikimleriyle bu görüşmelere giderse kendi lehlerine sonuçlara ulaşırlar.* *T13: Pek bilindiğini düşünmüyorum. Bende tamamını bilmiyorum. Orana vursak herhalde 2/3'ünü falan bilirim ama tamamını bilmem. Eğitimle hiçbir fark olmaz. Ne olur? Bizler sadece talimatları iyi öğrenmiş oluruz ama güç dengesi kulüplerden yana oldukça siz istediğiniz kadar bilin.* *T18: Birebir madde madde bilmiyorum ama geneli*	- Genel olarak mevzuat konusunda bilgisizlik olduğu düşüncesi - Talimatın bilinmesinin veya bu konuda eğitim verilmesinin herhangi bir şeyi değiştirmeyeceği düşüncesi

hakkında bilgi sahibiyim. Birilerine eğitim verilecekse bu kişiler kulüpleri temsil edenler olmalı. Teknik adamların hepsine de eğitim versen hiçbir şey fark etmez.	

6.3.2. Sözleşme görüşmeleri ile ilgili sorunlar

6.3.2.1. Danışmanlık hizmetleri ile ilgili sorunlar: Teknik adamların futbolda danışmanlık hizmetleri ile ilgili sorunları belirlemek amacıyla yapılan görüşmelerde katılımcılara *"Sözleşme görüşmeleri sırasında danışmanlık hizmeti alınıyor mu? Profesyonel kişilerden mi yoksa eş dost – ağabey tarzı kişilere mi danışılıyor? Profesyonel hizmet alınmıyorsa sebebi nedir?"* sorusu sorulmuş, elde edilen ifadeler ve bu ifadelerin incelenmesi sonucunda ortaya çıkarılan temel sorunlar, tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10 - Danışmanlık hizmetleri ile ilgili sorunlar

Teknik Adamların İfadeleri	**Tespit Edilen Sorunlar**
T1: "Sen kulübe sözleşme için gittiğinde yanında menajerin, avukatın olsun, "Ne var yahu burada, bir şey mi oluyor?"derler. Bu durumdan çekiniliyor ve hemen avukatıyla gelmeyecek bir teknik adam senin yerine bulunabilir." *T2: "Böyle bir hizmet almıyorsak sebebi kulüplerdir. Yani şimdi yüzlerce hoca var, senle çalışmasa başkası ile çalışacak. Ama şöyle, güçlüsünüzdür, bir takımı şampiyon yapmışsınızdır, başarınız vardır, sizi çok istiyorlardır. o zaman belki bu tarz kişilerle çalışmanız hoş görülebilir. Ama kaç tane hoca yapabilir ki bu sözleşmeyi? Bin tane hoca varsa on tanesi falan yapabilir."* *T3: "Aslında bu menajerlik sistemi Türkiye'de oturmadı. Sebebi; futbolcu, teknik adam şuna inanmış: "bir yere geleceksem bu menajer sayesinde olur", menajer de "bu işi biz hallederiz" havasında. Bu kişilerin kulüp yöneticileriyle acayip ilişkileri var, (menajerler) kendilerine muhtaç olacak şekilde yaklaşıyorlar (yöneticilere). Mesela menajer davet eder başkanı, alır İstanbul'da ağırlar, her türlü ihtiyacını kadın dahil karşılar, en kral otellerde ağırlar. Sonra bu işler böyle yürür*	- Kulüplerin menajerle ve avukatla birlikte yapılan sözleşme görüşmelerine soğuk bakması. - Ülkemizde menajerlik sisteminin oturmamış olması düşüncesi.

gider, amaç başka kapıya gitmesin. Hele bir de o başkan o kadına aşık falan olursa işlem tamamdır. Doğru dürüst çalışan menajerler de var ama az, sayısı çok azdır." *T5: "Genelde menajerle çalışan futbolcu olsun, genç teknik adamlar olsun alt liglerde tercih edilmiyor. Çünkü bu hizmet ekstra para demektir. Bunun çözümünü de Futbol Federasyonu zorlayacak, ona göre bir düzenleme yapacak."* *T7: "Genelde de alınmamasının sebebi bu noktada hizmet verebilecek teşkilatlı yapıların olmaması. Bence TFF bir menajer yada avukat ile çalışmayı mecbur tutarsa daha sağlıklı olur. Yoksa bana ne, isteyen çalışır isteyen çalışmaz denmemeli. Bu, kurumsallaşmanın bir gereğidir. Menajerlerin sayısı ve kalitesi arttırılmalı. E doğal olarak bu işleri yapanlar az olunca mecburen tanıdık eş dosta başvuruyorsun."* *T13: "Bu görüşmeleri kendim yaparım. O kadar çok teknik adam var ki şartlarda pek fazla diretemiyorsunuz. Zaten ekmek aslanın ağzında bir de menajerlere mi para kaptıralım diyorsunuz."* *T14: "Tabi menajerle çalışmamanın belli dezavantajları var ama kulüpler de mümkün mertebe fazla hoşlanmıyorlar görüşmelere menajerle gelinmesinden. Ayrıca menajerlik kavramının da ülkemizde kurumsallıktan uzak olduğunu düşünüyorum. Menajerlik ilişkileri de ayrı bir inceleme konusudur. Bazen şu şekilde oluyor: ya aracılığa hiçbir faydası yoktur para ister yada bu işten para almaz aman hocam der, sonra sana futbolcusunu satmaya kalkar."* *T15: "Kulüpler menajerlerle yapılan görüşmelere hiç sıcak bakmaz. Hatta açıkça menajer istemiyoruz, menajerle geleceksen bu iş olmaz diye de söylüyorlar."*	- Böyle bir hizmete ihtiyaç olmadığı düşüncesi. - Danışmanlık hizmetinin pahalı bulunması.

6.3.2.2. Görüşmeler sırasında dikkat edilen hususlar: Teknik adamların sözleşme görüşmelerinde öncelik verdikleri hususları tespit etmek amacıyla yapılan görüşmelerde katılımcılara *"Sözleşme yapılırken nelere dikkat ediliyor?"* sorusu sorulmuş, elde edilen ifadeler ve bu ifadelerin incelenmesi sonucunda ortaya çıkarılan temel sorunlar, tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11 - Görüşmeler sırasında dikkat edilen hususlar

Teknik Adamların İfadeleri	**Tespit Edilen Sorunlar**
T1: "En çok dikkat ettiğim şey işime karışılmamasıdır. Çünkü yöneticilerde bu bilinç yok, mecbur bu konunun üzerine düşüyorsun. Bunun dışında bu kadar kısıtlı iş imkânının olduğu yerde aslında bir sıralama yapmak zor. Hepsi olabilir. Bazen parayı tercih edersin, bazen diğerlerini." *T2: "Bence birinci planda tesisler ve sahalardır. Ondan sonra yöneticinin kişiliği, güvenilirliği, kulübün mazisi, ödeme gücü gelir."* *T6: "Transfer yapabilecek miyim? Önemli konularda son sözü söyleyebilecek miyim? Benim işlerime karışılacak mı? Kulübün mevcut futbolculara veya önce çalışan teknik adamlara borcu vs. bulunuyor mu?"* *T8: "Yetkilerin belirlenmesi önemlidir. Genelde işime karışılmasını istemem. Bu konuda açıklık olduktan sonra diğer maddi konular gelir."* *T9: "Çalışma şartları iyi olacak (saha, tesis) – takımı kurma konusunda yetkim açıkça verilmiş olacak – konuşulan ücretin tam olarak sözleşmeye yansıtılması"* *T13: "Alacaklarımın tamamının sözleşmeye yazılmasına çok dikkat ederim. Yani ücret konusu önceliklidir. En önemlisi de bu. Çünkü tek güvenceniz imzaladığınız sözleşmedir."* *T14: "Bana göre her kulüp aynı zamanda ayrı bir projedir. Bir teklif gelince hedeflerimiz ne kadar ortak noktada buluşuyor, ulaşılabilir hedefler mi, benim üretkenliği ne kadar ortaya çıkacak, görüştüğüm kişiler samimi mi evvela bunlara bakıyorum. Para konusu bunlardan sonra gelir."* *T16: "Ben en dikkat ettiğim şey, konuşulan hususların kâğıda dökülmesidir."* *T17: "Sözleşme yaparken en önem verdiğim husus ücret olarak ve şartlar olarak ne konuşulmuş ise onları sözleşmeme açıkça yazdırırım.*	- görüşmelerdeki hususların aynı şekilde sözleşmeye aktarılmaması, - teknik adamın yetkilerinin belirlenmemiş olması. - Çalışma şartlarının (saha, tesis) kötü olması

Konuşmadığım hiçbir şeyi yazdırmam."	

6.3.2.3. Görüşmelerde yaşanan sıkıntılar: Teknik adamların yapılan sözleşme görüşmelerinde verilen sözlerin tutulması ile ilgili sorunları tespit etmek amacıyla yapılan görüşmelerde katılımcılara *"Sözleşme görüşmeleri sırasında verilen sözler tutuluyor mu?* sorusu sorulmuş, elde edilen ifadeler ve bu ifadelerin incelenmesi sonucunda ortaya çıkarılan temel sorunlar, tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12 - Görüşmelerde yaşanan sıkıntılar

Teknik Adamların İfadeleri	**Tespit Edilen Sorunlar**
T3: "Sözleşme görüşmelerinde genelde verilen sözler kâğıda dökülmez, bu sizin gücünüze bağlı. Şöyle bir olay geldi başıma, bu sık sık da yaşanır bu camiada. Mesela diyelim ben 10.000 TL maaşla bir kulüple anlaştım, el sıkıştım ama imzayı atmadım. Bu aşamada başka bir hoca veya eleman çıkar aha der ona niye o kadar para veriyorsunuz ben veya şu hoca bu işi 4000'e, 5000'e yapar diye konuşur işi bozar. Hop bir bakmışsınız iş bozulmuş." *T6: "Bu aşamada verilen sözlerin tutulmasını istiyorsan anında yazıya döktüreceksin, imzalar, noter vs. her şey hallolmalı. Yoksa yarın imza öbür gün başka iş dersen her zaman sıkıntı yaşarsın."* *T7: "Başıma şöyle bir şey gelmişti. Kulüple görüşmemden iki saat sonra (ki anlaşıp el sıkışmıştık) kulüp başkanı aradı dedi ki yönetimden bilmem kim şu kişi ile anlaşmış kusura bakma hocam. Yani kendisi başkan, bu işi altında çalışan yönetici yapıyor bu nasıl başkanlık! Bu aşamada %80 verilen sözler tutulmaz. Bence hiçbir teknik adam resmi imzayı atmadan iş görmeye başlamamalı."* *T8: "Sözleşme resmiyet kazanmadan sorun çıkabiliyor. Ben de bu konuda az da olsa sıkıntı yaşadım. Mesela kulüp yetkilileri ile konuştuk anlaştık. Hatta saatlerce ikna etmeye çalıştılar beni. En sonunda tamam dedik ertesi sabah uçakla gideceğim takımla çalışmalara başlayacağım. Gece yarısı bir telefon geldi diyor ki "hocam sorun çıktı siz gelmeyin, biz sizi arayacağız".*	*- Sözleşme konusunda anlaşılıp işin imzalara kalması aşamasında sözleşmeden tek taraflı olarak vazgeçilmesi,* *- Sözleşmeye yazılmamış hususlar konusunda genellikle verilen sözlerin tutulmuyor olması.* *- Bu aşamada diğer teknik adamların dürüstlükle bağdaşmayacak şekilde fiyat düşürmesi.*

T9: "Verilen sözlerin tutulmamasıyla sıkça karşılaşılıyor. 7-8 yıl önce (Bank Asya 1.Lig'den) bir takımdan çağırıldım. Yöneticilerle oturduk, görüştük, anlaştık. O günün akşamı yönetim kurulu toplantısı olduğunu, sabah imzalar için telefonlarını beklememi söylediler. Sabah beklerken başka bir teknik adam beni aradı, daha önce çalıştırdığım takımdan bir futbolcu sormak için aramış. Dedim hocam hangi takıma istiyorsunuz. Dedi ki şu takıma (imzaların atılması için telefon beklenen takım). Onunla anlaşmışlar. Beni de arayan soran olmadı tabi." *T10: "Böyle şeyler oluyor maalesef. Çünkü senin işini bozup daha ucuza çalışmaya hazır olan ve bundan da vicdani bir rahatsızlık duymayacak çok insan var bu camia'da. Ancak siz sözleşmeye sizi koruyacak hususları koydurabilmişseniz o zaman sorun yok. Bunun dışında şifahen verilen sözler hiçbir zaman tutulmaz."* *T17: "Ülkemizde yukarıda da ifade ettiğimiz üzere sözleşmede yazdırılan ve imza edilen alacakların zorlaştırıldığı (TFF tarafından) bir durumda söze göre hareket etmek mümkün değildir. Artık Genel Mahkemeye git deniliyor, mahkeme sizden ispat istiyor. İspat için de söz değil, yazılı belge aranmaktadır. Sözleri bırakın yazılı olan ücretler dahi sürekli olarak geriden gelerek ödenmektedir. Bu konuda spor çalışanlarının tamamı sıkıntıdadır. Ülkemizde tüm kulüplerde bu hususta sıkıntı yaşanmaktadır."*	

6.3.3. Ücret ile ilgili sorunlar

Teknik adamların ücretin ödenmesi ile ilgili yaşadıkları sorunları tespit etmek amacıyla yapılan görüşmelerde katılımcılara *"Ödemeler konusunda ne düşünüyor? Ücretler zamanında ve tam olarak ödeniyor mu?"* sorusu sorulmuş, elde edilen ifadeler ve bu ifadelerin incelenmesi sonucunda ortaya çıkarılan temel sorunlar, tablo 13'de gösterilmiştir.

Tablo 13 - Ücret ile ilgili sorunlar

Teknik Adamların İfadeleri	**Tespit Edilen Sorunlar**
T3: "Genellikle zamanında yapılmaz. Bu alışkanlık haline gelmiştir. Eskiden bu konu kulüp yönetimlerinin namusu gibiydi, çünkü o zamanlar bu işin rantı maddi değil manevi idi. Şimdi çok farklı maddi rant sağlamak öne geçmiş durumda." *T4: "Ödemeler yapılmıyor. En çok sendika isteme sebebim bu. Bizi TFF koruyor sözde. Ben (X) kulübünde çalıştım, bir kuruş alamadım. Transfer yasağı koyuyorlar, küme düşürüyorlar. Bu yaptırımlar kulüplerin umurunda değil. Zaten küme düşünce toparlama imkânı da kalmıyor. Gelişmiş ülkelerde sezon başı kulüplerden yıllık bütçe istenir. Bütçe için teminat istenir. O teminat doğrultusunda kimsenin parası kalmaz."* *T6: "Kulüpten kulübe değişir. Kurumsallaşmış kulüplerde sorun çıkmaz ama ülkemizde kulüpler genellikle günlük yaşadıkları için parayı elden ödemeyi tercih ederler. Bence hala en geçerli olay yine de çek senettir. Ödemezlerse transfer yasağı var. Hani diyeceksin ki o zaman nasıl ödesin yasak var transfer yok başarı yok. Zaten işin o noktaya geleceğini göze almışlarsa zaten diğer hallerde de yapacak bir şey yok."* *T8: "Ödemeyi zamanında yapan kulüp de gördüm, yapmayan da. Paramın kaldığı yerler de oldu. Bence bu konu biraz da sportif başarıya bağlıdır. Başarı varsa, ardı ardına galibiyetler geliyorsa, durum iyi ise yönetici de iştahlanıyor zamanında yapıyor ödemeleri. Yoksa işler kötü gidiyorsa ödemeleri zamanında almak zor."* *T13: "Hiçbir zaman zamanında ödenmez. Hatta şöyle diyebilirim ki 3-4 aylık gecikmelere bile razıyız o kadar yani."* *T15: "Kesinlikle ödenmiyor. Zaten çoğu alacaklarımızı eğer iyi bir sözleşme yapabilmişsek TFF aracılığı ile alabiliyorduk, şimdi o bile tehlikeye girdi. Çoğu zaman peşinat dışındaki ödemelerin riskli olduğunu düşünürüz."*	*- Ödemelerin genellikle tam ve zamanında yapılmaması ve bu durumun bu şekilde devam edeceğine olan inancın bir teamül haline gelmesi*

