

SPOR KULÜPLERİ TARAFINDAN VERİLEN DİSİPLİN CEZALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

(EVALUATING THE DISCIPLINARY SANCTIONS GIVEN BY SPORTS CLUBS)

Yard. Doç. Dr. Ümit Orhan*

ÖZ

Rekabet sporun özüdür. Rekabet edebilmek için başarılı olmak, başarılı olmak içinse disiplinli olmak gerekir. Bundan dolayı başarıyı hedefleyen kulüpler öncelikle kendi içinde bir disiplin sağlamalıdır. Bu amaçla kulüpler, disiplin talimatlarını yürürlüğe koymakta ve sporcuya ve diğer personele (antrenör, masör vs.) yönelik uygulamaktadırlar. Bu çalışmada spor kulüplerince uygulanan disiplin cezaları, bunların hukuki niteliği ve bunlara karşı başvuru yolları incelenmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak, hukuka uygun bir içerik ile gerekli usule uyulduğu takdirde kulüplerde aynı diğer işverenler gibi bu cezaları uygulayabilecekleri kanaatine varılmıştır. Aksi takdirde hukuki çare olarak, başvuran kişinin mesleğine göre devlet yargısı ya da sportif yargıda farklı çözüm yolları mevcuttur.

Anahtar Kelimeler: Spor hukuku, spor kulüpleri, disiplin cezası, sporcu, teknik adam.

ABSTRACT

Competition is the essence of sports. Competing needs to success, and success needs discipline. Thus, to provide success, sports clubs have to provide discipline in their own right. For that purpose, clubs make some disciplinary regulations for athletes and other staff like trainers, masseurs and so on. In this article we tried to study what are the disciplinary sanctions, their classification and legal remedies against them. As a conclusion, if there's a legal regulation and procedure, clubs shall apply these regulations in like manner to regular employers. Otherwise, as a legal remedy, there is different ways, state court or sports federations legal authorities depending on applicant's occupation.

Keywords: Sports law, sports clubs, disciplinary sanctions, athlete, trainer.

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Marmara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

Giriş

Spor kulübü¹ ile teknik adam veya sporcular arasında yapılan, bir taraflı kararlaşdırılan işi bağımlı olarak görmeyi diğler tarafın da ücret ödemeyi taahhüt ettikleri sözleşmelerle tarafına göre sporcu veya teknik adam sözleşmesi denmektedir. Üzerinde tartışma mevzubahis olsa da bu sözleşmenin iş görme sözleşmelerinden hizmet sözleşmesi olduğu hâkim fikirdir².

Spor müsabakaları, rekabetin en üst düzeyde yaşandığı alanlardan biridir. Rekabetin gereklerinden biri de bu rekabet içinde yaşayabilmek için disiplinli olmak gereğidir. Disiplin, bir topluluğun, yasalarına ve düzenle ilgili yazılı ya da yazısız kurallarına, titizlik ve önemle uyması durumu” veya “kişilerin içinde yaşadıkları topluluğun genel düşünce ve davranışlarına uymalarını sağlamak amacıyla alınan önlemlerin tümü” olarak tanımlanmıştır³. Spor kulüpleri de rakipleriyle rekabet edebilmek ve spor alanında var olabilmek için bir şekilde bu disiplini kendi içlerinde sağlamalıdır. İşverenin tekrerrürü halinde meydana gelecek sonuçları (feshi gibi) bildirerek işçiye bir ceza uygulaması suretiyle, işçinin sözleşmeye uygun davranmasını sağlamaya yönelik talebini ileri sürdüğü hallerde, bir disiplin cezasından bahsedilir⁴. Çalışma hayatında, işveren çalışma düzen ve disiplininin sağlanması amacıyla kuralları önceden belirlenmek koşuluyla çalıştırdığı işçisine disiplin cezası uygulayabilir⁵. Diğler işyerlerinde olduğu gibi spor kulüplerinde de iç disiplini sağlamanın en önemli yollarından biri de kurallara uymayanlara ceza verilmesidir. Bu cezalardan uygulamada sıkça rastlanılanlar sporcunun sözleşmesinin feshi, kadro dışı bırakılması ve para cezalarıdır. Sözleşmenin feshi kulüp ile sporcunun arasındaki hizmet sözleşmesinin sona erdirilmesiyken, kadro dışı bırakma, sporcunun diğler sporcularından tecrit edecek şekilde gösterilen diğler bir yerde çalışmaya mecbur bırakılması ve bu şekilde müsabakalara götürülmemesidir. Para cezaları uygunsuz davranışta bulunan sporcuya, teknik adama (teknik sorumlu, antrenörler, kondisyonerler) ve diğler personele (doktor, masör, fizyoterapist vs.) kulüp tarafından verilen ve belirlenen miktar paranın kulübe ödenmesi şeklin-

¹ Spor kulüplerinin profesyonel takımları Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş olan şirketlere devredilebilir (Türkiye Futbol Federasyonu Statüsü m.75/5, Spor Genel Müdürlüğü Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun m.24). Yani işveren burada dernek hükümlerine tabi kulüp değil TTK hükümlerine tabi şirket de olabilir. Ancak kavram karmaşasına yol açmamak için çalışmanın bütününde spor kulübü kavramını kullanmayı tercih ettik.

