

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
MEDENİ HUKUK BİLİM DALI

MENAJERLİK SÖZLEŞMESİ

DOKTORA TEZİ

Danışman
Prof. Dr. KUDRET GÜVEN

Hazırlayan
Banu Bilge SARIHAN

T 14/324

KONYA - 2002

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	I
KISALTMALAR.....	1
BİBLİYOGRAFYA.....	3
GİRİŞ.....	13

I. BÖLÜM

MENAJERLİK SÖZLEŞMESİ KAVRAMI, UNSURLARI HUKUKİ NİTELİĞİ, ÇEŞİTLERİ, BENZER SÖZLEŞMELERLE KARŞILAŞTIRILMASI

1. MENAJERLİK SÖZLEŞMESİ KAVRAMI, UNSURLARI	15
I. Menajerlik Sözleşmesi Kavramı.....	15
II. Menajerlik Sözleşmesinin Unsurları	17
A) Bir İşin Görülmesi.....	17
B) Anlaşma.....	19
C) Ücret.....	24
2. MENAJERLİK SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ	28
I. Genel Olarak.....	28
II. İsimsiz Sözleşme Kavramı.....	29
A) Sözleşme Serbestisi.....	30
a) Kavram.....	30
b) Muhtevası.....	32
aa) Sözleşme Yapıp Yapmama Serbestisi.....	32
bb) Sözleşmenin Karşı Tarafını Seçme Serbestisi.....	33
cc) Sözleşmenin Şeklini Belirleme Serbestisi.....	34
dd) Sözleşmeyi Değiştirme ve Sona Erdirme Serbestisi	34
ee) Sözleşmenin Muhtevasını (Tipini) Belirleme Serbestisi.....	35

B) İsimli Sözleşmelerin Çeşitleri.....	36
a) Karma Sözleşme – Kendine Özgü Sözleşme Kavramları	37
aa) Soğurma Teorisi	46
bb) Birleştirme Teorisi	47
cc) Kanuni Hükümlerin Münferit Uygulanması Teorisi	47
dd) Kıyasen Uygulama ve Yaratma Teorisi.....	48
C) Menajerlik Sözleşmesinin Hukuki Niteliğinin Tesbiti.....	49
3. MENAJERLİK SÖZLEŞMESİNİN ÇEŞİTLERİ	67
I. Sanat Menajerliği.....	67
II. Spor Menajerliği.....	69
A) İngiltere.....	69
B) Almanya.....	70
C) Avrupa Birliği ve Türkiye	70
4. MENAJERLİK SÖZLEŞMESİNİN BENZER SÖZLEŞMELERLE	
KARŞILAŞTIRILMASI.....	79
I. Menajerlik Sözleşmesinin Hizmet (İş) Sözleşmesi ile Karşılaştırılması.....	79
II. Menajerlik Sözleşmesinin Eser (İstisna) Sözleşmesi ile Karşılaştırılması.....	81
III. Menajerlik Sözleşmesinin Telâlik Sözleşmesi ile Karşılaştırılması.....	84

II. BÖLÜM

MENAJERLİK SÖZLEŞMESİNDE TARAFLARIN BORÇ VE SORUMLULUKLARI, MENAJERLİK SÖZLEŞMESİNİN

SONA ERMESİ

1. MENAJERLİK SÖZLEŞMESİNDE TARAFLARIN BORÇ VE SORUMLULUKLARI.....	86
I. Menajerin Borç ve Sorumlulukları.....	86
A) Menajerin, Oyuncunun İrade ve Talimatına Uyuma Borcu.....	87
B) Menajerin Sözleşmeye Uygun Olarak İş Görme Borcu.....	91
C) Menajerin İş Görme Esnasında Gerekli Özeni ve Sadakati Gösterme Borcu	93