6.3.4. Sözleşmenin sona ermesi ile ilgili sorunlar

6.3.4.1. Sözleşmenin sona erme şekli ile ilgili sorunlar: Teknik adamların sözleşmelerinin sona ermesi ile ilgili yaşadıkları sorunları tespit etmek amacıyla yapılan görüşmelerde katılımcılara *"Kulüpler sözleşmenin feshi konusunda adaletli mi?"* sorusu sorulmuş, elde edilen ifadeler ve bu ifadelerin incelenmesi sonucunda ortaya çıkarılan temel sorunlar, tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14 - Sözleşmenin sona erme şekli ile ilgili sorunlar

Teknik Adamların İfadeleri	**Tespit Edilen Sorunlar**
T2: "Siz istifa ederseniz zaten bir alacağınız olmuyor. O ana kadar ne aldıysanız o. Kulüp feshederse de, yani biz 2. Ve 3. Lig'de çalışıyoruz, hocam diyor 'buraya kadarmış, ne yapalım, şu son maaşın onu verelim ama ondan sonrası zor kulüp için'. Sen de fazla bir şey yapamıyorsun zaten para yok adamlarda, son maaşını alıyorsun ondan sonrası kalıyor. Sebebi de şu şekilde oluyor ya farklı bir başarı istiyorlar o olmuyor ya da bu işin içinde müthiş bir siyaset var. Benim başıma şu geldi: Sezonun devre arasıydı, adam (başkan) diyor 'ben aday gösterildim belediye başkanlığı için şu partiden şunlar, ama onlar da şu hocayı istiyorlar, kusura bakma hocam' dedikleri oldu bana."	
T3: "Bu konuda adalet olmaz. Nasıl olurda bu adama (teknik adama) para ödemekten kurtuluruz veya en az ödemeyle bu işten yırtarız? Tek amaç budur. Kulüple adam gibi helalleşen hoca sayısı çok azdır. Yöneticiler bazen öyle oyunlar oynar ki hocayı istifaya zorlamak için etik dışı hareketlere başvururlar. Bazen kulübün çaycısına bile derler ki bu adama (teknik adama) çay götürme diye. Yani tavır alırlar, herkesi ona düşmanmış gibi bir hava yaratırlar ki istifa etsin para almadan gitsin. Kimisi direniyor. Mesela yönetim kadroyu yazar hocaya yollar. Aslında prensipli hoca ne yapar böyle durum karşısında bildiğini okur, ama bu da sonunu hazırlar. Bazı hocalar bu durumda itiraz etmez hatta inat olsun diye ben de böyle düşünüyordum zaten der. Aslında hiç alakası yok. Ama olan takıma	- Kulüplerin keyfi davranışlarına karşılık mevcut sistemin bunu önleyecek mekanizmalardan yoksun olması - Bazı kulüp yöneticilerinin teknik adamı istifaya zorlamak için etik dışı hareketlere

olur zaten. Bir de şöyle bir şey söyleyeyim. Bir kulüpte başkanın kalitesi neyse teknik adamın kalitesi odur, teknik adamın kalitesi neyse futbolcuların da kalitesi odur." *T5: "Kulüpler genelde az para ödemek için uzlaşmaya gitmeyi tercih ediyor. Teknik adam buna mecbur kalıyor. Diğer kulüplere giderken de bu göz önüne alınıyor. Çünkü bir kulüp başkanı diğeri ile arkadaş, ne olduğunu anlatıyor."* *T8: "Genelde her iki taraf da birbiri ile öpüşerek anlaşarak ayrılmak istiyor. Zaten söz sona ermeden meydana gelen fesihlerin sebebi %99 sportif başarısızlık. Mesela bu son Sakaryaspor'da Şaban'ın sözleşmesinin feshinin gerçekleşme şekli tam bir çağ dışılık, böyle yöneticilik olmaz. Benim de başıma şöyle bir olay gelmişti: Yöneticilerle konuşup anlaşıyoruz şu şartlarda feshedilecek diye, kulüpten ayrılıyorum. Ama hemen ardımdan kulübe noter çağırılıp tutanak tutturuluyor hoca antrenmana çıkmadı şeklinde... "* *T13: "Adaletli değil tabi. Sözleşmeyi feshedince ben sana para vermem git TFF'den al diyorlar. Hele bir de kulübe güvenip sözleşmeyi asgari ücret üzerinden yaptıysan o zaman hakkını alamıyorsun."* *T17: "Kulüplerden adalet beklemek mümkün değil. Ülkemizde öyle bir yaklaşım var ki sizin elinizde en yüksek mahkemeden karar da olsa lisans yasağı için parayı ödemek zorunda kalan kulüp bir şekilde aracılar koyarak sizden indirim istemekten çekinmemektedir. Benim sözleşmemde yazıyor deseniz de size böyle bir teklif yapmaktan çekinmemektedir."*	başvurması

6.3.4.2. Sözleşmeyi koruyucu hükümler ile ilgili sorunlar: Teknik adamların sözleşmelerindeki koruyucu hükümler ile ilgili yaşadıkları sorunları tespit etmek amacıyla yapılan görüşmelerde katılımcılara *"Haksız feshe maruz kalmamak için sözleşmeye bir hüküm (cezai şart, banka teminatı vb.) koyduruluyor mu?"* sorusu sorulmuş, elde edilen ifadeler ve bu ifadelerin incelenmesi sonucunda ortaya çıkarılan temel sorunlar, tablo 15'te gösterilmiştir.

Tablo 15 - Sözleşmeyi koruyucu hükümler ile ilgili sorunlar

Teknik Adamların İfadeleri	**Tespit Edilen Sorunlar**
T2: "Süper Lig'de çalışmış olsak bunlar geçerli şeyler ama 2.lig gruplarda, 3.liglerde olacak işler değil bunlar. Zaten takım zor buluyor hocalar bir de bunu ileri süremezsiniz." *T3: "Türkiye'de birçok teknik adam bu konularda zayıf, çünkü kulüp sayısı az, teknik adam sayısı fazla, sen olmazsan başkası olur."* *T6: "Ben koydururum ama teknik adamın gücüne bakar. Güçlüysen her şeyi yazdırırsın sözleşmeye. Ama güçlü değilsen onlar ne isterse onu yazarsın. Çay içirirler, yemek yedirirler, biletini alırlar, teşekkür ederler gönderirler. Ya da biraz insaflısına denk gelmişsen biraz ödeme yaparlar işte."* *T11: "Banka teminatı ülkemizde pek kullanılmıyor ama genelde sözleşmede cezai şart olur."* *T13: "Çok zor, genelde koyduramıyorsun. Bir yerde mecbur kalıyorsun. Adam diyor bana güvenmiyor musun? E, güvenmiyorum dersen sözleşme yapamayacaksın."* *T16: "Cezai şart koyduruyoruz. Banka teminatı ise Türk teknik adamlarda kabul edilmez genellikle."*	- Genel olarak işsiz kalma korkusunun sözleşme pazarlıkları sırasında sözleşmeye bu tarz hükümler konulmasına müsaade etmemesi

6.3.4.3. Hak arama ile ilgili sorunlar: Teknik adamların sözleşmelerinin sona ermesinden sonra hak arama ile ilgili yaşadıkları sorunları tespit etmek amacıyla yapılan görüşmelerde katılımcılara *"Teknik adamlar bu konuda haklarını arıyorlar mı, yoksa yine bu kulüple yolum kesişir diyerek göz ardı ediyorlar mı?"* sorusu sorulmuş, elde edilen ifadeler ve bu ifadelerin incelenmesi sonucunda ortaya çıkarılan temel sorunlar, tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16 - Hak arama ile ilgili sorunlar

Teknik Adamların İfadeleri	**Tespit Edilen Sorunlar**
T6: "Bu olay şöyledir: iş bulamam kaygısı varsa asla kulüplerle kavga etmezsin, paşa paşa ceketini	

alır gidersin." *T11: "Bence teknik adamların %10'u haklarını arıyor. Bence bu konuda iki tarafın samimiyetine bakmak lazım. Yaklaşımlar çok önemli. Örneğin kulüp sana her imkânı sağlamıştır, paralar gününde yatıyordur, ama başarılı olamazsın. Bunun üzerine kulüpten kötü niyet olmadan bir talep gelirse oturulur anlaşılır. Ama tam tersi bir yaklaşımda da ona göre hareket edilir."* *T13: "Bunu düşünürsün tabi, sonuçta piyasadaki kulüp sayısı belli. Ama hakkını araman için de sözleşmede ücret diğer haklarının tamamı yazıyor olmalı. Bunun dışında TFF'nin yeni düzenlemeleri de teknik adamları mağdur durumda bırakıyor. (mahkemelerin görevli olması)"* *T18: "Her ikisi de geçerli, ekonomik olarak güçlü teknik adam mücadelesini verir, yoksa alt liglerde bazen göz ardı edilebilir."*	- Genel olarak işsiz kalma korkusu dolayısıyla sözleşmenin sona ermesinden sonra bu tarz hak aramamak.

6.3.5. İşin düzenlenmesi ile ilgili sorunlar

Teknik adamların yaptıkları işin düzeni ile ilgili olarak yaşadıkları sorunları tespit etmek amacıyla yapılan görüşmelerde katılımcılara *"Genel olarak mesai saatlerine ve izinlere riayet ediliyor mu?"* sorusu sorulmuş, elde edilen ifadeler ve bu ifadelerin incelenmesi sonucunda ortaya çıkarılan temel sorunlar, tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17 - İşin düzenlenmesi ile ilgili sorunlar

Teknik Adamların İfadeleri	**Tespit Edilen Sorunlar**
T11: Bu konuda sorun yok. Türkiye'de sorun olmaz, burada teknik adam genelde bu konuda tam yetkilidir. Ama Avrupa'da işler farklı. Örneğin Hollanda'da sözleşmeler 12 aylık yapılır, sezon bitse bile sözleşme devam ettiği için idmanlar da devam eder. *T16: Genelde uyulur ama işin gereğinden dolayı bazen aksadığı olur. Mesela Pazar maç yapmışsınız Çarşamba bir maç daha var ne zaman yapacaksın haftalık izin.* *T17: Senelik izin uygulaması bulunmamaktadır.*	- Senelik izin uygulamasının bulunmaması. - Program fikstüre bağlı olduğundan bazen hafta dinlenmesinden mahrum kalma

Ama sezon sonu ve devre arası gibi maç olmayan dönemlerde izin kullanılmaktadır.	

6.3.6. Yabancı teknik adamlara bakış ile ilgili sorunlar

Teknik adamların yabancı meslektaşlarına bakışlarına ilişkin tespitlerde bulunmak amacıyla, yapılan görüşmelerde katılımcılara *"Yerli yabancı teknik adamlar arasında yapılan sözleşmeler arasında fark var mıdır? Bu konuda ne düşünüyor?"* sorusu sorulmuş, elde edilen ifadeler ve bu ifadelerin incelenmesi sonucunda ortaya çıkarılan temel sorunlar, tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo 18 - Yabancı teknik adamlara bakış ile ilgili sorunlar

Teknik Adamların İfadeleri	**Tespit Edilen Sorunlar**
T5: Aslında sözleşme hükümlerinde değil de davranışlar da fark var, hem takım hem kulüp açısından. Örneğin yabancı hocaya da uzlaşma teklifi ediliyor ama onları burada çalışma kaygısı olmadığı için daha rahat hareket edebiliyorlar. *T7: Yabancı hoca istediği sözleşmeyi, yerli teknik adam istenilen sözleşmeyi imzalar.* *T13: Böyle bir ayrım var. Onların istedikleri sözleşmeye yazılır bizimkiler yazılmaz. Örneğin Fatih Terim'in aldığı ücret tartışıldı bu ülkede. Ama yerine gelen Hiddink'in ücreti çok daha fazla olmasına ve üstelik de başarısız olmasına rağmen hiç de öyle tartışılmadı. Aynı şey Trabzonspor'da Lazoroni olayında oldu. 600.000 USD tazminat ödendi ama altyapıdaki teknik adam ayda 3.000 TL alsın olay oluyor.* *T17: Ülkemizde her alanda olduğu gibi yabancı meslektaşlarımızla Türk teknik direktör arasında ayırım olmaktadır. Bu ayırım ücret bakımından, yaklaşım bakımından, değer verme bakımından ve birçok yönlerden olmaktadır. Yabancı teknik sorumlular, FIFA'nın yaptırımları da lehlerine olduğundan ücretlerinin ödenmesinden hiçbir şekilde endişe yaşamamaktadırlar. Bu sebeple de davranışlarında daha rahat hareket edebilmektedirler. FIFA'nın yaptırımlarını bilen kulüplerin yaklaşımı da daha yumuşak olmaktadır. FIFA'nın yaptırımları onlar için adeta banka*	- Yabancı teknik adama FIFA tarafından sağlanan güven duygusunun TFF tarafından yerli teknik adamlara yaşatılmaması.

teminat mektubu... Oysa Türk teknik sorumlu bakımından böyle bir güvence TFF tarafından verilmediğinden aksine sürekli olarak hakkımıza ulaşmamız zorlaştırıldığından Türk teknik sorumlular olarak rahatça ve yetkileri olan kişiler olarak görevimizi tam olarak yapamamaktayız.	

6.4. Çözüm Önerilerine Yönelik Tespitler

Teknik adamların sözleşmelerinde yaşadıkları diğer sıkıntıları ve önerilerine ilişkin tespitlerde bulunmak amacıyla, yapılan görüşmelerde katılımcılara *"Bu söylenenler dışında kendi veya tanıdığı veya duyduğu aksaklıklar var mıdır? Teknik adam sözleşmesinin uygulanmasında daha az sorunla karşılaşılması için önerileri nelerdir?"* sorusu sorulmuş, elde edilen ifadeler ve bu ifadelerin incelenmesi sonucunda ortaya çıkarılan temel sorunlar, tablo 19'da gösterilmiştir.