² ERTAŞ Şeref/PETEK Hasan, Spor Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara, 2005, s.239; BAŞTÜRK Faruk, Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2007, s.15; GÜLŞEN Recep, Spor Hukuku, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012, s.62; KÜÇÜKGÜNGÖR Erkan, Profesyonel Futbolcu Kulüp İlişkisi, in: Spor Hukuku Dersleri, Editör: Av. Kısmet Erkiner, Editör Yardımcısı: Arş.Gör. Ali Soysüren, Kadir Has Üniversitesi Spor Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayın No: 2, İstanbul, 2007, s.538; KESEBİR Erdal, Teknik Sorumlu Sözleşmesi ya da Teknik Direktörler ve Antrenörlerin Hukuki Durumları, in: Spor Hukuku Tezleri, Editör: Av. Kısmet Erkiner, Kadir Has Üniversitesi Spor Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayın No: 3, İstanbul, 2007, s.272; ORHAN Ümit, Profesyonel Futbol Teknik Adam Sözleşmesi ve Uygulama Sorunları, Beta Yayınevi, İstanbul, 2013, s.15 vd.

³ http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.560950b9cde6c1.76148940 (E.T.: 28.09.2015)

⁴ WÖRLEN Rainer/KOKEMOOR Axel, Arbeitrecht, Berlin 2004, s.107, nakleden GÜLVER Ender, Ücret Kesme Cezası, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Dergisi, 2010/4 S: 28, s.39.

⁵ Yargıtay HGK E. 1987/9-639 K. 1987/797 T. 23.10.1987. (www.kazancı.com)

de uygulama bulan bir cezadır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta verilen para cezalarının o spor dalının federasyonunun yetkili disiplin kurulu tarafından değil bizzat sporcu veya teknik adamın mensubu olduğu kulüp tarafından sporcu veya teknik adama uygulanmasıdır. Bu cezaların hukuka uygun olup olmadığı da tartışılmalıdır.

Spor kulüpleri tarafından sporcu ve teknik adamlara disiplin ihlali durumunda uygulanan cezalarının hukuki niteliği de bu cezaların hukukiliği açısından önemlidir. Keza işçi konumundaki sporcu ve teknik adamlara uygulanacak cezalarının hukuki niteliği tabi olduğu mevzuata göre de değişebilecektir. Keza sporcular 4857 sayılı İş Kanunu m.4 gereği İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmış ve Türk Borçlar Hukuku hükümlerine tabiyken, teknik adamlar ve diğer personel sporcu sayılmadıklarından İş Kanunu'na tabidirler. Çalışmada disiplin cezaları, sporcular, teknik adamlar ve diğer personel açısından değerlendirilecektir.

1. Disiplin Cezaları

1.1. Para cezaları

Ülkemizde disiplin cezalarının uygulanması ve bu cezaların nelerden ibaret olduğunun tespiti, toplu iş sözleşmelerinde ve iş yeri iç yönetmeliklerinde belirlenmekte ve bunların uygulamaları genellikle işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan disiplin kurulu tarafından yapılmaktadır. Disiplin kurulu uyarma; kınama, aylıktan kesme ve ihraç gibi disiplin cezaları verebilmektedir. Disiplin kurulu iş yerlerinde, sözleşmelerin eki niteliğindeki disiplin ceza cetvelinde yer alan cezaları vermeye de yetkili kılınmaktadır⁶. Disiplin Kurulu olmayan yerlerde de işveren veya bu konuda yetki verilmiş ise işveren vekili disiplin cezası vermeye yetkilidir.

Uygulamada spor kulüpleri özellikle futbol dalında kendi iç disiplinlerini sağlamak açısından önceden talimatlarla belirledikleri disiplin ihlalini gerçekleştiren sporcu ve teknik adamlara disiplin cezası olarak genellikle para cezası vermektedirler⁷. Kulüplerin bu konudaki sportif açıdan hukuki dayanakları genellikle o dalın federasyonu tarafından hazırlanan yönerge veya talimat vb. adlarla hazırlanan mevzuattır. Örneğin futbol dalında futbolcular açısından "TFF Profesyonel Futbolcuların Transfer ve Statüsü Talimatı" (PFTST) ve teknik adamlar açısından "TFF Teknik Adamların Statüsü ve Çalışma Esasları Talimatı" (TASÇET) 'dir.

PFTST 24 üncü maddesinin bazı bentleri kulüplerin iç yönetmelikleri ile ilgilidir. İlgili maddenin c bendine göre kulüpler tarafından hazırlanan iç yönetmeliklerin uygulanabilmesi için kulüpler şu konularda yükümlü sayılmışlardır.

a. Kulüpler sezonun başlamasından en geç bir hafta önce, bir sonraki sezon uygulayacakları iç yönetmeliklerini ve/veya disiplin talimatlarını TFF'ye göndermek,

b. Kulüpler TFF'ye tescil ettirdikleri ve uygulayacakları iç yönetmeliklerini ve/veya disiplin talimatlarını imza karşılığında futbolcuya teslim veya noter aracılığı ile tebliğ etmek" zorundadır.

⁶ KORKMAZ Fahrettin, İş Hukukunun Kaynakları ve İş Hukukundaki Yaptırımlar, Atatürk Üniversitesi, Açık Öğretim Fakültesi Ders Notu, s.18.

⁷ http: //www.ntvspor.net/haber/futbol/136959/kweukeye-para-cezasi (E.T.: 28.09.2015)

Ayrıca aynı maddenin d bendi de para cezalarının verildikten sonra izlenecek süreç ile ilgilidir. Buna göre, kulüpler “futbolcularına verdikleri para cezalarına ait kararlarını, nedenleri, tutarları ve noterden onanmış karar örnekleri ile birlikte, karar tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde futbolcuya ve TFF’ye bildirmek” ile yükümlü tutulmuşlardır.

Profesyonel futbolcunun çalışma şartları yanında uymakla zorunlu olduğu kuralların tespit edildiği iç yönetmelikler ve kulübün önceden belirlediği kuralların ihlali halinde uygulanacak cezaların yer aldığı disiplin talimatının federasyona gönderilme yükümlülüğü getirilerek öncelikli olarak kulüplerin futbolcular aleyhine keyfi para cezaları vermesinin önüne geçilmiş ve futbolcuların ekonomik hayatı güvence altına alınmıştır⁸.