D) Menajerin Kendisine Verilen İşi Bizzat (Şahsen) Yapma Borcu	98
E) Menajerin Hesap Verme Borcu	99
F) Menajerin Sözleşme İlişkisi İçerisinde Aldıklarını Geri Verme Borcu	102
II. Oyuncunun Borç ve Sorumlulukları.....	104
A) Oyuncunun Ücret Ödeme Borcu.....	104
B) Oyuncunun Menajer Tarafından Yapılan Masrafları ve Verilen Avansları Ödeme Borcu	107
C) Oyuncunun Menajerin Uğradığı Zararları Tazmin Borcu	111
D) Oyuncunun Özel Hayatına ve Sağlığına Özen Gösterme Borcu.....	113
2. MENAJERLİK SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ.....	114
I. Genel Olarak	114
II. Menajerlik Sözleşmesine Özgü Sona Erme Nedenleri	115
A) Azil ve İstifa.....	115
B) Ölüm ve Ehliyetsizlik.....	118
C) İflas	121
SONUÇ	124
EKLER	127
MENAJERLİK SÖZLEŞMESİ.....	128
EK 1. OYUNCU MENAJERLERİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER.....	136
EK 2. PROFESYONEL FUTBOL TALİMATI.....	156
EK 3. SPOR KULÜPLERİ TESCİL YÖNETMELİĞİ.....	190
EK 4. FUTBOL DİSİPLİN TALİMATI.....	206

KISALTMALAR

AD.	: Adalet Dergisi
Art.	: Artikel
Aufl.	: Auflage
AÜHFD.	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
B.	: Baskı
bak.	: Bakınız
Bd	: Band
BGB	: Bürgerliches Gesetzbuch
BGE	: Entscheidungen des Schweizerischen Bundesgerichts.
BK.	: Borçlar Kanunu
C.	: Cilt
Çev.	: Çeviren
FİFA	: Fédération Internationale de Football Association
E.	: Esas
Halbbd	: Halbband
Herausgg	: Herausgeben
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
İBD.	: İstanbul Barosu Dergisi
İBK.	: İçtihadı Birleştirme Kararı

İİK.	: İcra İflas Kanunu
İÜHF.M.	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası.
JZ.	: Juristenzeitung
K.	: Karar
Karş.	: Karşılaştırınız.
md.	: Madde
MD.	: Menajerlik Düzenlemeleri
MK.	: Medeni Kanun
OR.	: Obligationenrecht.
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
SJZ.	: Schweizerische Juristen Zeitung
SÜHFD.	: Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
vd.	: Ve devamı
Y.	: Yargıtay
YKD.	: Yargıtay Kararları Dergisi
ZSR.	: Zeitschrift für schweizerisches Recht

BİBLİYOGRAFYA*

Akıncı, Ş. ; Türk Özel Hukukunda İnsan Kökenli Biyolojik Madde (Organ-Doku) Nakli Kavramı ve Bundan Doğan Hukuki Sonuçlar, Ankara 1996 (Akıncı, Orpan)

_____ ; Borçlar Hukuku Bilgisi (Genel Hükümler) , Konya 2000. (Akıncı, Borçlar).

_____ Vekalet Sözleşmesinin Sona Ermesi , Yayınlanmamış Doçentlik Tezi , Konya 1998. (Akıncı, Vekalet).

Akipek,Ş./Küçükgüngör;Sözleşmeler Rehberi, Sözleşmelerin Hazırlanması, Sözleşme Örnekleri, Yargıtay Kararları, Ankara 2000.

Akgün, M.Z. ; Vekalet Akdi ve Bazı Akitlerden Farkı , AD. Aralık 1953 , C.44 , S. 1-2 , s. 1396 – 1422.

Akünel , T. ; İsviçre Federal Mahkemesinin Mimarlık Sözleşmesinin Niteliği Konusunda 3 Ekim 1972 Tarihli Kararı . İHFM , 1974 , C.XL. , S. 1--4 , s. 701-707 (Karar Çevirisi).

Akyiğit , E. ; Akdin Temsilci Tarafından Yapılması , İBD. 1990 , C.64 S. 7-8-9 , s. 628-658.

Akyol , Ş. ; Borçlar Hukuku (Özel Borçlar İlişkileri) , 1. Fasikül , İstanbul 1984(Akyol, Özel).

Akyol , Ş. ; Borçlar Hukuku (Genel Hükümler) , I , İstanbul 1995. (Akyol, Özet).

* Dipnotlarda geçen eserler yazarların soyadı ile anılmıştır. Aynı yazarın birden fazla eserine yapılan kısaltılmış şekliyle parantez içinde gösterilmiştir.

_____ Know-How , Management Joint Venture ve Büyük
Çapta İnşaat Sözleşmeleri , Borçlar Hukuku (Özel Borç İlişkileri) .
Fasikül 1 , İstanbul 1977.(Akyol, Know-How)

Aman , K. ; Spiele und Spielargite Verträge , SPR. VII/2 .
Bale / Stuttgart 1979.