Tablo 19 - Çözüm önerilerine yönelik tespitler

Teknik Adamların İfadeleri	**Tespit Edilen Sorunlar**
T1: Kulüplerde kesinlikle profesyonel yöneticiler olmalı. Teknik adam bu kişiler ile muhatap olsa daha kaliteli olur. Sözleşmeye asgari ücret yazılması ama gerçekte öyle olmaması da ayrı bir sorun. Belki TFF sözleşmeler için bir teminat koyabilir.Bazıları teknik direktörlük belgesi yok bakıyorsun Süper Lig takımı çalıştırıyor. Bu belgeye sahip bir arkadaş alıyorlar yanlarına sözleşmeyi onunla yapıyorlar. Ama teknik adam olarak basın önünde her türlü işlemi yapıyor. Bunu herkes görüyor, TFF'de görüyor ama bir şey yapılmıyor. Bu bence ahlaki değil. *T2: Valla bu sözleşmenin feshi konusunda dayak diyen, tehdit edilenler oluyor duyuyoruz. Adam alıyor silahı imzala diyor, böyle şeyler geliyor zaman zaman kulağımıza. Federasyon bu konuda ağırlığını arttırmalı, her şey Süper Lig'den ibaret değil, hatta tek tip sözleşme yapılsın her şeyin yazılması zorunlu olsun, alacağı nedir, tazminatı, primi nedir hepsi yazılsın, para konusunda da bir anlaşmazlık çıkarsa gidilsin federasyon halletsin bu işleri, bizim paramızı koruyacak bir mekanizma federasyon içinde olsun. Bunun dışında*	- Sözleşmeye esas ücret yerine asgari ücret yazılması, - Gerekli lisanslara sahip olmayan kişilerin esas teknik adam başkası görünerek sahaya çıkması,

sözleşmelere farklı rakamların yazıldığı da oluyor adam kafasına göre yazıyor oraya asgari ücreti ama sana anlaştığını veriyor. Dediğim gibi kulüp bulmak zor katlanıyorsun. *T3: Profesyonel danışmanlık zorunlu kılınmalı. Bu işi lisansı alanlara yaptıracaksın ve zorunlu kılacaksın. Sonra hak arama konusunda bilgilendirici seminerlerin arttırılması gerekir. Bir de kulüp başkanı seçimine bir kıstas getirilmeli, herkes başkan olmamalı. Bir bakıyorsunuz adam başkan olmuş ama sabıka dosyası kabarık.* *T5: Örneğin sözleşmeye "A takımda çalışır" diye bir kayıt konmuyor. Terslik çıkınca da deniyor ki "hoca sen git genç takımla çalış". Bu da tecrübeli menajerle çalışmanın faydası ki bu genellikle alt liglerde görülen bir hile. Bu sözleşmeler işi bilen kişilerin eline bırakılmalı. Gerek teknik adamın çalıştığı menajer, gerekse kulüpte muhatap olduğunuz idareci profesyonel olursa hiç sorun yaşanmaz. Buna benzer olarak teknik adamın sözleşmesinde iş tanımının karşılığı olarak "kadro kurar" yazmıyor diye kadroyu kurmaya kalkan yöneticiler biliyorum. Ayrıca çoğu zaman alacağın tamamı tam olarak sözleşmeye yazılmıyor.* *T13: TFF, UÇK konusunda durumu eski haline getirmeli. Bir de TFF hakem sayısını arttırdığı gibi teknik adam istihdamını arttıracak tedbirler alabilir. Örneğin şu kadar yardımcı antrenör şu kadar kaleci antrenörü... bu sayıyı arttırabilir.* *T16: TFF'nin ücretler konusunu ciddi takibe alması gerekir. Taban – tavan ücret uygulaması yapılabilir. Uymayanlara yaptırımlar uygulanır. Kulüplerin denetimi arttırılmalıdır. Bunun da çaresi şirketleşmedir. Kulüplerde çalışan profesyonel sayısı arttırılmalıdır.* *T17: En çok sıkıntı çektiğimiz sorunlarımız alacağımızın tahsilinin önündeki engellerin kaldırılmasıdır. Bu hususta yabancıların yaşadığı güveni biz de yaşamak istiyoruz. Ancak bunların olması için TÜFAD, Profesyonel Futbolcular Derneği gibi en azından mevcut örgütlerin TFF bünyesinde söz sahibi olmaları, görüşleri alınan kurumlar olması ve söylediklerinin yaptırımı veyahut da olumlu görüşlerinin alınmasının*	- Çift sözleşme uygulaması, - Teknik adam için kulüp sınırının bulunması, - UÇK'da yapılan değişiklerin hak aramayı zorlaştırması, - Taban – tavan ücret uygulamasının olmaması.

mecburiyeti olmalıdır. Herkesin her şeyi bilmesi mümkün olmayacağı için nasıl ki ev kiralamak için emlak müşavirinden, araç ile ilgili trafik müşavirliğinden, mali konularda da mali müşavirliğinden hizmet alınıyor veyahut da alınması gerekiyorsa en az hasarla sonuca gitmek veyahut da hakların korunması ve çabuk ulaşılması adına uzman ve güvenilir hukuk müşavirinden hizmet almak gerektiğini düşünmekteyim ve bu hususta hassasiyet göstermekteyim. Ne demişler; bildiği halde soran tam akıllıdır. Bildiği halde sormayan yarım akıllıdır. Bilmediği halde sormayan ahmaktır. O sebeple bizim kültürümüzde meşveret, müşavirlik, istişare, danışma vardır. Bu sebeple de her işimde sorarak hareket ettim. Hele ki bu husus ayrı bir uzmanlık gerektiriyorsa. *T18: TFF, örneğin Maliye Bakanlığı bu işin içinde yer alan kurumlarla çalışma yapmalı ki bu asgari ücret saçmalığına bir son verilsin. Bu işe devlet müdahale etmeli yoksa bu teknik adamla kulübün işi değil. Kulüpler daha profesyonel kişilerce yönetilmeli. Kulüpler daha kurumsal olmalı, bir şekilde şirketleşme teşvik edilmeli.*	

7. TARTIŞMA ve SONUÇ

7.1. Tartışma

Araştırmanın bu bölümünde, profesyonel teknik adam sözleşmeleri ile ilgili temel sorunlara yönelik bulgular tartışılmıştır. Ayrıca, araştırmaya ilişkin sonuç ve öneriler de bu bölümde yer almaktadır.

7.1.1. TFF ve TFF Hukuk Kurulları ile ilgili sorunlara yönelik bulguların tartışılması

7.1.1.1. TFF'nin teknik adamlara bakışı ile ilgili bulguların tartışılması: TFF, futbol sporunu ulusal düzeyde yürüten ve düzenleyen tek kuruluştur ve Türkiye'yi futbol ile ilgili konularda ulusal ve uluslararası düzeyde temsil etmeye yetkilidir. Yani ülkemizde futbolun tek patronudur. Durum böyle iken, futbol ile ilgili beklentilerin ana odağına TFF oturmaktadır. Ancak yapılan araştırma sonuçlarına göz attığımızda, teknik adamlarının tamamına yakınının TFF'nin teknik adamlara bakışı konusunda olumsuz bir algıya sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bu hoşnutsuzluklar özetle;

- Eğitim konusunda istikrarsızlık, devamlı bir modelinin olmaması ve verilen eğitimlerin yetersiz ve pahalı bulunması,
- İstihdam konusunda teknik adamlara yeterince yardımcı olunmaması, fırsat eşitliği sağlanmaması,
- Karşılıklı iletişim eksikliği ve bunun teknik adamlar üzerinde yalnız bırakılmışlık duygusu yaratması,
- Bazı mevzuat maddelerinin haksızlığa yol açtığı düşüncesi, şeklinde tespit edilmiştir.

Buradaki sorunların tamamına yakını kurumsallaşma ile ilgili problemlerdir. Kurumsallaşma, en yalın anlatımla konu ne olursa olsun, her türlü etkileşim ve iletişimde belirli kuralların hâkim olmasıdır. Bir kurumun, bir kuruluşun veya bir işletmenin kişilere bağımlı olmadan faaliyetlerini sürdürebilmesi ve geliştirebilmesini sağlayan bir yapıya kavuşturulabilmesi işlemine denir[1]. Şimdi bu tanımlar açısından TFF'ye baktığımızda, devamlı bir yönetim anlayışının ve

[1] http://www.ticariyer.com/kurumsal/kurumsallasma-nedir.html

modelinin bulunmaması, her gelen başkanın tepeden tırnağa kendi ekibi ile devam etmeye çalışması bazı kurumsal zaaflara yol açmaktadır. Bu, şöyle bir durumun ortaya çıkmasına yol açmaktadır: her gelen yeni yönetim bu tarz hataları yapmasa bile geçmiş tecrübeler en ufak bir hatada bunun kötü şekilde algılanmasına yol açmaktadır. İstihdam konusunda teknik adamlara yardımcı olunmaması, fırsat eşitliği sağlanmaması, karşılıklı iletişim eksikliği ve bunun teknik adamlar üzerinde yalnız bırakılmışlık duygusu yaratması gibi şikâyetler de mevcut yönetimlerin hatası olduğu gibi geçmiş yönetimlerin de payı bulunmaktadır.

Eğitim konusu da ayrı paragrafta tartışılması gereken bir husustur. Araştırma bulgularına göre TFF tarafından verilen eğitimler konusunda olumsuz yargı dile getiren teknik adamlar, farklı zamanlarda farklı kişilerce verilen eğitimlerden verim alamadıklarını belirtmişlerdir. Bunda da değişen yönetimlerin etkisi büyüktür. Ayrıca kurslara ödenen bedellerin ücreti oldukça pahalı bulunmaktadır. Bazı teknik adamlar, bunun diğer ülke federasyonlarınca hizmet olarak algılandıklarını ve oldukça düşük ücretlerle bu faaliyetleri düzenlediklerini ifade etmişlerdir. Biz de bu görüşlere katılmaktayız.

Futbol mevzuatındaki bazı maddelerin eşitsizliğe yol açması iddiası en çok dikkat çeken sorunlardan birisidir. Gerçekten TASÇET'e baktığımızda teknik adamların bir sezonda çalışabileceği kulüp sayısının sınırlandığı görülmektedir. Ancak kulüpler açısından böyle bir sınırlama mevcut değildir. Teknik adamların bu şekildeki hoşnutsuzluklarına katılıyoruz. Bizce sınırlama iki taraf için de olmamalıdır. Ayrıca bir sınırlama olacaksa da, bu iki taraf için de eşit şekilde olmalıdır. Araştırma bulgularında, genelde teknik adamların yapacakları sözleşme sayısındaki sınırın kaldırılması yönünde beyanlar mevcuttur. Ancak bir katılımcının, teknik adamların her yıl tek sözleşme yapabilmesi gerektiği, böylece sayıca çok olan boştaki teknik adamlara da istihdam imkânı yaratılabileceği şeklinde görüşü ilgi çekicidir.

Son olarak UÇK'nın yapısındaki değişiklik, yani teknik adam / futbolcu ile kulüp arasında bir uyuşmazlık çıktığında, bu uyuşmazlığın UÇK'da mı, yoksa genel mahkemede mi çözüleceğinin uyuşmazlık çıktıktan sonra taraflarca belirlenecek olması ve tarafların kabul etmemesi halinde genel mahkemelerin görevli ve yetkili

hale gelmesi konusunda da katılımcılar hoşnutsuzluklarını dile getirmişlerdir. Biz de katılımcıların bu konudaki görüşlerine katılıyoruz. Bu tür uyuşmazlıklar için sadece bu tarz uyuşmazlıklarda uzmanlaşmış ve daha kısa sürede çözebilecek usul imkânlarına sahip UÇK varken, genel mahkemelerde çözülecek olması çözüm sürecini uzatacaktır. Hatta bazı bu tür uyuşmazlıklarda görev yapan avukatların zaman kaybetmemek uğruna UÇK'nın yetkisi için karşı tarafın cevap verme süresini beklemeyerek, doğrudan genel mahkemelere gittiğini şifahen duymaktayız.

7.1.1.2. TFF Hukuk Kurulları ile ilgili sorunların tartışılması: TFF Hukuk Kurulları ile ilgili elde edilen bulgulardan tespit edilen sorunlara bakarsak özetle;

- Burada görev yapan kişilerin etki altında kaldıkları düşüncesi,
- Buradaki kişilerin seçimlerinin başkan seçimi ile birlikte olduğu için güven vermiyor düşüncesi,
- Burada görev yapan kişilerin futbolun içinden gelmedikleri için olayların yorumunu sağlıklı yapamadıkları düşüncesi,
- İlk derecede verilen kararın bir şekilde Tahkim Kurulu tarafından bozulduğu düşüncesi,

Buradaki ilk sorun, devlet yönetiminde de her zaman sıkıntı yaratan yargı organlarında görev yapacak kişilerin, yöneticiler tarafından atanması olayıdır. TFF mevzuatına baktığımızda;

Tablo 20 – TFF Hukuk Kurullarının atanması

Hukuk Kurulu	**Atayan Kişi / Organ**
İl Disiplin Kurulu	TFF Başkanı
AFDK – PFDK	TFF Başkanının teklifi üzerine Yönetim Kurulu
Etik Kurulu,	TFF Başkanının teklifi üzerine Yönetim Kurulu
Kulüp Lisans Kurulu	TFF Başkanının teklifi üzerine Yönetim Kurulu
Tahkim Kurulu	TFF Başkanının teklifi üzerine Yönetim Kurulu

Bu şekilde yapılan atanma ister istemez burada görev yapan kişilerin etki altında kalacakları algısına yol açmaktadır. Ayrıca katılımcıların ifadelerine göre başkan seçiminde kulüplerin belirleyici olduğu, dolayısıyla hukuk kurullarının şekillendirilmesinde bazı kişilerin buna göre seçildiği algısı dikkat çekmektedir. Burada ifade edilen algıların oluşmaması için bu kurullarda görev yapan kişilerin seçiminde ve seçilen kişilerin karar verme sürecinde azami dikkat içerisinde bulunması gerekmektedir. Ancak şu hususu da atlamamak gerekir. Bir yargı organı ne kadar dürüst, ne kadar tarafsız olursa olsun, aleyhinde karar verdiği birilerinin hoşnutsuzluğunu kazanacaktır. Ayrıca medyanın da bu kurulların ne kadar tarafsız ve objektif karar veriyor haberi yerine bu algıyı destekleyecek yayın yapma ihtimali de göz önüne alınmalıdır. Burada görev yapan kişi ne kadar objektif olmaya çalışırsa çalışsın, maalesef taraftar olarak desteklediği takım biliniyorsa zan altında kalacaktır. Bunun kaçınılmaz olduğu düşüncesindeyiz.

Buralarda görev yapan kişilere baktığımızda, özellikle teknik adamlar açısından bağlayıcı karar verebilecek olan PFDK ve Tahkim Kurulunun tamamının hukukçu oldukları (avukat, akademisyen, emekli yargı ve emniyet mensubu) görülmektedir. Bu kurulların en az bir üyesinin tarafsızlığı ile tanınmış eski sporcu ya da faal olarak görev almayan teknik adamlardan seçilmesi yerinde olacaktır.

İlk derece yargı kurullarının kararlarının bir şekilde Tahkim Kurulunda bozulduğu algısı da, bir sorun olarak tespit edilmiştir. Bu algıya dayanarak 16.12.2011'den 19.12.2012'ye kadar olan TFF Tahkim Kurulu kararlarını örnek mahiyetinde inceledik ve şu sonuçlara ulaştık:

Tablo 21 – Tahkim Kurulu Kararları 16.12.2011 – 19.12.2012

İncelenen Karar	**Onay**	**Diğer (ret, değiştirerek onay, iptal)**
Yönetim Kurulu	1	2
PFDK	17	1
AFDK	2	0

Bu sonuçlara baktığımızda, verilen kararların çoğunun onaylandığı, etkisinde kalındığı iddia edilen yönetim kurulunun bir kararına yapılan itiraz reddedilirken, iki itirazın kabul edildiği ve kararın iptal edildiği göre çarpmaktadır. Dolayısıyla bu konudaki algının sübjektif yorumlara dayandığını söyleyebiliriz.

7.1.2. Futbolda işçi – işveren dengesi ile ilgili sorunlarına yönelik bulguların tartışılması

7.1.2.1. Sendikacılığa bakış ile ilgili bulguların tartışılması: Katılımcıların çoğu spor alanında faaliyet gösterecek sendikacılığın gerekli olduğunu beyan etmekle birlikte bu konuda elde edilen bulgulardan tespit edilen sorunlar özetle;

- Sendika yapısının bu alandaki sorunlara çözüm üretemeyeceği düşüncesi.
- Geçmiş dönemde yaşanan başarısız girişimlerin tekrarlanacağı düşüncesi.

Sendika yapısının bu alandaki sorunlara çözüm üretmeyeceği düşüncesinin temelinde teknik adamlığın bir meslek olarak tanınmaması ifade edilmektedir. Bu katılımcılara göre spor alanında çıkarılacak bir kanun ile bu işin hukuken tanınması ve bir meslek odası kurulması daha elzemdir. Bu konuda, bu şekilde görüş beyan eden teknik adamlara kısmen katılıyoruz. Şöyle ki, kurulacak bir meslek odası birliği beraberliği pekiştirebilir ve mesleğin kalite standartlarını yükseltebilir. Ancak meslek odası ile sendikanın varlık sebepleri farklıdır. Birisi mesleğin varlığı ile ilgili iken, diğeri bu alandaki emek dengesi ile ilgilidir. Yani ikisinin de varlığının gerekli olduğu düşüncesindeyiz.

Bu konudaki diğer bir kaygı da, geçmiş sendikal tecrübelerin başarısızlığı olarak ifade edilmiştir. Ancak geçmişte fikir ayrılıkları yüzünden bir takım işlere başlanılamamış olması bu durumun ilelebet böyle süreceği anlamına gelmemelidir. Sonuçta günümüzde hâlihazırda bir sporcu sendikası kurulmuş, faaliyetine devam etmektedir.

7.1.2.2. Sendikacılığın muhtemel etkileri ile ilgili bulguların tartışılması: Sendikacılığın muhtemel etkileri konusunda katılımcıların bir kısmı bunun olumlu yönlerinin daha fazla olacağını belirtmişler, diğer kısmı ise siyasetin sendikacılığı amacından uzaklaştıracağını ifade etmişlerdir. Buna örnek olarak da, futbolun diğer kurumlarında ve kulüplerde siyasetin etkisi örnek olarak gösterilmiştir. Bu yorumlara kısmen katılıyoruz. Teknik adamlar tarafından verilen örnekler siyasetin spora

müdahalesi açısından yerinde örneklerdir ve maalesef spor bazen iktidarın veya muhalefetin bir güç gösterisi alanı haline gelebilmektedir. Ancak yukarıda ifade ettiğimiz gibi, sporda kurumlara siyasetin müdahalesi her alanda olacak diye bir şart yoktur. Bir katılımcının ifade ettiği gibi, bu olay daha çok sendikayı yönetenlerin tutumlarına bağlıdır.