Futbol teknik adamları açısından TASÇET’de para cezaları ile ilgili kısım ise kulüplerin yükümlülükleri ile ilgili 12 inci maddenin h bendidir. Aslında burada da kulüplerin para cezası uygulamada izleyecekleri yol ile ilgili bir düzenlemeye yer verilmiştir. Maddeye göre “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” kulüplerin teknik adam sözleşmesinden doğan yükümlülükleri arasında sayılmıştır.

Para cezalarının uygulanmasının yalnızca futbol ile sınırlı olduğu düşünülmemelidir. Ülkemizde bilindiği üzere tek profesyonel spor dalı futbol olsa da diğer spor dallarında da sporcularla ücret karşılığı sözleşmeler imzalanmaktadır. Başta basketbol ve voleybol sporlarında da takımlar bu tarz takım içi disiplin mekanizmalarını işletmekte ve sporculara ve teknik adamlara para cezası vd. cezaları uygulamaktadırlar.

1.2. Diğer Disiplin Cezaları

Spor kulüplerinde para cezası dışında cezalar da bulunmaktadır. Bunlara örnek olarak kadro dışı bırakılması ve sözleşmenin feshedilmesi verilebilir. Sözleşmenin feshi kulüp ile sporcu arasındaki hizmet sözleşmesinin disiplin talimatında sözleşmenin feshini gerektiren bir fiilin gerçekleşmesi ile sona erdirilmesiyken, kadro dışı bırakma, sporcunun diğer sporculardan tecrit edecek şekilde gösterilen diğer bir yerde çalışmaya mecbur bırakılması ve bu şekilde müsabakalara götürülmemesidir. Bazen takımlarda kadro dışı bırakma sporcuyu başka bir yerde antrenman yapmaya zorlamak yerine sadece maç kadrosuna almamak şeklinde de gerçekleşmektedir. Bu son halde çoğu zaman sporcuya karşı bir disiplin süreci bile işletilmemekte hatta sporcuyu aslında ceza aldığı bile bilmemektedir⁹. Ama bu son halin genelde sporcuları feshe zorlamak için başvuru ve dürüstlük ilkesine aykırı bir uygulama olduğunu belirtmek gerekir.

Kadro dışı bırakma ile ilgili TFF PFTST m.24/e’ye göre “kadro dışı bırakılmaları futbolculara, antrenman yapabilmeleri için en az bir antrenör nezaretin-

⁸ BAŞTÜRK, Futbolcu, s.50.

⁹ Burada kastedilen gerçekte de bir disiplin sürecinin işlememesi, yönetimin veya teknik adamın takdiriyle, sporcuya herhangi bir karar tebliğ edilmeden sporcuyu maç kadrosuna almayarak ona üstü kapalı ceza vermektir. Buna örnek olarak oyundan alınmasına tepki olarak teknik adamın uzattığı eli havada bırakan futbolcunun bir sonraki maç kadrosuna alınmaması verilebilir.

de hakkın kötüye kullanılması teşkil etmeyecek şekilde saha tahsis etmek ve antrenman koşullarını noter aracılığı ile futbolculara tebliğ etmek” kulüplerin yükümlülükleri arasında sayılmıştır.

2. Disiplin Cezalarının Hukuki Niteliği

İş Hukuku'nda disiplin cezasının hukuki niteliği konusunda Türk Hukukunda sorunu ilk defa ele alan Saymen'e göre¹⁰ disiplin cezaları, sözleşmeden doğmadığı, yani ferdi iş ilişkilerinden meydana gelmediği için hukuki niteliğinin cezai şart olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Sözleşme böyle bir hak vermemiş olsa dahi, işverenin cezalandırma yetkisi vardır. Ayrıca hiçbir zarar meydana gelmese dahi, bu yetki kullanılabileceğinden, tazminat niteliğinde de kabul edilmez. Esener¹¹ de, disiplin yetkisini işverenin yönetim hakkında aramış ve bir yetkinin kullanılması olarak değerlendirmiştir. İzveren¹² ise disiplin cezalarının cezai şart niteliğinde olduğunu savunmuştur. Çenberci¹³ ise özellikle ücret kesme cezalarına, kesilen ücretin işverenin mülkiyetinde tutulmaması ve haksız kesilmeleri hariç işçiye de ait olmamalarından hareketle reddetmektedir¹⁴.

İş hukukunda işverenlere belirli koşulların varlığı halinde disiplin cezası verme yetkisi tanınmıştır. Hukukumuzda Fransız hukukundan farklı olarak işverenin disiplin cezası uygulama yetkisinin koşullarını, kapsamını, sınırlarını, usulünü, itiraz ve yargısal denetimini, bu yetkinin kullanılmasına karşı işçilere getirilen güvenceleri hükme bağlayan genel bir düzenleme yoktur. Buna karşılık, aşağıda görüleceği gibi İş Kanunu ve Borçlar Kanununda konu ile ilgili bazı hükümler (İK 18/1, 25/2, 38, TBK 399¹⁵) yer almaktadır. Oysa işverence tek tarafı olarak işçilere disiplin cezası verilebilmesi, bu hakkın kötüye kullanılması olasılığını güçlü hale getirir. Bu nedenle, işverene tanınmış olan disiplin cezası uygulama yetkisinin koşullarının belirlenmesi ve bu yetkinin kullanılmasının sınırlanması iş hukukunun önemli sorunlarından birini oluşturur¹⁶.