Antalya , G. ; Hizmet Akdinin Tanımı , Unsurları ve Hukuki
Niteliği, YD. 1987 . s. 123-141.

Aral , F. ; Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri , İkinci Baskı ,
Ankara 1999.

Atalay , A. ; Borçlar Hukukunun Genel Teorisi . Birinci
Yarım , İkinci Bası , İstanbul 1975.

Baudenbacher , K. ; Anspruch auf Kundschaftentschädigung
bei gezeitlich nicht geregelten Absatzmittlungsverträgen , Innominat
Verträge , Festgabe zum 60. Geburtstag von W. R. Schlupe , Hrgb..
Forstmoser / Tercier / Zaech , Zurich 1981 , s. 81 vd.

Becker , H. ; Berner Kommentar , Bd. VI : Obligationenrecht
, 1. Abt. : Allgemeine Bestimmungen (Art. 1-183 OR) , 2.A. , Bern
1941.

_____ (Çev. Suat Dura) İsviçre Medeni Kanunu Şerhi ,
Borçlar Hukuku , II. Bölüm , Çeşitli Sözleşme İlişkileri , Madde 184-
551 , Bern 1934 , (Türkçe Baskı , Yargıtay Yayını No:24 , Ankara
1993). (Becker, Şerh)

_____ (Çev. Suat Dura) Tellallık Sözleşmesi , YD. 1983 . s. 75-95.(Becker, Tellallık)

Berki , Ş. ; Borçlar Hukuku , Umumi Hükümler , 3. Bası , Ankara 1962.

Bilge , N. ; Borçlar Hukuku , Özel Borç Münasebetleri . Ankara 1971.

Birsen , K. ; Borçlar Hukuku Dersleri , Borçların Genel Hükümleri , Dördüncü Bası . İstanbul 1967.

Brox , H.; Allgemeines Schuldrecht, Zweiundzwanzigste. Verbesserte Auflage, München 1995 (Brox , Allgemeines).

_____Besonderer Schuldrecht , Zwanzigste , Verbesserte Auflage , München 1995. (Brox, Besonderer)

Bucher, E. ; Schweizerisches Obligationenrecht . Allgemeiner Teil ohne Deliktsrecht, 2. Aufl. , Zurich 1988.

_____Schweizerisches Obligationenrecht , Besonderer Teil , 3. Aufl. , Zurich 1988.(Bucher, Besonderer)

Canyürek , M. ; Özellikle “Maddi Fiillere İlişkin Vekalet” Yönünden Vekalet Sözleşmesinin Bazı Özellikleri , Argumentun C.I , S.10 , Mayıs 1991 ; Argumentun C.I , S. 12 , Temmuz 1991 , s. 182 vd.

Çelik , N. ; İş Hukuku Dersleri , İstanbul 2000.

Çenberci , M. ; İş Kanunu Şerhi , 5. Bası , Ankara 1984.

- Dalamanlı , L.** ; Borçlar Kanunu Şerhi , C.1-2 , Ankara 1977.
- Donay , S.** ; Vekilin Talimata Uygun ve Dürüstlikle Hareket Etme Borcu , BATIDER 1970 , s. 728-749.
- Dural , M.** ; Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkansızlık, BK. (117), İstanbul 1976.
- Dürr , C.** ; Werkvertrag und Auftrag , 1983.
- Ekonomi, M** ; İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası. İstanbul, 1984.
- Erdoğan, İ.** ; İstisna Sözleşmesi ve Bazı İşgörme Sözleşmeleri ile Karşılaştırılması , SÜHFD. , C.3. , Ocak – Haziran 1990 , S.1 , s. 135-172.
- Eren , F.** ; Borçlar Hukuku , Genel Hükümler , C.I . Gözden Geçirilmiş 6. Bası , İstanbul 1998 ; C.II , Gözden Geçirilmiş 5. Bası . İstanbul 1999.
- Erman , H.** ; Borçlar Hukukunda Akit Serbestisi ve Genel Olarak Sınırlamaları , İHFM. , C. XXXVIII ; S.1-4 , 1973.
- Erman, H.** ; İstisna Sözleşmesinde Beklenilmeyen Haller (BK.365/2), İstanbul 1979.
- Esener , T.** ; Borç Hukuku , I , Ankara 1969.
- Esser , T./Schmidt , E.** ; Schuldrecht , Band I , Allgemeiner Teil, Teilband 1, Entstehung, Inhalt und Beendigung von Schuldverhältnissen, 7. vollig neubearbeitete Auflage , Heidelberg 1992.