7.1.2.3. Bu alandaki dernekler ile ilgili bulguların tartışılması: Bu alanda faaliyet gösteren en önemli hatta yerel bazı oluşumları saymazsak tek dernek Türkiye Futbol Antrenörleri Derneği'dir[1]. Ayrıca TFF Statüsü m.22/g'ye göre Türkiye Futbol Antrenörleri Derneği başkanı ile en uzun süre (A) Milli Takım teknik direktörlüğü yapmış beş delege TFF Genel Kurul üyesidir. Bu konuda tespit edilen sorunlar özetle;

- Bu derneklerin etkisiz ve verimsiz oldukları,
- Teknik adamların haklarını yeterince savunulmaması,
- Eşit davranma konusunda sıkıntılar yaşanması şeklindedir.

Bu konudaki eleştirilerin temelinde son UÇK değişikliklerinde derneğin etkisiz kalması ve play – off sistemi gibi futbol için çok önemli bir konunun tartışılmasında rol almamış olması şeklinde ifade edilmiştir. Tabi durumun gerçekte böyle mi olduğunu bilemiyoruz. Ancak genel algı bu şekildedir. TÜFAD gerçekte bir fikir açıklamasında bulunduğunda bunu daha etkin bir şekilde üyelerine duyurmalıdır. Buradan derneğin üyeleri ile olan iletişimi güçlendirmesi gerektiği sonucu çıkarılabilir. Derneğin daha çok sosyal bir dernek gibi çalıştığı da bazı katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Sosyal bir dernek gibi çalışmak, kötü bir durum gibi algılanmamalıdır. Sonuçta üyelerin sosyal ihtiyaçları da mevcuttur, ancak teknik

---

[1] Türkiye Futbol Antrenörleri Derneği, 1965 yılında Türk futbol antrenör ve teknik yöneticilerini bir çatı altında toplayarak Türk futbolunun gelişmesi, güçlenmesi için gerekli görülen davranış birliğini sağlamak amacıyla Ankara'da kurulmuştur.
Derneğin genel merkezi Ankara'da bulunmaktadır. Dernek 48 şubesi ve bu şubelere bağlı 13996 üyesiyle faaliyetlerini sürdürmektedir. Temel amacı Türk antrenörlerinin, düzenlenen kurs ve seminerlere katılarak gelişmeleri ile Türk futbolunu daha üst seviyelere taşımalarını sağlamak olan dernek, yabancı organizasyonlarda da Türkiye'yi ve Türk futbolunu antrenörler bazında temsil etmektedir.
Kuruluşundan bu yana düzenlediği kurs, seminer ve diğer etkinlikleriyle ve yayınladığı teknik kitap, dergi, broşürlerle Türk antrenörlerinin eğitimi ve gelişmesine sayısız faydalar katan derneğin "antrenörün sesi" isimli bir de periyodik yayın organı bulunmaktadır. Türk futbol antrenörlerinin yegâne kuruluşu olan TÜFAD, yönetim ve denetim kurulları, şubeleri ve fedakarca Türk futboluna hizmet veren üyeleri ile çalışmalarına bundan sonra devam edecektir. (Kaynak: www.tufad.org.tr)

adamlar dernekten daha etkili olacağı, sözünün dinleneceği, medyada etki yapacağı faaliyetler beklemektedir.

7.1.3. Sözleşme uygulamaları ile ilgili sorunlara yönelik bulguların tartışılması

7.1.3.1. Mevzuat bilgisine yönelik bulguların tartışılması: Bu konuda elde edilen bulgulardan tespit edilen sorunlar özetle;

- Genel olarak mevzuat konusunda bilgisizlik olduğu düşüncesi,
- Talimatın bilinmesinin veya bu konuda eğitim verilmesinin herhangi bir şeyi değiştirmeyeceği düşüncesi.

Bazı katılımcılar bu talimatı bilmediklerini ifade etmişler, bazıları ise bildiklerini söylemişleridir. Bu konu tartışmaya açıktır. Sonuçta teknik adamın işi, futbolun teknik kısmıdır. Futbol dışındaki her konuda bilgi sahibi olması beklenemez. Ancak en azından kendisi ile ilgili bir talimatı birkaç kez okumuş olması gerekir diye düşünüyoruz. Çünkü bir katılımcının da ifade ettiği gibi, teknik adamların çoğu görüşmelere tek başına gider. Bu kişiler sözleşmeyi yapacak bilgi birikimleriyle görüşmelere gitmesi kendi lehlerine sonuçlara ulaşma açısından daha faydalı olacaktır.

Biz konudaki temel sorunun mevzuat konusundaki bilgisizlik değil, maalesef bu bilginin bir işe yaramayacağına dair inanç olduğunu düşünüyoruz. İşin kötüsü böyle düşünen katılımcıları çok da eleştiremiyoruz. İstihdam oranının bu kadar düşük olduğu bir alanda maalesef teknik adamlarımızın tespitleri gerçeği yansıtmaktadır.

7.1.3.2. Sözleşme görüşmeleri ile ilgili bulguların tartışılması: Sözleşme görüşmeleri ile ilgili bulgular üç soruya yöneltilen cevaplardan oluşmaktadır. Sırasıyla bu bulguları değerlendirelim.

Katılımcılara bu konu ile ilgili ilk sorulan soru danışmanlık hizmeti alıp almadığı, almıyorsa da sebebinin ne olduğudur. Bu konuda elde edilen bulgulardan tespit edilen sorunlar özetle;

- Kulüplerin menajerle ve avukatla birlikte yapılan sözleşme görüşmelerine soğuk bakması,
- Ülkemizde menajerlik sisteminin oturmamış olması düşüncesi,

- Böyle bir hizmete ihtiyaç olmadığı düşüncesi,
- Danışmanlık hizmetinin pahalı bulunması.

Katılımcıların büyük çoğunluğu (18 kişiden 15'i) bu tarz bir hizmet almadığını söylemiştir. Bir menajerle veya avukatla çalışıp çalışmamanın kişilerin kişisel tercihleri olduğunu düşünüyoruz. Nitekim bazı katılımcılar, bu hizmeti almamalarının sebebi olarak yıllarca edindikleri tecrübeyi gösterirken, bazısı da bu hizmeti pahalı bulduğunu ifade etmiştir.

Bizce burada tartışılması gereken nokta ülkemizde menajerlik sisteminin varlığı ve kulüplerin menajerlere ve avukatlara soğuk bakmasına karşı hukuki bir önlem alınıp alınamayacağıdır.

Menajerlik ülkemizde lisanslı olarak yapılabilmekte ve bu konudaki hükümler TFF Futbolcu Temsilciliği Talimatında yer almaktadır. Talimata göre futbolcu temsilcisi m.2'de *"Bu talimat ve FIFA Futbolcu Temsilcilerine İlişkin Düzenleme (FIFA Players' Agents Regulations) uyarınca elde edilen lisansla, bir ücret karşılığında, profesyonel futbolcu sözleşmesi müzakeresi yürütmek amacıyla bir futbolcu ile bir kulübü veya bir transfer sözleşmesi müzakeresi yürütmek amacıyla iki kulübü bir araya getiren gerçek kişiyi ifade eder."* Ülkemizde futbolcu transferi için menajerden faydalanılacaksa, bu kişinin lisanslı olması bir zorunlulukken, teknik adamlar için böyle bir şart yoktur. Bizce daha sorun burada başlamaktadır. Talimat sadece futbolcular üzerine yazılmıştır. Hâlbuki bu hizmeti lisanslı kişilerden alması gereken sadece futbolcular değildir. Bu talimatın adının futbolcu yerine futbol temsilciliği talimatı olarak değiştirilmesi ve düzenlemeye teknik adamların da dâhil edilmesi yerinde olacaktır.

Bundan başka ülkemizde sistemle ilgili sorunlardan en göze çarpanı da lisanssız menajerlerdir[1]. Kulüplerin bu işe soğuk bakmasında bu kişilerinin büyük payı

[1] Menajerlik piyasasında lisanssız menajerler 'çantacı' diye tabir edilmektedir. Genellikle eski futbolcular veya çeşitli ilişkilerinden dolayı kulüplere yakın olan bu kişiler noter tasdikli sözleşme ile aracılık hizmetinde bulunurlar. Satış piyasasında sıkça tabir edilen tabir edilen 'malı çaktım' bu kişilerin verdikleri hizmeti oluşturur; futbolcuyu bir kulübe satmak ve komisyonunu almak. Tabii ki satış sonrası hizmet ister lisanslı ister lisansız menajer olsun ekstra bir durumdur ve sözleşmelerde yer almaz. Futbolcular ve kulüpler açısından böyle hizmet veren kişilerle çalışmanın dezavantajı sözleşmeden doğacak anlaşmazlıklarda mağdur olmaları ve federasyon nezdinde temsil edilememeleri şeklinde ortaya çıkmaktadır. (http://www.futbolname.com/2011/03/11/turkiyede-lisanli-futbolcu-menajerligi/ Erişim Tarihi: 25.01.2012)

olduğunu düşünüyoruz. Çünkü muhtemelen iş çevresinden başka bir mesleki – hukuki tecrübesi olmayan bu kişiler, kulüpler ve diğer kişiler için potansiyel bir tehlike oluşturmaktadır.

Kulüplerin menajerlere ve avukatlara soğuk bakmasına karşı, hukuki bir önlem alınıp alınamayacağı tartışmasına gelince, aslında lisanslı bir menajer ve ruhsatlı bir avukat ile sözleşme ilişkisine girmenin iki taraf içinde gayet olumlu yanları mevcuttur. Bu, kişilere hem önleyici hukuk hizmeti sağlar, hem de kulüplerin görüşmeleri ciddiye almasına yardımcı olur. Ama maalesef ülkemizde işler bu şekilde yürümemektedir. Katılımcılarla yaptığımız görüşmelerden edindiğimiz izlenim, kulüp sayısının az, teknik adam sayısının çok olmasının kulüpler tarafından sözleşme görüşmelerinde bir baskı aracı olarak kullanıldığıdır. Bu durum çoğu zaman görüşmeleri olumsuz etkilemekte ve yapılan sözleşmelerin daha baştan problemli doğmasına yol açmaktadır. Şu anki hukuki durumda bu durumu engelleyecek bir çözüm bulunmamaktadır. Burada ancak TFF bir düzenleme yaparak bu durumu zorunlu hale getirebilir. Örneğin, futbolcu ve/veya teknik adam ile yapılan sözleşmelere bir menajer veya avukatın katılmasını mecbur tutacak bir talimat yapılabilir. Burada bu kişilerin ücretlerinin makul bir seviyede asgari olarak belirlenmesi de durumu kolaylaştırabilir.

Katılımcılara bu konu ile ilgili ikinci sorulan soru teknik adamların görüşmeler sırasında nelere dikkat ettikleridir. Bu konuda elde edilen bulgulardan tespit edilen sorunlar da özetle;

- Görüşmelerdeki hususların aynı şekilde sözleşmeye aktarılmaması,
- Teknik adamın yetkilerinin belirlenmemiş olması,
- Çalışma şartlarının (saha, tesis) kötü olması.

Burada katılımcıların en çok şikâyetçi oldukları konu, konuşulan hususların sözleşmeye yazılmamasıdır. Hukukumuzda senetle ispat kuralı geçerlidir ve sözleşmenin kendisi de bu anlamda bir senettir. Sözleşmeye geçirilmemiş bir prim vaadi ya da ek ödemenin ifası burada karşı tarafın insafına bırakılmış demektir. Yukarıda bahsettiğimiz gibi sözleşme görüşmelerine bir menajer veya avukatın katılması bu konudaki şikayetlerin azalmasına yol açacaktır.

Teknik adamın yetkilerinin de sözleşmeye yazılması önemli bir husustur. Bazen bu yetkilerin açıkça yazılmamasının kulüpler tarafından suiistimal edildiği bazı katılımcıların ifadelerinden anlaşılmaktadır[1]. Aslında dürüstlük kuralı gereğince bir takımın teknik – taktik işlerinin teknik adam tarafından yapılması gerekir, bunun sözleşmede yazılmamasının bir şeyi değiştirmeyeceği düşüncesindeyiz. Ancak yetkilerin açıkça belirlenmiş olması hem bunun suiistimal edilmesini engeller, hem de bir haklı fesih durumunda ispat kolaylığı sağlar.

Katılımcılara bu konu ile ilgili üçüncü sorulan soru sözleşme görüşmelerinde verilen sözlerin tutulup tutulmadığı ile ilgilidir. Buradan elde edilen bulgulardan tespit edilen sorunlar özetle;

- Sözleşme konusunda anlaşılıp işin imzalara kalması aşamasında sözleşmeden tek taraflı olarak vazgeçilmesi,
- Sözleşmeye yazılmamış hususlar konusunda genellikle verilen sözlerin tutulmuyor olması,
- Bu aşamada diğer teknik adamların dürüstlükle bağdaşmayacak şekilde fiyat düşürmesi.

Buradaki sorunların tamamı hukuki olarak culpa in contrahendo sorumluluğu ile ilgilidir[2]. Kısaca tekrar etmek gerekirse, doktrinde kabul edildiği üzere, sözleşmenin ihlali kural olarak müspet zararın tazminine esas olduğu halde, sözleşme öncesi sorumluluk, -yine kural olarak- yalnız menfi zararların tazminini gerektirir. Menfi zarar, hüküm ifade ettiğine güvenilen bir sözleşmenin hüküm ifade etmemesi veya inikat edeceğine güvenilen bir sözleşmenin inikat etmemesi yüzünden uğranılan zarardır. Güvenen kimsenin sözleşmenin hüküm ifade etmemesi veya inikat etmemesi halinde malvarlığının aldığı durum ile, bu olay hiç cereyan etmese idi malvarlığının arz edeceği durum arasındaki fark, menfi zararı ifade eder. Yukarıda sayılan fiillerle karşılaşıldığında meydana gelen zarar kusurlu olan taraftan istenebilecektir.

7.1.3.3. Ücret ile ilgili bulguların tartışılması: Bu konu ile ilgili elde edilen bulgulardan tespit edilen sorun ödemelerin genellikle tam ve zamanında yapılmaması

[1] Bkz. Bulgular 2.4. Çözüm Önerilerine Yönelik Tespitler – (T5)
[2] Bkz. Kavramsal Çerçeve 2.3.1. Sözleşme Görüşmeleri ve Sorumluluk

ve bu durumun bu şekilde devam edeceğine olan inancın bir teamül haline gelmesidir.

Ücret, iş sözleşmenin en önemli unsurlarındandır. Kavramsal çerçeve bölümünde de belirttiğimiz üzere profesyonel teknik adam sözleşmesi de karşılık uğruna yapılan bir sözleşmedir. Teknik adam ücretinin ödenmesi için yargıya başvurabileceği gibi sözleşmelerini de haklı sebeple feshedebilir. İş K.'nun "*Ücretin Gününde Ödenmemesi*" başlıklı 34.maddesinin 1.fıkrasına göre: "*Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.*" Yani buna göre teknik adamlar eğer ücretleri ödenmezse, vade gününden itibaren 20 gün sonra iş görme borçlarından kaçınabilirler, idmana çıkmayı reddedip, tesislere gelmeyebilirler. Ancak uygulamaya baktığımızda teknik adamların işsiz durumuna düşmemek için fesih hakkı yerine ücretin geç de olsa ödenmesini bekledikleri anlaşılmaktadır. Umuyoruz ki UEFA'nın kulüplere uygulamak istediği mali kıstasları devreye girdiğinde bu yönde şikâyetler azalacaktır.