İşçilere bir disiplin cezasının verilebilmesi için her şeyden önce bunun geçerli bir hukuki dayanağı bulunmalıdır. Mevzuatımızda öngörülen hükümlerle disiplin cezasının uygulanabilmesi bir hukuki dayanağın varlığına dayandırılmıştır¹⁷. İş hayatında birçok işverenin bazı çalışma koşullarını “iç yönetmelik” adı altında tek tarafı olarak düzenlediği görülmektedir. İş mevzuatında bununla ilgili açık bir hüküm bulunmamakla beraber, İş Kanunu'nun 22. maddesinde iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliğinden ve benzeri kaynaklardan söz edilerek iç yönetmeliğe yer verilmiş olmaktadır. Ancak işverence yapılacak tek tarafı bir düzenlemenin hukuki bir değer, işçiyi bağlayıcı bir nitelik kazanması için aynı maddeye göre bunun sözleşmenin yapılma-

¹⁰ SAYMEN Ferit H., Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s.204-205.

¹¹ ESENER Turhan, İş Hukuku, B.3, Ankara, 1975, s.74.

¹² İZVEREN Adil, İş Hukuku, Ankara, 1974, s.157.

¹³ ÇENBERCİ Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara, 1978, s.617-620 ve dipnot 12.

¹⁴ BAŞBUĞ Aydın, Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, TES- İş Eğitim Yayınları, Ankara, 1999, s.44.

¹⁵ MADDE 399- İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.

¹⁶ SÜZEK Sarper, İş Hukuku, Beta Yayınları, Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul, 2015, s.129.

¹⁷ A.g.e., s.130.

sından önce işverence yazılmış ve işçiye bildirilmiş olması gerekir. İşçi iç yönetmeliğe itiraz etmeden işe başlarsa bunu kabul etmiş sayılır¹⁸.

Tabi olunan mevzuat farklılığı nedeniyle sporcular, teknik adamlar ve diğer personel açısından durum ayrı başlıklarda değerlendirilecektir.

2.1. Sporculara Verilen Cezalar

Kulüp içindeki disiplin mekanizmalarının asıl muhatapları sporculardır. Kulüp içi disiplin talimatları genellikle sporcuları muhatap alacak şekilde hazırlanmakta diğer teknik adamlar ve personel atif yolu ile cezalandırılmaktadır.

Sporcuların yaptıkları sözleşmelerin hukuki niteliği konusunda aşağıda teknik adamlarla ilgili kısımda anlatılacağı gibi bir tartışma söz konusu değildir. Nihayetinde sporcular İş Kanunu m.4/g hükmü gereği İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuştur. Buna göre sporcuların yaptıkları sözleşmelerde sporcunun tabi olduğu federasyonun talimatları ile Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

TBK'da işçiye verilecek disiplin cezası ile ilgili ayrıntılı bir hüküm bulunmamaktadır. Kanunun 399 uncu maddesine göre işveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar. Bu açıdan sporculara para cezası vermek izlenmesi gereken yöntem olarak teknik adamlara para cezası vermekten daha kolaydır. Örneğin futbol dalında yukarıda da belirtildiği gibi, kulüpler sezonun başlamasından en geç bir hafta önce, bir sonraki sezon uygulayacakları iç yönetmeliklerini ve/veya disiplin talimatlarını TFF'ye göndermek zorundadırlar. Kulüpler TFF'ye tescil ettirdikleri ve uygulayacakları iç yönetmeliklerini ve/veya disiplin talimatlarını imza karşılığında futbolcuya teslim veya noter aracılığı ile tebliğ etmek ve futbolcularına verdikleri para cezalarına ait kararlarını, nedenleri, tutarları ve noterden onanmış karar örnekleri ile birlikte, karar tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde futbolcuya ve TFF'ye bildirmekle yükümlüdürler¹⁹.

Diğer spor dalları açısından da en azından disiplin ile ilgili yönetmeliklerin sporcu, teknik adam vd. tebliğ edilmiş olması ve gerekli rızanın da alınmış olması, yönetmeliklerin içeriğinin de iyi niyet, hakkaniyet ilkelerine ve hayatın olağan akışına uygun olması gerektiğini söyleyebiliriz.

2.2. Teknik Adamlara Verilen Cezalar

Teknik adamlar para cezalarının sporculara yönelik uygulamasında çoğu zaman bu cezaların uygulanmasında karar mekanizması içerisinde yer alır. Kulüp yönetimi bu tür cezalar konusunda genellikle teknik adamların raporları doğrultusunda hareket etmektedirler. Ancak tabii ki bu fiili durum teknik adamların da para cezalarının muhatabı olmayacağı anlamına gelmemektedir. Zaten teknik adam bir takımda tek kişi değildir. Teknik kadroda bir çok antrenör de görev yapmaktadır ve herhangi bir disiplin ihlalinin gerçekleştireni ola-

¹⁸ ÇELİK Nuri/CANIKLIOĞLU Nurşen/CANBOLAT Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 28.Bası, Beta Basım, İstanbul, 2015, s.162.

¹⁹ TFF'nin çeşitli nedenlerle iç yönetmeliklerin ve disiplin talimatlarının belirlenen tarihlerde gönderilmesini istemesi kulüplerin yönetim hakkını zedeleyici nitelikte değildir. Üst-norm olarak TFF'nin talimatlarına uyulacağını kurulurken kabul eden kulüpler kendi iradeleriyle yönetim haklarını sınırlamışlardır. (Bkz. BAŞTÜRK, Futbolcu, s.14.)

bilirler. Ancak teknik adamlara uygulanan para cezalarına uygulamada oldukça az rastlanmaktadır.

Teknik adamlar yukarıda da belirtildiği gibi İş Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışmaktadırlar. Teknik adamların kulüpler ile yaptıkları sözleşmeler İş Kanunu m.4'te sayılan istisnaların dışında tutulmalıdır ve çıkacak uyuşmazlıklarda İş Kanunu hükümleri uygulanmalıdır²⁰. İş Kanunu m.4/g'deki sporcu kavramı içine teknik adamların dâhil edilmemesi gerekir. Teknik adamın sporcu ile aynı işi yaptığını söylemek öğretmen ile öğrenciyi aynı kefeye koymaktır. Ayrıca kanun maddesinde açıkça ve sadece "sporcular hakkında" denmektedir. Kanun koyucu isteseydi burada sporcular deyimi yanına "ve diğer sporla uğraşanlar" deyimi ekleyebilirdi. Bunun yapılmamış olması teknik adamların da istisnalar arasında sayılmadığı anlamına gelecektir²¹.

Disiplin talimatlarının uygulanabilirliği konusunda burada yine İş Kanunu m.22 uygulama alanı bulacaktır. Buna göre kulüp, iş sözleşmesiyle veya bu sözleşmenin eki niteliğindeki disiplin yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da kulüp uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu teknik adamlara ve diğer personele yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve ilgili kişiler tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler ilgilileri bağlamayacaktır. İlgili personel değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

Para cezaları ile ilgili İş Kanunundaki düzenleme teknik adamların İş Kanununa tabi çalışan işçi sayılmaları açısından önemlidir. İş Kanunu'nun 38 inci maddesi *ücret kesme cezası* başlığı taşımaktadır. Dikkat edilecek olursa burada işçinin belli bir parayı ödemesi yerine doğrudan ücretten kesilen bir meblağ söz konusudur. Maddeye göre işveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez (m.38/1). İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal

²⁰ Yargıtay 9. HD, 2003/19877 E, 2003/20178 K, 08.12.2003 "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". (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, www.kazancı.com, E.T.: 29.12.2015)

TFF Tahkim Kurulu Kararı, 2006/11 E, 2006/43 K, 02.03.2006, TFF Tahkim Kurulu Örnek Kararları Editörler: ARSLAN Türker, KOCASAKAL Ümit, 2009 "...ayrıca kulüp veya federasyon antrenörlerinin profesyonel futbolcu kapsamına girmediği için 4857 Sayılı İş Kanununun 4. maddesinde sayılan istisnalar arasında bulunduğu da söyleneceğinden, 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".

SÜZEK, s.234-235, EKMEKÇİ Ömer, Bireysel İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, 2003, Ankara, s.15, SÜMER Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Dördüncü Basım, Konya, 2010, s.8, BAŞTÜRK F. (2005). Teknik Direktör ve Antrenörlerin Hukuki Durumu, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 6.sayı, 2005, s.85 vd.

²¹ ORHAN, s.18-19.

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). Burada da dikkat edilecek olursa yapılacak kesintilerin üst sınırı belirlenmiştir. Oysa spor sektöründe çok daha fazla meblağlar para cezası olarak ödenmektedir.

Maddenin son fıkrasında paraların akıbeti ile ilgili de yol gösterilmiştir. Buna göre 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).

İş Kanunu m.38’e aykırı olarak para cezası kesilmesi durumunda da İş Kanunu m.102/b uyarınca idari para cezası uygulanır²².

Uygulamada teknik adamlara kesilen para cezası oldukça nadir görülmesine rağmen, kulüpler, İş Kanunu yerine, TASÇET m.12/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” hükmünü uygulamaktadır. Tahsilat kulüp tarafından yapılmakta ve paralar kulüp hesabında kalmaktadır.

2.3. Diğer Personel

Spor kulüpleri sporcu ve teknik adam dışında da işçi istihdam etmektedir. Bu kişiler arasında profesyonel idareci, sağlık ekibi personeli, tesislerde çalışan işçiler de sayılabilir. Kulüp disiplin yönetmelikleri bu kişiler için de uygulanabilir. Bu kişiler de 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi olduğundan teknik adamlar için söylediklerimizi kulüpte çalışan diğer kişiler için de söyleyebiliriz.

3. Disiplin Cezalarına İtiraz Yolları

Disiplin cezalarının amacı kulüp içi disiplini sağlamaktır. Ancak haksız olarak verilen disiplin cezaları disiplini bozucu etki yapmaktadır. Kulüp personelinin haksız olarak cezalandırılması gibi maalesef bazen karşılığında ceza verilmemesi gereken fiiller de disiplin yönetmeliklerinde yer alabilmektedir²³.

²² İş Kanunu m.102/b: “... işçi ücretlerinden 38 inci maddeye aykırı olarak ücret kesme cezası veren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen... işveren veya işveren vekiline dört yüzelli Türk Lirası idari para cezası verilir.”

²³ Buna verilebilecek en güzel örnek takımın mağlubiyeti sonucu verilen para cezalarıdır. Burada mantık şu şekilde işlemektedir. Eğer takım galip geldiğinde bu kişiler ilave prim alıyorsa takım mağlup olduğunda da ceza öder.

Ancak sırf sportif başarısızlığa ceza verilemeyeceği spor hukukunun evrensel kurallarından biri olarak kabul edilmektedir. Sportif başarısızlık nedeniyle disiplin cezası verilebilmesi için ona eşlik eden disiplinsizlik, antrenmana gerekçesiz katılmama gibi sebeplerin varlığı gerekecektir. (<http://hikmetakilli.av.tr/belge/Spor-Hukuku%201-Sporcu%20Alacagi.pdf>)

Ayrıca bkz. CAS Kararı: Arbitration CAS 2012/A/2844 Gussev Vitali v. C.S. Futbol Club Astra & RPFL 7 June 2013, CAS Bulletin 2014/1, s.57.