Paraların tam ve zamanında ödenmeyeceğine dair inanca değinmek gerekirse, bu durum gerçekten sektördeki ekonomik durumun vahametini ortaya koymaktadır. Devamlı tekrarlanan bu durum, artık ücretin zamanında ödenmemesinin normal, ödenmesini ise anormal bir durum gibi algılanmasına yol açmıştır. Gerçekten de katılımcılarla yaptığımız görüşmelerde yalnızca bir teknik adam bu konuda bir sıkıntı yaşamadığını, ücretlerin zamanında ödendiğini belirtmiştir. Ancak açıkça ifade etmek gerekirse, bu problemler tek bir kurum tarafından çözülemeyecek kadar karmaşıktır. Söz gelimi örneğin, ücretlerin zamanında ödenmesini ne TFF tek başına taahhüt altına alabilir, ne de sadece kulüplerle ilgili mevzuatın değiştirilmesi ile bu iş halledilir. Bu konuya çözüm önerileri kısmında değinilecektir.

7.1.3.4. Sözleşmenin sona ermesi ile ilgili bulguların tartışılması: Sözleşmenin sona ermesi ile ilgili bulgular üç soruya yöneltilen cevaplardan oluşmaktadır. Sırasıyla bu bulguları değerlendirelim.

Katılımcılara bu konu ile ilgili ilk sorulan soru kulüplerin sözleşmeyi sona erdirirken adaletli davranıp davranmadıklarıdır. Bu konuda elde edilen bulgulardan tespit edilen sorunlar özetle;

- Kulüplerin keyfi davranışlarına karşılık mevcut sistemin bunu önleyecek mekanizmalardan yoksun olması,
- Bazı kulüp yöneticilerinin teknik adamı istifaya zorlamak için etik dışı hareketlere başvurmasıdır.

Burada yapılan tespitte, kulüplerin keyfi davranışlarına karşılık mevcut sistemin bunu önleyecek mekanizmalardan yoksun olmasından kasıt şudur: Örneğin, ülkemizde bir yabancı teknik adam yaptığı sözleşmede herhangi bir uyuşmazlık çıkması durumunda, bunun FIFA veya CAS'ta ele alınacağını, eğer lehine karar verilirse ve bir alacağı kalmışsa, bunu takip etmenin FIFA'nın zorlama vasıtaları ile daha kolay olacağını bilmektedir. Oysa ülkemizde eskiden UÇK sayesinde yine bir nebze zorlama vasıtasına sahip olan TFF son düzenlemeler ile bu gücünü yitirmiştir. Artık sözleşmeye ilişkin yargılama yetkisi büyük ölçüde genel mahkemelere geçmiştir. Böyle olunca da bir teknik adam, aldığı mahkeme kararı ile TFF'ye başvurmasının bir anlamı olmayacaktır. Son düzenleme TFF'yi bu konuda bir yükten kurtarmış olmakla beraber yine bazı suiistimallere yol açacaktır.

Bazı kulüp yöneticilerinin teknik adamı istifaya zorlamak için etik dışı hareketlere başvurması "mobbing" kavramının içinde değerlendirilebilir. Mobbing duygusal bir saldırıdır. Yaş, ırk, cinsiyet ayrımı gözetmeden, taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla herhangi bir kişiye yönelen saldırganlıktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. İşveren ima ve alayla, karşısındakinin toplumsal itibarını düşürmeye yönelik saldırgan bir ortam yaratarak kişiyi işten ayrılmaya zorlar[1].

Türk Hukukunda mobbing kavramı henüz çok yeni olup, mobbing'in önlenmesi ve buna ilişkin yaptırımlar hakkında özel bir düzenleme mevcut değildir. Ancak Yeni Borçlar Kanunu'nun 417. Maddesi şu şekildedir:

> ***MADDE 417-*** *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.*

[1] http://tr.wikipedia.org/wiki/Mobbing erişim: 28.01.12

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.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

Bu madde henüz yürürlükte değildir. Yürürlüğe girdiğinde mobbing davalarında büyük kolaylık sağlayacaktır. Bu noktada, kulüp yöneticileri tarafından doğrudan veya dolaylı olarak bu şekilde maddi veya manevi bir saldırıya uğrayan teknik adam sözleşmeye aykırılık dolayısıyla haklı sebeple fesih hakkını kullanabilecektir.

Katılımcılara bu konu ile ilgili ikinci sorulan soru, haksız feshe maruz kalmamak için sözleşmeye bir hüküm (cezai şart, banka teminatı vb.) koydurup koydurmadığıdır. Bu konuda elde edilen bulgulardan tespit edilen sorun; genel olarak işsiz kalma korkusunun sözleşme pazarlıkları sırasında sözleşmeye bu tarz hükümler konulmasına müsaade etmemesidir. Burada da sözleşme özgürlüğü çerçevesinde bir yaklaşımda bulunursak, taraflar sözleşmenin içeriğini belirleme konusunda da özgürlerdir ve bu tarz hükümleri sözleşmeye koyup koymamak konusu da buna dâhildir. Bizce bu tarz hükümlerin sözleşmeye konulup konulmamasında tarafların sahip oldukları kariyerin olması gayet anlaşılır bir durumdur. Sonuçta piyasada verilecek ücretin ve sözleşmeye konulacak bu tarz hükümleri kişinin kariyeri ve kulübün geçmişi belirler.

Katılımcılara bu konu ile ilgili diğer sorulan bir soru da, haksız fesih durumunda haklarını aramayı mı, yoksa yine bu kulüple yolum kesişir diyerek hak talebini göz ardı edip etmedikleridir. Bu konuda elde edilen bulgulardan tespit edilen sorun da genel olarak teknik adamların işsiz kalma korkusu dolayısıyla sözleşmenin sona ermesinden sonra bu tarz hak aramaktan imtina etmesidir. Bu soru ile ilgili ham veriler değerlendirildiğinde genelde hakkımı ararım şeklinde cevap veren teknik adamların futbolculuklarıyla veya teknik adamlıktaki geçmiş başarılarıyla tanınmış Süper Lig seviyesindeki kişiler olduğu görülmektedir. Buradan da şöyle bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Eğer bir teknik adam kariyerinin başında ise veya futbolculuktan

gelen bir şöhrete sahip değilse, genelde kötü anılmamak için hakkı yenmiş olsa da bazı şeyleri görmezlikten gelmeyi tercih edebilmektedir.

7.1.3.5. İşin düzenlenmesi ile ilgili bulguların tartışılması: Katılımcılara bu konu ile ilgili ilk sorulan genel olarak mesai saatlerine dikkat edilip edilmediğiydi. Bu konuda elde edilen bulgulardan tespit edilen sorunlar özetle;

- Senelik izin uygulamasının bulunmaması,
- Program karşılaşma takvimine bağlı olduğundan bazen hafta dinlenmesinden mahrum kalma.

Katılımcıların çoğunluğu işin düzenlenmesi konusunda olumsuz bir yargı belirtmemiştir. Çünkü çoğu zaman antrenman saatlerini ve izin günlerini ayarlayan kendileridir. Yukarıdaki iki madde bu konuda dile getirilen şikayetlerdir. Teknik adamlık ve futbolculuk mesleğinin iş düzeni ligin karşılaşma takvimine bağlıdır. Özellikle 2011 - 2012 futbol sezonunda bazen takımlar haftada 3 lig maçı birden oynayabilmektedir. Bu durumda ne teknik adamların ne de futbolcuların dinlenme imkânı kalmamaktadır. Ancak para ve idealler arasında sıkışan futbol, özellikle üst liglerde daha çok yayın geliri namına daha fazla maç oynamakta, bu da futbol aktörlerinin insanüstü bir güç sarf etmesine yol açmaktadır. Bu şekildeki emeğe karşılık paralar da insanları mutlu edecek meblağlarda olmakta, kişiler haftalık, yıllık izinden ziyade paralarını alıp alamama olayına yoğunlaşmaktadır. Ancak bu tempo sağlık gibi para ile satın alınamayacak şeyleri de tehlikeye atmaktadır. Bu yıl şike soruşturması yüzünden liglerin geç başladığını ve takvimin bu yüzden sıkışık olduğunu bir yana koyarsak, karşılaşma takvimi futbol aktörlerinin en az haftada bir dinlenebileceği bir şekilde olması gerektiğini düşünüyoruz.

7.1.3.6. Yabancı teknik adamlara bakış ile ilgili bulguların tartışılması: Katılımcılara bu konu ile ilgili ilk sorulan Yerli yabancı teknik adamlar arasında yapılan sözleşmeler arasında fark konusunda ne düşündüğüydü. Bu konuda elde edilen bulgulardan tespit edilen sorun, yabancı teknik adamlara FIFA tarafından sağlanan güven duygusunun TFF tarafından yerli teknik adamlara yaşatılmamasıdır. Gerçekten de, geçmişe baktığımızda yabancı teknik adamların ülkemizden ayrılırken oldukça yüklü miktarlarda tazminatlar aldığı görülmektedir.

Ülkemizde sadece Süper Lig'de yabancı teknik adam istihdam edilebilmektedir. Bunun tek istisnası eğer kulüp küme düşerse, yabancı teknik adam bir alt lig olan Bank Asya 1.Lig'de yer alabilmektedir. Gelen bir teknik adam uyuşmazlıklar konusunda FIFA ve CAS'ı tercih etmektedir ve sözleşme bu şekilde düzenlenmektedir. Bir uyuşmazlık durumunda da yargılama bu merciiler tarafından yapılmaktadır. Durum böyle olunca kulübü yönetenler de ona göre tavır almakta, tabiri caiz ise, bir tazminat ile yüz yüze kalmamak için teknik adamın suyuna gidilmektedir

Bir yabancı haksızlığa uğradığını düşünüyorsa, mutlaka yetkili yerlere girişimlerde bulunmakta ve hakkını aramaktadır. Ancak bu şekilde bir hak arama yerli teknik adamlarda pek görünmemektedir. Ancak yapılan görüşmelerde katılımcılar, bu konuda geçmiş yıllara nazaran bir gelişme olduğu, yerli teknik adamların da artık hak arama konusunda daha titiz olduklarını ifade etmişlerdir. Yabancı teknik adama bakışın bir zamanlar ülkemizde ne halde olduğu konusunda bir alıntı yapmayı uygun buluyoruz:

"1970'li yılların sonuna kadar zamanın büyük bölümü Türk antrenörlerinin varlıklarını ispat etmekle geçmiştir. Yurt dışından ve hele Yugoslavya'dan öyle antrenörler geliyordu ki, onların yaptıklarını gördükçe, duydukça insan utanıyordu. Nerede ise ben antrenörüm diyen yabancı herkese kulüpler kucak açıyordu. Artik bu durum mizah haline gelmiş, sahnelerde, televizyonlarda, karikatürlerde eleştiriler oluşmaya başlamıştı. Yabancı patentli olmak bir ayrıcalık haline gelmişti.

Türk kökenli Yugoslav antrenör Abdullah Gegiç, Eskişehirspor'u Türkiye 1. ligine taşıdıktan sonra parlamış, büyük kulüplerimiz kendisine kadrolarında yer vermişlerdi. Gegiç hakikaten çok bilgili ve yetenekli bir spor adamıdır. Gelişmeleri takip eden, akademik kariyeri olan bu kişi daha sonra Almanya'da doktorasını verdi ve doktor unvanlı tek antrenör olarak hizmet vermeye başladı.

Ne zaman ki Gegiç Türk tabiiyetine geçmek için müracaat etti, kendisine kulüplerden gelen teklifler kesilmeye başladı. Gegiç Türk olmuştu. Bu kadar yabancı antrenör hayranlığı vardı ki ölçüyü kaçırmışlardı. Bu ise bir son vermek gerekiyordu, daha 1975 yılında yapılan İzmir seminerinde bütün antrenörlerimizin isteği bu yöndeydi.

1978 yılında Federasyon başkanlığı yaptığım dönemde yabancı antrenör yasağını getirdik. O günlerde antrenör arkadaşlarıma yaptığım bir konuşmada, bu fırsatı iyi değerlendirmelerini, aksi halde bizden sonra geleceklerin bu kararı değiştirebileceklerini söyledim, nitekim öyle de oldu. Bugün şartlar değişmiştir,

bu gibi yasaklar artik konamaz ama artik antrenörlerimiz de kendilerini iyice ispatlamışlardır. Yabancılardan çok daha üstündürler.

Ömür törpüsü bu mesleğin başarılı olabilmesi için eğitime, bilgiye ihtiyaç vardır. Bunu Türkiye'de başlatabilmek birilerine nasip olacaktı. Cemiyetimiz ile birlikte buna öncülük etmekten büyük bahtiyarlık olur mu?

Antrenörlerin birbirleri ile rekabeti meydan savaşına çevrilmemelidir. Kendi arkadaşlarımızın başarılı ve de üstün yanlarını açıkça söylemeliyiz. Ne mutlu ki son yıllarda bu çizgi biraz aşıldı".

(www.tufad.org.tr Erişim tarihi: 28.01.2012)

Ne noktalardan bugünlere geldiğimiz düşünülürse, bu konuda gelişme kaydedildiği kesindir. Bugün 2011 – 2012 sezonunun ikinci yarısının oynandığı günlerde Süper Lig'de sadece iki yabancı teknik adam yer almaktadır.

Yabancı teknik adamlar konusundaki düşüncelerimizi özetlemek gerekirse, ülkemizde yabancıların çalışmasına karşı değiliz. Ancak, gelecek olan yabancının mutlaka belirli bir kariyer sahibi olması, ülke futboluna olumlu katkı yapacak olması önemlidir. Bir dönem ülkemizde çalışan Jupp Derwall ve Sepp Piontek'in yaptıkları katkılar hala konuşulmaktadır.

7.2. Sonuç

Bu araştırmada, teknik adamların sözleşmelerinin hukuki yönüyle değerlendirilmesi yanında, bu sözleşme ile doğrudan ve dolaylı olarak alakalı konulardaki karşılaştıkları sorunlar değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan teknik adamlarla yapılan görüşmeler sonucu elde edilen bulgular değerlendirildiğinde;

1. TFF'nin teknik adamlara bakışı ile ilgili olumsuzluklar; TFF'deki kadro değişikliklerinin özellikle eğitim konusunda devamlı bir modelin uygulanmasına engel olması ve bunun istikrarsızlığa yol açması, verilen eğitimlerin yetersiz ve pahalı bulunması, istihdam konusunda teknik adamlara yardımcı olunmaması, teknik adamlar arasında fırsat eşitliği sağlanmaması, karşılıklı iletişim eksikliğinin teknik adamlar üzerinde yalnız bırakılmışlık duygusu yaratması ve bazı mevzuat maddelerinin haksızlığa yol açtığı düşüncesi,

2. TFF Hukuk Kurulları ile ilgili olumsuzluklar; bu kurullarda görev yapan kişilerin etki altında kaldıkları düşüncesi, bu kişilerin futbolun içinden gelmedikleri

için olayların yorumunu sağlıklı yapamadıkları düşüncesi, ilk derecede verilen kararın bir şekilde Tahkim Kurulu tarafından bozulduğu düşüncesi, kurulların seçimlerinin başkan seçimi ile birlikte olduğu için güven vermediği düşüncesi.

3. Sporda sendikacılık ile ilgili sorunlar olarak; sendika yapısının bu alandaki sorunlara çözüm üretemeyeceği düşüncesi ve geçmişte yaşanan bazı başarısız girişimlerin tekrarlanacağı düşüncesi.

4. Sendikal girişimin siyaset ile etkileşimi konusunda bu faaliyetlere siyaset gireceği ve faaliyetlerin amacından uzaklaşacağı düşüncesi.

5. Futbol teknik adamlığı alanında faaliyet gösteren dernekler ile ilgili sorunlar; bu derneklerin etkisiz ve verimsiz olması, teknik adamların haklarının yeterince savunulmaması ve üyelere eşit davranma konusunda sıkıntılar yaşanması

6. TFF'nin teknik adamlarla ilgili talimat hükümlerinin bilinirliği ve verilecek eğitimin bir fayda sağlayıp sağlamayacağı konusunda genel olarak mevzuat konusunda bilgisizlik olduğu ve talimatın bilinmesinin veya bu konuda eğitim verilmesinin herhangi bir şeyi değiştirmeyeceği düşüncesi.