Bu durumlarda kulüp tarafından verilen disiplin cezalarına karşı hukuki girişimde bulunmak gerekir²⁴. Bu halde de karşımıza çeşitli ihtimaller çıkmaktadır. Bu ihtimaller de

- “futbolcu ve teknik adam” ve
- “diğer personel ve futbol dışındaki branşlardaki sporcu ve teknik adamlar” başlıkları altında değerlendirilmeye çalışılmıştır.

3.1. Futbolcu ve Futbol Teknik Adamları Açısından

Futbolcu ve futbol teknik adamları diğer federasyonlardan farklı olarak kendine münhasır kanun ile kurulan ve yapı olarak da diğer federasyonlardan farklı konumdaki TFF tarafından lisans verilerek faaliyette bulunabilmektedirler. Bu sebeple bu kişileri ayrı bir başlık altında değerlendirmek uygun olacaktır.

TFF bünyesindeki hukuk kurullarından biri de Uyuşmazlık Çözüm Kuruludur. Kurulla ilgili hususları düzenleyen ve TFF tarafından çıkartılan ve 01.08.2015 tarihinde yürürlüğe giren Uyuşmazlık Çözüm Kurulu Talimatı m.2’ye göre Uyuşmazlık Çözüm Kurulu, kulüpler, kulüpler ile futbolcular, profesyonel teknik adamlar, antrenörler, futbol menajerleri, futbol menajerleri ile futbolcular, profesyonel teknik adamlar, arasında sözleşmeden doğan futbolla ilgili tüm uyuşmazlıkları, taraflarının başvurusu üzerine münhasıran görevli ve yetkili olarak inceler ve karara bağlar. Buradan anlaşılıyor ki kulüp tarafından disiplin cezasına çarptırılan futbolcu veya teknik adam TFF bünyesindeki Uyuşmazlık Çözüm Kurulu’na başvurarak hukuki çare arayabilecektir²⁵.

Futbolcular ve teknik adamlar sezon başı lisans çıkartabilmek için TFF düzenine uyacaklarına dair bir taahhüt verirler²⁶. Bu taahhüt ile futbolcunun ve teknik adamın ilk derece yargı merci olarak Uyuşmazlık Çözüm Kurulu yerine devlet yargısına başvurmasına veya Uyuşmazlık Çözüm Kurulu tarafından verilen kararın TFF bünyesindeki Tahkim Kurulu’nda temyizi sonrası bu kararın devlet yargısına taşınması engellenmek istemektedir²⁷. Doktrinde, sporun

²⁴ Yargıtay HGK E. 1987/9-639 K. 1987/797 T. 23.10.1987. (www.kazancı.com) ÖZET: İşçi, disiplini cezasına karşı, gerek cezanın öngörülen koşulları itibarıyla Hakkaniyete aykırı olduğu ve gerekse koşulların gerçekleşmediği savı ile dava açabilir.

²⁵ İlk kurulduğunda Türkiye’deki futbol faaliyetleri konusunda kendi yetki alanı açısından mecburi tahkim olarak çalışan Uyuşmazlık Çözüm Kurulu’nun 2011’de yapısı değiştirilmiş ve ihtiyari tahkim merci şeklinde çalışması planlanmıştır. Ancak, ihtiyarilik, Kurulun etki alanını neredeyse sınırlamıştır. Sözleşmeye dayalı özel hukuk ihtilaflarında ancak iki tarafında yetkisini kabul edilmesiyle esasa girebilen Kurul birkaç uyuşmazlık dışında pek fayda sağlamamıştır. Bu sebeple 2015 yılında son düzenleme ile Uyuşmazlık Çözüm Kurulu ilk kurulduğu günlerdeki gibi yeniden mecburi tahkim kurumu haline getirilmiştir.

²⁶ İlgili taahhüt şu şekildedir: “Profesyonel futbolcu (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) TFF’nin yargı kurullarının görev ve yetkilerini kabul edip kararlarına uyacağımı ve bu kararlara karşı hiçbir idari ve adli yargıya, temyiz, tashihi karar, yargılamanın iadesi, kanun yararına bozma gibi kanun yollarına başvurmayacağımı;
- 4) Yukarıdaki taahhütlerime aykırı hareket ettiğim takdirde tescilimin iptalini ve müsabakalara iştirak ettirilmemeyi kabul, beyan ve taahhüt ederim.“

²⁷ TFF Uyuşmazlık Çözüm Kurulu Talimatı m. 13 “Kararların Kesinliği ve Uygulanması” – “Hakem Heyeti kararlarına karşı Tahkim Kuruluna itiraz süresi kararın taraflara tebli-

kendine has özelliklerinden kaynaklanan sebeplerle, spor uyuşmazlıklarının çok kısa süre içerisinde sonuçlandırılması gerektiği; aksi takdirde telafisi olmayan zararlarla karşı karşıya kalındığı, bir spor uyuşmazlığının çözümü için adli yargı yoluna başvurulması halinde uyuşmazlığın çözümünün uzunca bir süre alabildiği, tahkim yargılama yolu ile spor hukuku uyuşmazlıklarının uzman kişiler tarafından yapılacak yargılama ile hızlı bir şekilde çözümlenebildiği ifade edilmektedir²⁸. Doktrin ve uygulamada alternatif bir uyuşmazlık çözüm mekanizması olarak nitelendirilmesinin de etkisiyle, Türkiye Futbol Federasyonu Tahkim Kurulu'nun işlevsel olarak yargısal yetkiler kullanan, organik olarak da yargısal kimlikli bir mercii olduğu görüşüne sıkça yer verilmektedir²⁹. Hatta doktrinde, Tahkim Kurulu için "futbolun Anayasa Mahkemesidir" nitelemesinin yanlış olmayacağını ifade edenler de vardır³⁰. Ancak, kanaatimizce bu taahhüdün, devlet yargısına başvuruya tek başına engel olamayacağına kuşku duymamak gerekir. Zira Türkiye Cumhuriyeti Anayasası m.59/3'e göre 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 merciiine başvurulamaz. Dolayısıyla tarafların özel hukuka ilişkin talepleri bu anayasal himayeden yararlanamayacaktır.