7. Teknik adamların profesyonel danışmanlık hizmetleri ile ilgili sorunları; kulüplerin menajerle ve avukatla birlikte yapılan görüşmelere soğuk bakması, danışmanlık hizmetinin pahalı bulunması, ülkemizde menajerlik sisteminin oturmamış olması ve bireysel olarak böyle bir hizmete ihtiyaç olmadığı düşüncesi,

8. Sözleşme yapılırken yaşanılan sorunlar; görüşmelerdeki hususların aynı şekilde sözleşmeye aktarılmaması, teknik adamın yetkilerinin belirlenmemiş olması, sözleşme konusunda anlaşılıp işin imzalara kalması aşamasında sözleşmeden tek taraflı olarak vazgeçilmesi, sözleşmeye yazılmamış hususlar konusunda genellikle verilen sözlerin tutulmuyor olması ve bu aşamada diğer teknik adamların dürüstlükle bağdaşmayacak şekilde fiyat düşürmesi.

9. Sözleşmede kararlaştırılan ücretlerin ödenmesi konusundaki sorun ödemelerin genellikle tam ve zamanında yapılmaması ve bu durumun bu şekilde devam edeceğine olan inancın bir teamül haline gelmesi,

10. Sözleşmelerin sona erdirilmesi konusundaki sorunlar; kulüplerin keyfi davranışlarına karşılık mevcut sistemin bunu önleyecek mekanizmalardan yoksun

olması ve bazı kulüp yöneticilerinin teknik adamı istifaya zorlamak için etik dışı hareketlere başvuruyor olmaları

11. Sözleşmenin haksız feshine karşı sözleşmeye konabilecek şartlar konusundaki sorun genel olarak işsiz kalma korkusunun sözleşme pazarlıkları sırasında sözleşmeye bu tarz hükümler konulmasına müsaade etmemesi olarak tespit edilirken sözleşmenin haksız olarak sona ermesinden sonra hak arama ile ilgili sorun olarak da genelde işsiz kalma korkusu dolayısıyla sözleşmenin sona ermesinden sonra bu tarz hak aranmaması,

12. İşin düzenlenmesi ile ilgili sorunlar; senelik izin uygulamasının bulunmaması ve programların karşılaşma takvimine bağlı olduğundan bazen hafta dinlenmesinden mahrum kalınması,

13. Yabancı teknik adamların ülkemizdeki varlığı ile ilgili olarak yabancı teknik adama FIFA tarafından sağlanan güven duygusunun TFF tarafından yerli teknik adamlara yaşatılmaması sonuçlarına varılmıştır.

8. ÖNERİLER

1. TFF'nin eğitimle ilgili dairesi olan Futbol Gelişim Direktörlüğü daha istikrarlı bir yapıya kavuşturulmalı, eğitim kurs ücretleri düşürülmeli, öğretim elemanları daha yetkin kişiler arasından seçilmelidir.

2. TFF, teknik adam ve futbolcularla olan iletişimini gözden geçirmeli, onlarla iletişimini arttıracak şekilde organizasyonlar tertip etmelidir.

3. TFF'nin, herkesin federasyonu olarak algılanması sağlanmalı, bu konuda yapılan seçimlere, verilen beyanatlara dikkat edilmelidir. Özellikle her federasyon başkanının kendi hemşerisini kayırıyor intibaı yaratacak eylemlerden kaçınılmalıdır.

4. TFF Hukuk Kurullarında hukukçuların yanı sıra, futbolun içinden gelen en az bir deneyimli kişi bulunmalıdır.

5. Mevcut Uyuşmazlık Çözüm Kurulu uygulamasının hukuka daha uygun olduğu, ancak teknik adam ve futbolcu gibi kişilerin beklentilerini karşılamadığı kanaatindeyiz. Zira Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'na genellikle alacakları ödenmeyen futbolcu ve teknik adamlar başvurmaktadır. Kulüpler ise, daha hızlı karar verecek olan bu yapıya mesafeli yaklaşmaktadır. Aslında verilecek karar aleyhte de olsa bir yargılamanın hızlı olması tarafın yararınadır. Çünkü sürüncemedeki bir dosyanın külfeti uzayan yıllarla birlikte faiz alacağı gibi daha ağır sonuçlar yaratacaktır. Bu sebeple gerek kulüp olsun gerekse futbolcu veya teknik adam, uyuşmazlık durumunda Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun yetkisini kabul etmek daha isabetli olacaktır. Ayrıca TFF, bu aşamada diğer bir çözüm yolu olan arabuluculuk uygulamalarını teşvik edici çalışmalar yapmalıdır. Bu konuda tarafları bilgilendirici toplantılar düzenlenmelidir.

6. İdeolojik yaklaşımlardan, iktidar – muhalefet çekişmesinden uzak, "herkesin" destekleyeceği bir sendikanın faaliyet göstermesinin futboldaki birçok aksaklığı düzelteceğine inanmaktayız. TFF hem futbolcu ve teknik adamları hem de kulüpleri sendikal faaliyet konusunda desteklemeli, onları teşvik etmelidir.

7. Türkiye Futbol Antrenörleri Derneği ve Profesyonel Futbolcular Derneği gibi mevcut örgütlerin TFF bünyesinde daha fazla söz sahibi olmaları ve görüşlerine

değer verilen kurumlar haline gelmeleri için bu kurumlarda yer alan yöneticiler daha etkin çalışmalıdır.

8. TFF, teknik adam, futbolcu ve kulüp yetkililerinin mevzuat bilgilerini arttırıcı faaliyetler düzenlemelidir.

9. Teknik adam ve futbolcu alacaklarının güvence altına alınmasını sağlayacak tedbirler alınmalıdır. Asgari ücret uygulaması yerine her lig için ayrı bir taban fiyat uygulaması yapılmalıdır. Çünkü asgari ücret uygulaması çoğu zaman haksızlıklara kılıf olmaktadır. Bu konuda TFF, Maliye ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıkları ile ortak bir çalışma yapılmalı, en azından TASÇET'de ücret ile ilgili maddeye *"uyuşmazlık durumunda emsal ücret dikkate alınır"* hükmü eklenmelidir.

10. Teknik adamlara getirilen bir yılda en fazla iki kulüp çalıştırabilme sınırlaması kaldırılmalıdır. Bu yapılmıyorsa, en azından teknik adam açısından sözleşmenin sona ermesi -eğer bir kusura dayanmıyorsa- bu fesih "en fazla iki" sayısına dahil edilmemelidir.

11. Lig karşılaşma takvimi teknik adam ve futbolcuların insani yaşamasını sağlayacak şekilde, haftada en az bir gün dinlenilmesine müsaade edecek tarzda düzenlenmelidir. Bu tarzda bir düzenlemenin iş verimini arttırıp futbol kalitesinin yükselmesi açısından isabetli olacağı kanaatindeyiz.

12. Ülkemizde çalışacak yabancı teknik adamlar için kıstaslar ağırlaştırılmalıdır. En az kendi ülkesinde milli takımlar seviyesinde görev almış teknik adamlarla sözleşme yapılabilmelidir.

13. Sektördeki çoğu kişi, özellikle kulüplerin profesyonel olmayan uygulamalarından şikâyetçidir. Bu çalışmamızın sonucunda problemlerin büyük çoğunluğunun kulüplerin mevcut yapılarından kaynaklandığını düşünmekteyiz.

Profesyonel spor kulüplerinin mevcut yapısının dernekten ticaret şirketi haline getirilmesinin isabetli olacağı kanaatindeyiz. Bunun için gerekli mevzuat çalışmaları yapılmalıdır. Bu şekilde mevcut düzendeki birçok aksaklığın giderileceği gibi kulüplerin ve dolayısıyla ülkemizde sporun kalitesi de artacaktır.

14. Profesyonel liglerde yer alan kulüplere, profesyonel spor yöneticisi istihdam etme zorunluluğu getirilmelidir. Bir işi meslek olarak yapmak ile hobi olarak yapmak

çok farklı kavramlardır. Bunun sağlayacağı faydaların çalışmamızda da belirtildiği gibi sadece sözleşme görüşmeleri ile sınırlı kalmayacağı kanaatindeyiz.

9. EKLER

EK -1 MÜLAKAT FORMU

Teknik Adamlık Sözleşmelerinde Uygulama Sorunlarına Yönelik Sorular

1. TFF ve TFF Hukuk Kurulları hakkında ne düşünüyorsunuz?

Genel olarak TFF'nin teknik adamlara yaklaşımını nasıl değerlendiriyorsunuz?

2. TFF Hukuk Kurulları

TFF'nin Hukuk Kurulları (PFDK, UÇK, Tahkim Kurulu) hakkında ne düşünüyor sunuz?

Adaletli ve güvenilir buluyor mu? Bulmuyorsa sebep?

3. Genel olarak sporda kulüp – çalışan dengesini nasıl değerlendiriyorsunuz?

Genel olarak sporda sendikacılık değerlendiriyorsunuz? Kulüplerin ve Çalışanların bir çalışma örgütüne ihtiyaçları var mıdır? Bu konuyu nasıl değerlendiriyor? Böyle bir girişim spora siyaseti ideoloji mi sokar yoksa sporun gelişmesine hizmet mi eder?

Bu alada faaliyet gösteren dernekler hakkında ne düşünüyor?

Ülkemizde bu konuda örgütlerin fazla olmayışının sebepleri ne olabilir?

4. Sözleşme

a. Talimat

Talimat hükümleri biliniyor mu?

Bu konuda eğitim olsa fark olur mu?

b. Sözleşme görüşmeleri

Sözleşme görüşmeleri sırasında danışmanlık hizmeti alınıyor mu? Profesyonel kişilerden mi yoksa eş dost – ağabey tarzı kişilere mi danılışılıyor? Profesyonel hizmet alınmıyorsa sebebi nedir?

Sözleşme yapılırken nelere dikkat edersiniz?

Bu aşamada verilen sözler tutuluyor mu?

c. Ödemeler

Ödemeler konusunda ne düşünüyor? Ücretler zamanında ve tam olarak ödeniyor mu?

d. Sözleşmenin sona ermesi

Kulüpler bu konuda adaletli mi?

Haksız feshe maruz kalmamak için sözleşmenize bir hüküm (cezai şart, banka teminatı vb.) koydurur musunuz?

Teknik adamlar bu konuda haklarını arıyorlar mı, yoksa yine bu kulüple yolum kesişir diyerek gözardı ediyorlar mı?

e. İşin düzenlenmesi

Genel olarak mesai saatlerine ve izinlere riayet ediliyor mu?

f. Yerli – Yabancı ayrımı

Yerli yabancı teknik adamlar arasında yapılan sözleşmeler arasında fark var mıdır? Bu konuda ne düşünüyor?

g. Bu söylenenler dışında kendi veya tanıdığınız veya duyduğunuz aksaklıklar var mıdır?

5. Teknik Adam Sözleşmesinin Uygulanmasında Daha Az Sorunla Karşılaşılması İçin Önerileriniz nelerdir?

EK – 2 (TASÇET)

TÜRKİYE FUTBOL FEDERASYONU

TEKNİK ADAMLARIN STATÜSÜ VE ÇALIŞMA ESASLARI TALİMATI

I. GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1 - AMAÇ

Bu talimat, teknik adamların çalışma esaslarını, çalışma şartlarını ve kulüpler ile teknik adamların hak ve yükümlülüklerini belirlemek amacı ile düzenlenmiştir.

MADDE 2 - TANIMLAR

Bu talimattaki;

a) TFF: Türkiye Futbol Federasyonu'nu,

b) KULÜP: Futbol dalında faaliyeti bulunan mevzuata uygun olarak kurulmuş ve TFF tarafından tescil edilmiş dernek veya şirketleri,

c) ÜCRET: Profesyonel teknik adamın sözleşmedeki edimleri karşılığı hak kazandığı para ve para ile ölçülebilir diğer değerleri,

d) SEZON: Liglerin ilk resmi müsabakası ile son resmi müsabakasının oynandığı tarihler arasındaki süreyi,

e) VİZE: Sözleşmesi devam eden teknik adamların tescilli oldukları kulüp adına, her sezonda müsabakaya katılma uygunluğunu ve lisansının verilmesini,

f) PROFESYONEL TAKIM: Profesyonel liglere tescil edilen kulüplerin, bu liglere katılan takımlarını,

g) AMATÖR TAKIM: Tescil edilen kulüplerin, amatör faaliyetlere katılan takımlarını,

h) TEKNİK ADAM: Teknik sorumlu, antrenör ve amatör çalıştırıcıları,

i) SÖZLEŞME: Örneği TFF tarafından hazırlanan ve taraflarınca imzalanması ispat şekli açısından zorunlu olan tip teknik adam sözleşmesini ifade eder.

II. TEKNİK ADAMLARIN STATÜLERİ

MADDE 3 – PROFESYONEL TEKNİK ADAMLAR

Bir kulüple yazılı sözleşme yapmış olan, kendisine futbol faaliyetleri kapsamında yaptığı harcamalardan daha fazla miktarda ödeme yapılan ve TFF'den profesyonel takım çalıştırma lisansı almış teknik adamlardır.

MADDE 4 - AMATÖR LİSANSLI TEKNİK ADAMLAR

(1) Bu talimatın 3. maddesinde belirtilen tanımın dışında kalan tüm teknik adamlar amatör lisanslı teknik adam olarak kabul edilirler.

(2) Bir müsabaka ile ilgili gerçekleşen konaklama, malzeme, sigorta ve antrenman giderlerinin karşılanması teknik adamların amatör statüsünü bozmaz.

(3) Amatör lisanlı teknik adamalar, profesyonel lig ve kupa müsabakalarında görev alamazlar.

MADDE 5 - YABANCI UYRUKLU TEKNİK ADAMLAR

(1) Yabancı uyruklu teknik adamlar yalnızca en üst profesyonel ligde çalışma hakkına sahiptir. Diğer liglerde mücadele eden takımlar hiçbir unvan altında yabancı teknik adam çalıştıramazlar.

(2) En üst profesyonel ligdeki takımları sportif başarısızlık nedeniyle bir alt lige düşen kulüplerin teknik adamları, kulübü ile olan sözleşmeleri sona erene kadar bu ligde görev alabilirler.

(3) Yabancı teknik adamlarda aranacak şartlar her yıl TFF tarafından tespit ve ilan edilir.

(4) İşbu talimat ile TFF tarafından tespit ve ilan edilen hususlara aykırı olarak herhangi bir unvan altında yabancı uyruklu teknik adam istihdam eden kulüpler hakkında Futbol Disiplin Talimatı hükümleri uygulanır.

III. TEKNİK ADAMLARIN ÇALIŞMA ESASLARI VİZELERİ ve TESCİLLERİ

MADDE 6 – TESCİL ve ÇALIŞMA ESASLARI

(1) Bir teknik adamın, bir kulüpte görev alabilmesi için bağlı olduğu kulübü adına TFF nezdinde tescil edilmiş olması zorunludur.

(2) Kulüplerde görev yapacak olan teknik adamların UEFA veya TFF tarafından düzenlenen lisans kurslarından mezun olmuş veya TFF' den denklik belgesi almış olması zorunludur.

(3) TFF tarafından düzenlenen müsabakalara ancak TFF nezdinde tescil edilmiş teknik adamlar katılabilirler. Teknik adam, tescil işlemiyle FIFA, UEFA ve TFF'nin statü ve talimatlarına tabi olacağını kabul eder.

(4) Bir teknik adam, aynı anda birden fazla kulüp adına tescil edilemez.

(5) Teknik adamlar aynı sezon içerisinde en fazla iki kulüp adına tescil edilebilirler.

(6) Teknik adamlar, transfer ve tescil dönemlerine bağlı kalmaksızın TFF tarafından kulübü adına her zaman tescil edilebilirler. Tescilli olduğu kulüple aynı sezon içerisinde imzalanan yenileme sözleşmeleri bu maddenin 5. fıkrası kapsamı dışındadır.

(7) Takımlarını bir üst lige çıkartan teknik adamların lisansları bir üst ligdeki takımlarını çalıştırmaya elverişli değil ise; aynı takımda geçici çalışma izni almak şartıyla teknik adam sözleşmesi yapabilirler. Herhangi bir nedenle sözleşmenin sona ermesi halinde bu haklarını kaybederler.

MADDE – 7 TRANSFER YASAĞI (Bu madde, TFF Yönetim Kurulu'nun 06.09.2009 tarih ve 57 sayılı toplantısıyla yürürlükten kaldırılmıştır.)

MADDE 8 - TESCİL BAŞVURUSU

(1) Teknik adamın bir kulüp adına tescil edilebilmesi ve lisans verilebilmesi için aşağıdaki belgelerin kulüp tarafından TFF' ye sunulması zorunludur:

a) Taraflarınca imzalanan dört nüsha sözleşmeyi,

b) Kulübü temsile yetkili kişileri belirleyen noter tasdikli imza sirküleri,

c) Teknik adamın, imza tarihinden en geç 30 gün önce düzenlenmiş ve ilgili kulüple yapacağı sözleşmede kullanılacağına ilişkin açıklamayı da içeren noter tasdikli imza beyannamesi,

d) Başvuru tarihinden en geç 1 ay önce tam teşekküllü hastaneden alınmış sağlık kurulu raporu,

e) Profesyonel teknik adamın sigortalı olduğuna dair belge,

f) Tescil işlemleri sırasında belirlenecek işlem gideri ve vize ücretlerinin yatırıldığına dair makbuzu,

g) İşbu talimatın ekinde yer alan taahhütnamenin noterce tasdik edilmiş sureti,

h) (Bu hüküm, TFF Yönetim Kurulu'nun 06.09.2009 tarih ve 57 sayılı toplantısıyla yürürlükten kaldırılmıştır.)

i) TFF tarafından istenecek diğer belgeleri.

(2) Teknik adamın vekili aracılığı ile sözleşme imzalaması halinde, hem teknik adamın hem de vekilinin bu madde de belirtilen içeriğe haiz imza beyannamesi ibraz etmesi zorunludur.

(3) Yukarıda belirtilen belgelerden herhangi birinin ibraz edilmemesi halinde, sözleşmeler tescil edilmez ve lisans verilmez. **(Bu fıkra hükmü, TFF Yönetim Kurulu'nun 06.09.2009 tarih ve 57 sayılı toplantısıyla değiştirilmiştir.)**

(3) Sözleşmeleri tescil edilen teknik adamlar her sezon başında limitleri TFF tarafından belirlenecek esaslar çerçevesinde TFF tarafından belirlenecek özel sigorta şirketine sigorta ettirilecek ve sigorta primleri TFF tarafından kulüplerinden tahsil edilecektir.

IV. TEKNİK ADAM SÖZLEMESİ

MADDE 9 – GENEL ESASLAR

(1) Teknik adam sözleşmesi taraflarınca imzalanmış olmalı ve sözleşmenin süresi ile profesyonel teknik adama ödenecek ücreti içermelidir.

(2) Her halükarda sözleşmelerin bitiş tarihinin 31 Mayıs olarak tespit edilmesi zorunludur. Sözleşme bitiş tarihinden sonra resmi müsabakaların devam etmesi halinde, sözleşmenin süresi müsabakaların bitimine kadar uzamış sayılır.

(3) Teknik adamların amatör kulüplerle yapmış oldukları sözleşmelerinin bitiş tarihlerinin lig kategorilerine göre 31 Mayıs olarak tespit edilmesi zorunludur.

(4) Tarafların birbirlerine yapacakları her türlü tebligat, sözleşmede gösterilen adreslerine iadeli taahhütlü mektupla yapılır. Taraflar adreslerinde olabilecek değişiklikleri, iadeli taahhütlü bir mektupla birbirlerine ve TFF'ye bildirmek zorundadırlar. Aksi takdirde sözleşmede yer alan adreslere yapılan tebligat geçerli sayılır.

MADDE 10 – SÖZLEŞMENİN İBRAZI

(1) Sözleşmelerin imzalandıkları tarihi takip eden 3 gün içerisinde ilgili kulüp tarafından TFF'ye sunulması zorunludur. Teknik adam da aynı sürede sözleşmeyi TFF'ye sunma hakkına sahiptir. TFF'ye ibraz edilen sözleşmeler yabancı dilde düzenlenmişse, Türkçe tercümesinin de TFF'ye sunulması zorunludur.

(2) Bir teknik adamın birbiriyle çakışan süreler içinde birden fazla kulüp ile sözleşme yapması halinde, uyuşmazlığın çözümlenmesine kadar herhangi bir kulüp adına tescil yapılamaz. Uyuşmazlığın taraflar arasında iyi niyetle çözümlenememesi halinde, söz konusu ikinci sözleşmenin tarafları hakkında Futbol Disiplin Talimatı hükümleri uygulanır.

MADDE 11 - ÜCRET

Ücret, sözleşmede belirlenmesi zorunlu olan ve profesyonel teknik adama aylık asgari ücret tutarının altında olmamak kaydıyla ödenen tutardır.

V. TARAFLARIN HAK ve YÜKÜMLÜLÜKLERİ

MADDE 12 - KULÜPLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Kulüpler, teknik adam sözleşmesinin kendilerine yükledikleri edimlerin yanı sıra;

a) Teknik adamların çalışma imkânları ile gerekli araç ve gereçleri sağlamak,

b) Teknik adamların itibar ve otoritelerini korumak, tersine davranış ve demeçlerden kaçınmak,

c) Teknik adamların TFF tarafından düzenlenen kurs, seminer, sınav ve toplantılara katılmalarını sağlamak,

d) Milli Takımlar Teknik Sorumlularının kulüp çalıştırıcılarından istedikleri hususların yerine getirilmesine yardımcı olmak,

e) TFF'ye tescil ettirdikleri iç yönetmeliklerini ve/veya disiplin talimatlarını, imza karşılığında teknik adama teslim veya noter aracılığı ile tebliğ etmek,

f) Futbolcuların eğitimi, yetiştirilmesi ve antrenmanların disiplinini sağalamaya yönelik teknik adamların kabul edilebilir tekliflerini yerine getirmek ve gerekli tedbirleri almak,

g) TFF tarafından yayınlanan futbol eğitim, öğretim ve düzenlenmesine ilişkin talimat, genelge ve isteklerin teknik yönetici ve eğitimci tarafından uygulanmasını istemek ve takip etmek,

h) Teknik adamlarına verdikleri para cezalarına ait kararlarını, nedenlerini, tutarlarını ve noterden onanmış karar örnekleri ile birlikte, karar tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde teknik adama ve TFF'ye vermek,

i) Profesyonel teknik adamlarını, yurt içinde ve dışında katılacakları müsabakalarda, antrenmanlarda, antrenmanlara gidiş ve gelişlerde, taşıt vasıtalarında meydana gelmesi muhtemel kazalar ve sakatlıklar için kısmi ve daimi maluliyet ve ölüm hallerine karşı TFF tarafından belirlenmiş özel sigorta şirketlerine sigorta ettirmek ve gerçekleşen rizikoyu beş günlük süre içerisinde özel sigorta şirketine bildirmek zorundadırlar.

MADDE 13 – TEKNİK ADAMLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Teknik adamlar, teknik adam sözleşmesinin kendilerine yükledikleri edimlerin yanı sıra;

a) TFF'nin veya kulübün düzenlediği kurs, ders veya konferanslara katılmak,

b) Kulüpleri ile mevcut hizmet ilişkilerini aksatmamak kaydı ile TFF tarafından verilecek görev ve hizmetleri kabul etmek ve yerine getirmek,

c) TFF'den aldığı, genelge, emir ve talimatlar ile görev davetleri hakkında, görevli olduğu kulübü yetkililerine zamanında bilgi vermek, aksamaları önlemede yardımcı olmak,

d) TFF mensupları ile hakemlerin itibar ve otoritelerini sarsacak Şekilde yazılı veya sözlü açıklamalarda bulunmamak, bu tür sonuçlara yol açacak tutum ve davranışlardan kaçınmak,

e) Milli Takım yöneticilerini ve görevlilerini küçük düşürücü milli heyecanı söndürücü, zedeleyici sözlü ve yazılı herhangi bir beyanda bulunmamak,

f) Futbolcu transferlerinde menfaat karşılığı aracılık etmemek,

g) Kanun, statü, talimat, genelgelere ve TFF tarafından istenen diğer hususlara aynen uymak ve uygulamak,

h) Müsabakalara katılmak için kendisi tarafından yapılması gereken işlemleri takip etmek ve tamamlamak, gerekli belgeleri temin etmek,

i) Milli Takımlar Teknik Direktörü ve diğer Milli Takım Teknik sorumlularınca istenen hususları titizlikle uygulamak ve istenen sorulara doğru ve süresinde cevap vermek, varsa önerilerini bildirmek,

j) Milli ve temsili takımların belirlenmesi ve hazırlık çalışmalarında TFF'nin yetkili kıldığı antrenör ve yöneticilerin belirttiği adaylar ile kadroya alınan futbolcular için verdikleri teknik talimatı yerine getirmek,

k) Sözleşme imzaladığı kulübün kural ve talimatlarına uymak, o kuruluşun yönetimine müdahale etmemek, iyi niyet ve dürüstlük kurallarına aykırı davranışlarda bulunmamak,

l) Kulübün onayı olmadan başka bir sportif faaliyete katılmamak,

m) Profesyonel veya amatör takımlarda kulüp yöneticiliği yapmamak, lisanslı dahi olsa hakemlik yapmamak,

n) Yurt dışında görev alabilmek, yurt dışı kurs ve seminerlere katılabilmek için TFF'ye bilgi vermek ve dönüşte 15 gün içinde TFF'ye rapor vermek,

o) Hastalık veya sakatlık nedeni ile alınacak istirahat raporlarını beş gün içerisinde kulübüne ve TFF'ye bildirmek,

p) (TFF Yönetim Kurulu'nun 10.08.2011 tarih ve 4 sayılı kararıyla yürürlükten kaldırılmıştır.)

zorundadırlar.

MADDE 14 - MİLLİ TAKIMLAR İÇİN GÖREVLENDİRME

TFF acil ve gerekli gördüğü hallerde yapacağı değerlendirmeye göre seçtiği teknik adamı, kulübü ile ilişkisi devam etmek kaydı ile Milli Takımlarda belli bir süre için görevlendirmeye yetkilidir.

VI. SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİ ve SONUÇLARI

MADDE 15 - KARŞILIKLI SONA ERDİRME

Karşılıklı sona erdirmenin kayıtlara işlenebilmesi için buna ilişkin sözleşmenin aşağıda belirtilen belgelerle birlikte TFF'ye ibrazı zorunludur:

a) Kulübü temsile yetkili kişileri belirleyen noter tasdikli imza sirküleri,

b) Teknik adamın, imza tarihinden en geç 30 gün önce düzenlenmiş ve ilgili kulüple yapacağı sona erdirme sözleşmesinde kullanılacağına ilişkin açıklamayı da içeren noter tasdikli imza beyannamesi; vekil aracılığı ile imzalanan karşılıklı sona erdirme sözleşmeleri için hem teknik adamın hem de vekilinin imza beyannamesi.

MADDE 16 - KULÜBÜN FESİH HAKKI

(1) Özellikle aşağıdaki haller sözleşmenin derhal feshi için haklı neden teşkil eder:

a) Teknik adamın futbol faaliyeti dışında vaki hastalık veya istirahat halinin ondört haftayı aşması,

b) Teknik adamın en az üç ay müddetle kesinleşmiş hak mahrumiyeti veya müsabakadan men cezası almış olması,

c) Teknik adamın haklı bir sebep veya kulübün izni olmaksızın sürekli 3 gün veya bir sezon içerisinde toplam 10 gün veya daha fazla bir müddetle kulübü ile fiilen irtibatını kesmiş olduğunun noter aracılığı ile tespiti,

d) Teknik adamın, Futbolcu Temsilcileri Talimatı'na veya işbu talimatın 13. maddesinin (f) bendine aykırı davranışları nedeniyle kesinleşmiş en az 4 resmi müsabakada soyunma odasına ve yedek kulübesine giriş yasağı cezası almış olması.

(2) Birinci fıkra hükmü saklı kalmak kaydıyla, teknik adam sözleşmeden kaynaklanan edimlerini ifada temerrüde düştüğü takdirde, kulüp sözleşmesini feshetmek arzusunda ise, teknik adama keşide edeceği ve bilgi için TFF'ye göndereceği bir ihtarname ile edimini uygun bir süre içerisinde yerine getirmesini bildirmek zorundadır. Teknik adam, söz konusu mehle rağmen edimlerini yerine getirmediği takdirde, kulüp mehlin sona ermesinden itibaren ancak 7 gün içinde sözleşmesini feshedebilir.

MADDE 17 – TEKNİK ADAMIN FESİH HAKKI

Kulüp teknik adamın ücretlerini ödemekte ya da sözleşmeden kaynaklanan diğer edimlerini ifada temerrüde düştüğü takdirde, teknik adam sözleşmesini feshetmek arzusunda ise, kulübüne keşide edeceği ve bilgi için TFF'ye göndereceği bir ihtarname ile edimini uygun bir süre içerisinde yerine getirmesini bildirmek zorundadır. Kulüp, söz konusu mehle rağmen ücretini ödemediği veya sözleşmeden kaynaklanan diğer edimlerini yerine getirmediği takdirde, teknik adam mehlin sona ermesinden itibaren ancak 7 gün içinde sözleşmesini feshedebilir.

MADDE 18 – FESİH USULÜ

(1) Fesih hakkını kullanmak isteyen taraf, fesih açıklamasını noter kanalıyla bir ihbarname keşide etmek suretiyle gerçekleştirmeli ve bu ihbarnamenin bir suretini bilgi için TFF'ye göndermelidir.

(2) TFF, anılan ihbarnamelerin suretlerini tebellüğ ettiğinde feshi kayıtlarına işler ve bu işlemi taraflara bildirir.

MADDE 19 – GÖREVİ BIRAKMA

Sözleşmesi devam ederken kulüpteki görevinden ayrılan teknik adamlar, görevinden ayrıldığı tarihten itibaren 15 gün içerisinde TFF'ye işbu durumu bildirmek zorundadırlar. Bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen teknik adamlar hakkında Futbol Disiplin Talimatı hükümleri uygulanır.

MADDE 20 - SÖZLEŞMEDEN DOĞAN UYUŞMAZLIKLAR

Kulüpler ile teknik adamlar, profesyonel teknik adam sözleşmesinden doğan her türlü uyuşmazlığın çözümünde Uyuşmazlık Çözüm Kurulu Talimatı hükümleri çerçevesinde, Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun yetkisini kabul edip etmemekte serbesttirler.

VII. SON HÜKÜMLER

MADDE 21 - ARABULUCULUK

Futbolla ilgili tüm uyuşmazlıklarda taraflar TFF'den uyuşmazlığın çözümü için arabuluculuk yapmasını talep edebilirler.

Bu durumda, TFF diğer taraf ya da tarafları da dinleyerek ihtilafın halli için çaba gösterir.

MADDE 22 – TALİMATTA BULUNMAYAN HÜKÜMLER

Bu talimatta hükme bağlanmamış olan hususlar hakkında TFF karar vermeye yetkilidir.

MADDE 23 – YÜRÜRLÜK

Bu Talimatın 6. maddesinin 5. fıkrası, 8. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendi, 9. maddesinin 3. fıkrası ve 15. maddesinin (b) bendi TFF Yönetim Kurulu'nun 04.08.2010 tarihli ve 89 sayılı kararıyla değiştirilmiş ve bu değişiklikler 05.08.2010 tarihinde TFF'nin resmi web sitesi olan www.tff.org adresinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

TFF Yönetim Kurulu'nun 08.12.2010 tarih ve 98 sayılı toplantısında aldığı karar ile bu talimatın 16. maddesinin 1. fıkrasına (d) bendi eklenmiş; bu değişiklik 21.12.2010 tarihinde TFF'nin resmi internet sitesi olan www.tff.org adresinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

TFF Yönetim Kurulu'nun 23.08.2011 tarih ve 6 sayılı toplantısında aldığı karar ile bu talimatın 13. maddesinin "p" fıkrası yürürlükten kaldırılmış 20. ve 21. maddesi ile EK'i değiştirilmiş ve bu değişiklikler 24.08.2011 tarihinde TFF'nin resmi internet sitesi olan www.tff.org adresinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

MADDE 24 – YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILAN HÜKÜMLER

İşbu talimatla, 10.06.2009 tarihinde TFF'nin resmi web sitesi olan www.tff.org adresinde yayımlanarak yürürlüğe giren Teknik Adamların Statüsü ve Çalışma Esasları Talimatı yürürlükten kaldırılmıştır.