3.2. Diğer Personel ve Futbol Dışındaki Branşlardaki Sporcu ve Teknik Adamlar Açısından

Futbolcu ve futbolcu teknik adamları dışında kalan ve kulüp tarafından disiplin cezasına çarptırılan diğer kişilerin TFF mevzuatına benzer bir mevzuata tabi olma konusunda alelade bir işçiden farkları yoktur. Bu kişiler genel mevzuata (4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu) tabidirler. Buradaki tek fark bu genel mevzuattan hangisine tabi olacakları noktasındadır. Şöyle ki hangi spor dalında mücadele ederse etsin sporcular her şekilde 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışındayken teknik adamlar ve diğer personel İş Kanunu'na tabi olarak çalışmaktadır. Bu kişilerin futbol dalında olduğu gibi kurulmuş özel bir yargılama merciiine başvurma imkânları da bulunmamaktadır. Bu konuda akla, futbol dalı dışındaki diğer federasyonların temyiz mercii ko-

ğinden itibaren 7 (yedi) gündür Uyuşmazlık Çözüm Kurulu Hakem Heyeti tarafından verilen kararlar, Tahkim Kurulu'na itiraz edilmemesi ya da itiraz üzerine verilen Tahkim Kurulu kararı ile kesinleşir Kesinleşen Hakem Heyeti kararları, TFF tarafından derhal uygulanır."

²⁸ KÜÇÜKGÜNGÖR Erkan, "Türkiye Futbol Federasyonu Tahkim Kurulu'nun Yapısı ve Tahkim Kurulu Kararlarının Niteliği", AÜHFHD, C. 50, S. 2, 2001, s. 143-144; GILSON Eric T., "Exploring the Court of Arbitration for Sport", Law Library Journal, 98, New Jersey, 2006, s.503-504; UZ Abdullah, Sporla İlgili Uyuşmazlıkların Çözümünde Zorunlu Tahkim Yolu: Tahkim Kurulları Ve Kararlarının Hukuki Niteliği Üzerine, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2011/1, Sayı: 13, s.244.

²⁹ ÇOLAKOĞLU Tekin/ERTURAN E.Esra "Spor Federasyonlarının Özerkleşmeleri ve Hukuksal Boyutunda Spor Hukuku Gereksinimleri" Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi KİŞ-2009 C.8 S.27 (323-335) www.esosder.org; ERKİNER Kısmet, "Türkiye Spor Yapısındaki Hukuki Gelişmeler" The 10th ICHPER-SD Europe Congress &The TSSA 8th International Sport ScienceCongress, November 17-20 2004, Antalya,

³⁰ YURTCAN Erdener, "Ulusal ve Uluslararası Boyutta Futbol Hukuku - Yeni Gelişmeler" 7. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Antalya 2002.

numundaki Spor Genel Müdürlüğü (SGM) Tahkim Kurulu gelebilir. Ancak SGM Tahkim Kurulunun görev ve yetkilerini düzenleyen Spor Genel Müdürlüğü Tahkim Kurulu Yönetmeliği³¹ m.5/3'e göre kulüp, sporcu, teknik adam, sağlık personeli, menajer ve maç organizatörü gibi sporla ilgili kişilerin kendi aralarında imzaladıkları transfer, geçici transfer, menajerlik, hizmet, vekalet ve maç organizatörlüğü gibi tüm sözleşmelerden kaynaklanan alacak iddia ve talepleri ile mali haklar bu SGM Tahkim Kurulu Yönetmeliği kapsamı dışındadır. Dolayısıyla sayılan kişilerin bu sebeple bu kurula başvurma imkânı olmayacaktır.

Sonuç olarak bu kişilerden İş Kanunu'na tabi olanlar (teknik adamlar ve diğer personel) iş mahkemesine, İş Kanunu kapsamı dışında kalanlar da (sporcular) asliye hukuk mahkemesine başvurarak verilen cezanın kaldırılmasını ve ceza miktarının kendilerine iadesini talep edeceklerdir.

Sonuç

Uygulamada spor kulüpleri kendi iç disiplinlerini sağlamak açısından önceden talimatlarla belirledikleri disiplin ihlalinin gerçekleştiğinde sporculara, teknik adamlara ve diğer personele bir takım cezalar vermektirler. Bu disiplin cezaları genellikle para cezaları, kadro dışı bırakma ve sözleşmenin feshidir.

Disiplin cezalarının uygulanabilirliği konusunda İş Kanunu'na tabi teknik adamlar ve diğer personel açısından İş Kanunu m.22 uygulama alanı bulacaktır. Buna göre kulüp, iş sözleşmesiyle veya bu sözleşmenin eki niteliğindeki disiplin yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da kulüp uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu teknik adamlara ve diğer personele yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve ilgili kişiler tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler ilgilileri bağlamayacaktır. İş Kanunu'na tabi olmayan sporcular açısından da en azından disiplin ile ilgili yönetmeliklerin sporculara tebliğ edilmiş olması ve gerekli rızanın alınmış olması, yönetmeliklerin içeriğinin de iyiniyet, hakkaniyet ilkelerine ve hayatın olağan akışına uygun olması gerektiğini söyleyebiliriz. Futbol konusunda ise teknik olarak para cezaları konusunda TFF mevzuatında yol gösterici birkaç mevzuat maddesi bulunmaktadır. Bu maddeler, cezalar açısından yasal zeminden ziyade izlenecek süreç ile ilgilidir.