TEKNİK ADAMLAR İÇİN TAAHHÜTNAME

Teknik adam statüsünde TFF nezdinde tescil edildiğim sürece;

1) TFF'nin Kanun, Statü, diğer ilgili tüm düzenleme ve kararlarına aynen uyacağımı;

2) TFF tarafından düzenlenecek profesyonellik kriterleri ile lig statülerini kabul ettiğimi;

3) Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun ihtiyari hakem veya hakem heyeti olarak verdiği kararlara karşı başvuru haklarım saklı kalmak kaydıyla, TFF Yönetim Kurulu'nun, TFF Disiplin Kurulları'nın Etik Kurulu'nun Kulüp Lisans Kurulu'nun ve karar vermeye yetkili diğer kurullarının kararlarına karşı sadece TFF Tahkim Kurulu'na itiraz edeceğimi, Tahkim Kurulu'nun bu kararlarına karşı adli ya da idari yargıda tespit, iptal ya da tazminat davası açmayacağımı, bu kararlara karşı temyiz ve iptal gibi kanun yollarına başvurmayacağımı;

4) Yukarıdaki taahhütlerime aykırı hareket ettiğim takdirde tescilimin iptalini ve müsabakalara iştirak ettirilmemeyi kabul, beyan ve taahhüt ederim.

NOT:

Teknik Adam tarafından imzalanan bu taahhütname, noter tarafından tasdik edilecektir.

KAYNAKLAR

1. Alangoya Y. (2001). Medeni Usul Hukuku Esasları, Namaş A.Ş. Yayını, s.84.
2. Akşar T. (2005). Endüstriyel Futbol, Literatür Yayınları, İstanbul, s.11-13
3. Akyiğit E. (1999). Kıdem Tazminatı, Ankara, 1999, s.25 İçinde: Süzek S. (2010). İş Hukuku, Beta Yayınları, 6. Baskı, İstanbul, s.679.
4. Akyiğit E. (2010). İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 8. Baskı, Ankara, s.76, s.82, s.87, s.89, s.96-98, s.117, s.121-125, s.130-134, s.141-142, s.255-257, s.355, s.414.
5. Amman M.T. (2000). Spor Sosyolojisi. İçinde: Sporda Sosyal Bilimler Ed: İkizler C. H., Alfa Yayınları, 1.Baskı, İstanbul, 2000, s.99 vd.
6. Amman M.T. (2007) Sporun Toplumsal Boyutları ve Hukuk. İçinde: Spor Hukuku Dersleri, Ed: Erkiner K., Kadir Has Üniversitesi Yayınları, İstanbul, s.174.
7. Anadolu K. (2001). Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi (Danışman Sarper Süzek).
8. Arslan Ertürk A. (2010). Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Levha Yayınları, İstanbul, s.268, s.272, s. 298, s.333-334, s.340, s.343.
9. Aydın U. (2009). Profesyonel Spor Sendikacılığında İngiltere Örneği ve Türkiye'ye Öneriler, *Uluslararası Spor Araştırmaları Dergisi,* Haziran 2009, C.1, S.1., 30/06/2009.
10. Baştürk F. (2005). Teknik Direktör ve Antrenörlerin Hukuki Durumu, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,* 6.sayı, 2005.
11. Baştürk F. (2006). "Profesyonel Futbolda Sendikalaşma", *Türk-İş Dergisi*, S.371, Nisan, 2006.
12. Baştürk F. (2007). İş Hukukunda Profesyonel Futbolcu, Beta Yayınları, İstanbul, s.167 vd.
13. Baygın C. (2000). Culpa İn Contrahendo Sorumluluğu ve Amerikan Hukukundaki Uygulaması, *AÜEHFD*, C.IV, S.1-2 (2000).
14. Berki O.F. (1970). Devletler Hususi Hukuku, C.1, Taabiyet ve Yabancılar Hukuku, B.7, Ankara 1970, s.155 İçinde: Erten R. (2007) Milletlerarası Hukukta Spor, Adalet Yayınevi, Ankara, 2007 s.134.

15. Bilge N. (1971). Borçlar Hukuku, Özel Borç Münasebetleri, Ankara 1971 sh.17-20 İçinde: Zevkliler A. (2004). Özel Borç İlişkileri, Seçkin Yayın Evi, 8.Bası, Ankara sh.34.
16. Bohny P. (1989). Das arbeitsvertagliche Konkurrenzverbot, Basler Diss. Zürich 1989 İçinde: Soyer P. (1994). Rekabet Yasağı Sözleşmesi (BK md. 348-352), DEÜ Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No:53, Ankara, 1994 s.26.
17. Canbolat T. (2007). Mevzuatta öngörülen bazı iş sözleşmesi türlerinin 4857 sayılı iş kanununun belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin esasları yönünden değerlendirilmesi, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 13.sayı, s.188-219.
18. Centel T. (1994). İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku, C. I, İstanbul 1994, s138 İçinde: Arslan Ertürk A. (2010). Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Levha Yayınları, İstanbul s.268.
19. Centel T. (2003). Belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenmesi (karar incelemesi), *Tekstil İşveren*, Ağustos 2003, s.36 nakleden Karagöz V. (2006). İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Seçkin Yayıncılık, Ankara, s.198.
20. Centel T. (2004). Ücret zammını yetersiz bulup işten ayrılma, *Tekstil İşveren Dergisi* Eylül 2004.
21. Çelik N. (2007). İş Hukuku Dersleri, 20. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, s.137.
22. Çelik N. (2011). İş Hukuku Dersleri, 24. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, s.148, s.150-151, s.156, s.188-190, s.291, s.399.
23. Çil Ş. (2007). İş Kanunu Şerhi C.II, B.2, Ankara, 2007, s.2150 İçinde: Süzek S. (2010). İş Hukuku, Beta Yayınları, 6. Baskı, İstanbul, s.316.
24. Çil Ş. (2010). İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, Ankara, s,598-599.
25. Demir F. (2005). İş Hukuku ve Uygulaması, 4.B., İzmir, 2005, s.65, s111-112 İçinde: Sümer H.H. (2010). İş Hukuku Uygulamaları, Dördüncü Basım, Konya, s.8.
26. Dougherty N., Goldberger A., Carpenter L.J. (2007). Sport, Physical Activity, and the Law, "What is a contract?", Sagamore Publishing, 3. Edition, İllinois, 2007, p.124.

27. Dönmez K.Y. (2000). İşçinin Borçları, Ankara, 2000, s.36 İçinde: Petek H. (2002). Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi, Yetkin Yayınları, Ankara, s.232.

28. Egesoy H. (2010). Türkiye Futbol Süper Ligi Teknik Direktör Değişikliklerinin İncelenmesi, *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, Vol.1, No.2, 2010, s.37-38.

29. Ekmekçi Ö. (2003). Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, 2003, Ankara, s.15 İçinde: Sümer H.H. (2010). İş Hukuku Uygulamaları, Dördüncü Basım, Konya, s.8.

30. Ekonomi M. (1984). İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 1984, s.123 İçinde: Arslan Ertürk A. (2010). Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Levha Yayınları, İstanbul s.268.

31. Erdem K. (2005). Futbolda Kenar Yönetimi, Morpa Kültür Yayınları, İstanbul, 2005, s. 13-14.

32. Ergin H. (2007). Yabancı İşçinin Çalışma ve İkamet İzninin İş Sözleşmesine Etkisi, *İHSGHD*, 16, 2007, 1957-1402 İçinde: Süzek S. (2010). İş Hukuku, Beta Yayınları, 6. Baskı, İstanbul, s.290.

33. Erkiner K. (2007). "Spor Yöneticiliğinin Farkları", Spor Hukuku Dersleri, Kadir Has Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2007, s.681 vd.

34. Erkiner K. (2010). Uluslararası Spor Tahkim Mahkemesi Açıklamalı İngilizce-Türkçe Mevzuatı, 12 Levha Yayıncılık, 2.Baskı, İstanbul, 2010, s.xv vd., s.61.

35. Ertaş Ş. ve Petek H. (2005). Spor Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara, 2005, s.69 vd.

36. Erten R. (2007). Milletlerarası Hukukta Spor, Adalet Yayınevi, Ankara, 2007 s.134.

37. Esener T. (2008). Hukuk Başlangıcı, 8.Baskı, Alkım Kitabevi, İstanbul, 2008, s.318.

38. Feyzioğlu N.F. (1980) Borçlar Hukuku, İkinci Kısım, Akdin Muhtelif Nevileri, C.I., İstanbul 1980, 4 bası, sh. 6-7 İçinde: Zevkliler A. (2004). Özel Borç İlişkileri, Seçkin Yayın Evi, 8.Bası, Ankara s.34.

39. Genç D.A. (1998). Spor Hukuku Ders Kitabı, Alfa Yayınları, İstanbul , 1998, s.41.

40. Haefliger A. (1918). Das Konkurrenzverbot im neuen schweizerichem Obligationenrecht, Diss., Bern, 1918.s.11 İçinde: Soyer P. (1994). Rekabet Yasağı Sözleşmesi (BK md. 348-352), DEÜ Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No:53, Ankara, 1994, s.8.

41. Karagöz V. (2006). İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006, s.23.

42. Karahasan M.R. (2003) Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler Öğreti Yargıtay Kararları, Beta Yayınları, Cilt.1, İstanbul, 2003,s.268.

43. Kesebir E. (2008). Teknik Direktör ve Antrenörlerin Hukuki Durumları, Spor Hukuku Tezleri, Kadir Has Üniversitesi SHAUM, Yayın no:03, İstanbul, 2008, s.272.

44. Kılıçoğlu M. (2009). İlke Kararlar Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009, s.226, s.524.

45. Kuru B. Arslan R. ve Yılmaz E. (2001). Medeni Usul Hukuku, Yetkin Yayınları, 13.Baskı, Ankara, 2001 s.917-918.

46. Küçükgüngör E. (1998). "Türk Hukukunda Sporcuların Hukuki Durumu", *GÜHF Dergisi,* Cilt II, Sayı I-II (Haziran-Aralık 1998)

47. Mollamahmutoğlu H. (2008). İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 3. Baskı, Ankara, 2008, s.318-319, s.417-418, s.650, s.787-790.

48. Narmanlıoğlu Ü. (1973). Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul, 1973, s.4 İçinde: Süzek S. (2010). İş Hukuku, Beta Yayınları, 6. Baskı, İstanbul, s.679.

49. Nomer E. ve Şanlı C. (2009). Devletler Hususi Hukuku (17.bs.). Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş. İstanbul, 2009, s.331.

50. Oğuzman K. ve Öz T. (2011). Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2011, s.83 s.85-176, s.199.

51. Özdemir C. (2005). İş Kanunu Uygulama Rehberi, Maliye ve Hukuk Yayınları, Ankara, 2005, s.19.

52. Pekcanıtez H, Atalay O. ve Özekes M. (2011). Medeni Usul Hukuku, Yetkin Yayınları, 12. Baskı, Ankara 2011, s.734.

53. Petek H. (2002). Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi, Yetkin Yayınları, Ankara, s.35 vd., s.228 vd.

54. Poyraz E. (2011). İş Hukuku, 2. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2011, s.27-28.

55. Reisoğlu S. (1968). Hizmet Akdi, Ankara, 1968, s.38 nakleden Kesebir E. (2008). Teknik Direktör ve Antrenörlerin Hukuki Durumları, Spor Hukuku Tezleri, Kadir Has Üniversitesi SHAUM, Yayın no:03, İstanbul, 2008, s.272.

56. Savaş İ. (1989). Spor Sözlüğü, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1989, s.13.

57. Schliemann H. (1997). Das Bürgerliche Gesetzbuch Kommentar 12. Neuebearbeitete Auflage, Berlin-New York 1997 (Das Bürgerliche Gesetzbuch) İçinde: Arslan Ertürk A. (2010). Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Levha Yayınları, İstanbul s.346.

58. Soyer P. (1994). Rekabet Yasağı Sözleşmesi (BK md. 348-352), DEÜ Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No:53, Ankara, 1994, s.3, s.8, s.26.

59. Sümer H.H. (2010). İş Hukuku Uygulamaları, Dördüncü Basım, Konya, s.8.

60. Süzek S. (2010). İş Hukuku, Beta Yayınları, 6. Baskı, İstanbul, s.202-203, s.212-213, s.218-219, s.225, s.267, s.270-272, s.308-311, s.315-322, s.326-332, s.346-348, s.405-406, s.448-456, s.632-633, s.643-653, s.664, s.669 s.767-768, s.775.

61. Şakar M. (2011). İş Kanunu Yorumu, Yaklaşım Yayıncılık, 6.Baskı, Ankara, 2011, s.216, s.872.

62. Şener E. (2001). Hukuk Sözlüğü,, Seçkin Yayınları, Ankara, 2001, s.772.

63. Tarman Z. D. (2010). Yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde uygulanacak hukuk, *AUHFD,* 59 (3) 2010: 521-550.

64. Taşkın Ş. E. (2007). Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi Ankara, s.78-83 (Danışman: Emine Tuncay Kaplan).

65. Temir A. (2008). Profesyonel Futbolcular Sendika Kurup Grev Yapabilir mi?, Bugün Gazetesi, 18.08.2008.

66. TFF Tahkim Kurulu Örnek Kararları - TFF Tahkim Kurulu Kararı, 2006/11 E, 2006/43 K, 02.03.2006, 19.01.2006 – 14.02.2008 Dönemi, Eds: Arslan T. ve Kocasakal Ü., İstanbul, 2009, s.63.64, s.387, s.431.

67. Tuncay C. (2001). "İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü", Prof. Dr. Hayri Domaniç'e Armağan, II. Cilt, İstanbul 2001 s.1051, s.1071-1072 İçinde: Arslan Ertürk A. (2010). Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Levha Yayınları, İstanbul s.268.

68 Tunçomağ K. ve Centel T. (2008). İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınları, İstanbul, 2008, s.42, s.81-82, s.100, s.148.

69. Uluğ G. (2007). Kıdem Tazminatı : Türkiye ve Kanada Örneği, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul, s.6 (Danışman:Berrak Kurtuluş).

70. Weisemann U. ve Spieker U. (1997). Sport, Spiel und Recht, 2.Auflage, München 1997 İçinde: Petek H. (2002). Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi, Yetkin Yayınları, Ankara, s.232.

71. Yalman S. (2006). Türk – İsviçre Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk, Seçkin Yayıncılık, Ankara, s.14.

72. Yavuz C., Acar F. ve Özen B. (2011). Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, Beta Yayınları, 9.Baskı, İstanbul, s.436.

73. Yıldırım A. ve Şimşek H. (2008). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yayıncılık, 6.Baskı, Ankara.

74. Yıldız G. B. (2008). İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı, Ankara, s.46 (Danışman: Sarper Süzek).

75. Zevkliler A. (2004). Özel Borç İlişkileri, Seçkin Yayın Evi, 8.Bası, Ankara, s.29, s.34 s.314-315

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	ÜMİT	**Soyadı**	ORHAN
Doğum Yeri	BURSA	**Doğum Tarihi**	23.09.1981
Uyruğu	T.C.	**TC Kimlik No**	15937762280
E-mail	umitorhan74@hotmail.com	**Tel**	0 506 622 23 73

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	**Mezuniyet Yılı**
Doktora/Uzmanlık		
Yüksek Lisans	MARMARA ÜNİVERSİTESİ B.E.S.Y.O.	2007
Lisans	MARMARA ÜNİVERSİTESİ HUKUK FAKÜLTESİ	2003
Lise	SEDAT KARAN ANADOLU LİSESİ – M.KEMALPAŞA BURSA	1999

İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

	Görevi	**Kurum**	**Süre (Yıl - Yıl)**
1.	AVUKAT	ÖZEL HUKUK BÜROSU	2006 – 2007
2.	ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ	MARMARA ÜNİVERSİTESİ B.E.S.Y.O.	2009 - HALEN

Yabancı Dilleri	**Okuduğunu Anlama***	**Konuşma***	**Yazma***
İNGİLİZCE	İYİ	İYİ	İYİ

Yabancı Dil Sınav Notu #								
KPDS	ÜDS	IELTS	TOEFL IBT	TOEFL PBT	TOEFL CBT	FCE	CAE	CPE
	72.5							

	Sayısal	**Eşit Ağırlık**	**Sözel**
ALES Puanı	71.175	76.661	69.804
(Diğer) Puanı			

Bilgisayar Bilgisi

Program	**Kullanma becerisi**
Microsoft Office	İyi