Ancak teknik adamların ve diğer personelin tabi olduğu İş Kanunu m.38 para cezaları konusunda bir takım sınırlar çizmiştir. Buna göre işveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez ve işçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. Ayrıca işçi 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. Ancak uygulamadaki para cezaları ilgili kişilerin iki günlük ücretini çok aşmakta ve doğrudan kulüp kasasına girmektedir. Bu keyfiyetin hukuka uygun olmayacağı kanaatindeyiz.

Kulüp tarafından verilmiş disiplin cezasına itiraz etme konusunda futbol ve diğer sporlar ayrımı esas alınarak şunlar söylenebilir:

Kulüp tarafından disiplin cezasına çarptırılan futbol camiasının içindeki kişilerden futbolcular ve teknik adamlar TFF bünyesindeki Uyuşmazlık Çözüm

³¹ Resmi Gazete Tarihi: 28.01.2012 Resmi Gazete Sayısı: 28187

Kurulu'na yapacakları başvuru ile söz konusu cezaya itiraz edeceklerdir. Futbol dışında kalan diğer spor dallarında ise İş Kanunu'na tabi olan teknik adamlar ve diğer personel iş mahkemesine, İş Kanunu kapsamı dışında kalan sporcular ise asliye hukuk mahkemesine başvurarak verilen cezanın iptalini ve eğer bir ödeme yapılmışsa bu miktarın kendilerine iadesini talep edeceklerdir.

KAYNAKLAR

Yazılı Kaynaklar:

BAŞBUĞ Aydın, Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, TES- İş Eğitim Yayınları, Ankara, 1999.

BAŞTÜRK Faruk, Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2007. (Futbolcu olarak kısaltılmıştır.)

BAŞTÜRK F. (2005). Teknik Direktör ve Antrenörlerin Hukuki Durumu, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 6.sayı, 2005.

ÇELİK Nuri/CANİKLİOĞLU Nurşen/CANBOLAT Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 28.Bası, Beta Basım, İstanbul, 2015.

ÇENBERCİ Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara, 1978.

ÇOLAKOĞLU Tekin – ERTURAN E.Esra “Spor Federasyonlarının Özerkleşmeleri ve Hukuksal Boyutunda Spor Hukuku Gereksinimleri” Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi KİŞ-2009 C.8 S.27 (323-335) www.esosder.org.

EKMEKÇİ Ömer, Bireysel İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara, 2003.

ERKİNER Kısmet, “Türkiye Spor Yapısındaki Hukuki Gelişmeler” The 10th ICHPER-SD Europe Congress &The TSSA 8th International Sport Science Congress, November 17-20 2004, Antalya,

ERTAŞ Şeref/PETEK Hasan, Spor Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara, 2005.

ESENER Turhan, İş Hukuku, B.3, Ankara, 1975.

GILSON Eric T., “Exploring the Court of Arbitration for Sport”, Law Library Journal, 98, New Jersey, 2006.

GÜLŞEN Recep, Spor Hukuku, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012.

GÜLVER Ender, Ücret Kesme Cezası, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2010/4 S: 28.

İZVEREN Adil, İş Hukuku, Ankara, 1974.

KESEBİR Erdal, Teknik Sorumlu Sözleşmesi yada Teknik Direktörler ve Antrenörlerin Hukuki Durumları, in: Spor Hukuku Tezleri, Editör: Av. Kısmet Erkiner, Kadir Has Üniversitesi Spor Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayın No: 3, İstanbul, 2007.

KORKMAZ Fahrettin, İş Hukukunun Kaynakları ve İş Hukukundaki Yapıtlar, Atatürk Üniversitesi, Açık Öğretim Fakültesi Ders Notu.

KÜÇÜKGÜNGÖR Erkan, Profesyonel Futbolcu Kulüp İlişkisi, in: Spor Hukuku Dersleri, Editör: Av. Kısmet Erkiner, Editör Yardımcısı: Arş.Gör. Ali Soysüren, Kadir Has Üniversitesi Spor Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayın No: 2, İstanbul, 2007.

KÜÇÜKGÜNGÖR Erkan, “Türkiye Futbol Federasyonu Tahkim Kurulu'nun Yapısı ve Tahkim Kurulu Kararlarının Niteliği”, AÜHFED, C. 50, S. 2., 2001.

TFF Tahkim Kurulu Kararı, 2006/11 E, 2006/43 K, 02.03.2006, TFF Tahkim Kurulu Örnek Kararları Editörler: ARSLAN Türker, KOCASAKAL Ümit, 2009.

SÜMER Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Dördüncü Basım, Konya, 2010.

ORHAN Ümit, Profesyonel Futbol Teknik Adam Sözleşmesi ve Uygulama Sorunları, Beta Yayınevi, İstanbul, 2013.

SAYMEN Ferit H., Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.

SÜZEK Sarper, İş Hukuku, Beta Yayınları, Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul, 2015.

UZ Abdullah, Sporla İlgili Uyuşmazlıkların Çözümünde Zorunlu Tahkim Yolu: Tahkim Kurulları Ve Kararlarının Hukuki Niteliği Üzerine, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2011/1, Sayı: 13.

WÖRLEN Rainer, KOKEMOOR Axel, Arbeitrecht, Berlin 2004.

YURTCAN Erdener, “Ulusal ve Uluslararası Boyutta Futbol Hukuku - Yeni Gelişmeler” 7. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Antalya 2002.

Internet Kaynakları:

Arbitration CAS 2012/A/2844 Gussev Vitali v. C.S. Fotbal Club Astra & RPFL 7 June 2013, CAS Bulletin 2014/1, s.57.

http:

//www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.560950b9cde6c1.76148940 (E.T.: 28.09.2015)

http: //www.ntvspor.net/haber/futbol/136959/kweukeye-para-cezasi (E.T.: 28.09.2015)