Esser , T. /Weyers, H.L. ; Schuldrecht Band II. , Besonderer Teil, 7. vollig neubearbeitete Auflage , Heidelberg 1991.

Feyziöğlu , N.F. ; Borçlar Hukuku , Genel Hükümler. I. II. 2. Bası İstanbul 1976. (Feyziöğlu 1).

Feyziöğlu , N.F. ; Borçlar Hukuku , İkinci Kısım , Akdin Muhtelif Nevileri (Özel Borç İlişkileri) , C.1. . 4. Bası , İstanbul 1980. (Feyziöğlu 2).

Genç, D.A. ; Spor Hukuku , İstanbul 1998.

Gauch , H. ; Der Werkvertrag, 3. Aufl., Zurich 1985.

Gauch/Schluep ; Schweizerisches Obligationenrecht . Allgemeiner Teil , Bd. I, Bd. II , 6.Aufl. , Zurich 1995.

Gauch/Schluep/Jäggi ; Schweizerisches Obligationenrecht . Allgemeiner Teil , Bd. I , 3.Aufl. , Zurich 1983.

Gautschi,G. ; Berner Kommentar , Schweizerisches Zivilgesetzbuch , Das Obligationenrecht , 2. Abteilung , 4. Teilband . Der Einfache Auftrag , Art. 394 – 406 OR. , Bern 1971.

Gautschi,G.; Berner Kommentar , Schweizerisches Zivilgesetzbuch , Das Obligationenrecht , 2. Abteilung , 5. Teilband , Kreditbrief und Kreditauftrag , Mäklervertrag , Agenturvertrag , Geschäftsführung ohne Auftrag , Art. 407-424 OR. , Bern 1964.

Guhl , T. ; Das Schweizerische Obligationenrecht , Zurich 1944.

Guhl / Merz / Koller ; Das Schweizerische Obligationenrecht , 8. Aufl. ,Zurich 1991 .

Gürsoy , K.T. ; Vekalet Akdinin Ölüm Nedeniyle Sona Ermesi ve Sonuçları , Temsil ve Vekaletle İlişkin Sorunlar . Sempozyum 14-16 Haziran 1976 , İstanbul 1977 , s.1-34.

Sümer, H. H.; İş Hukuku, 7. Bası, Konya 2000.

Hatemi , H. / Serozan , R. / Arpacı , A. ; Borçlar Hukuku Özel Bölüm , İstanbul, 1992.

Honsell , H. ; Schweizerisches Obligationenrecht . Besanderer Teil, 3. neubearbeitete Auflage , Bern 1995.

Honsell / Vogt / Wiegant ; Herausgeber von Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht , Obligationenrecht I . 2.Aufl.. Basel: Frankfurt am Main ; Helbing und Lichtenhahn 1996.

İnan, Ali Naim ; Borçlar Hukuku , Genel Hükümler , 3. Bası , Ankara 1984.

Keller / Schöbi ; Allgemeine Lehren des Vertragsrechts , Bd. I , 3. Aufl., Basel und Frankfurt am Main 1988.

Kırca , Ç. ; Franchise Sözleşmesi , Ankara 1997.

Koller , A. ; Schweizerisches Obligationenrecht , Allgemeiner Teil , Grundriss des Allgemeinen Schuldrechts ohne Deliktrecht , Bd. I , Bern 1996.

Kramer , E.A. ; Funktion , Rechtliche Problematik und Zukunftsperspektiven der Innominatverträge, Neue Vertragsformen

der Wirtschaft : Leasing, Factoring , Franchising, 2. Aufl.. Bern / Stuttgart / Wien 1992, s. 23 vd. (Kramer I).

Kramer, E.A. ; Berner Kommentar. Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, Band VI. Obligationenrecht. 1. Abteilung Allgemeine Bestimmungen 2. Teilband , Unterteilband . Inhalt des Vertrages Artikel 19-20 OR, Bern 1991. (Kramer II).

Kuntalp , E. ; Karışık Muhtevalı Akit , Ankara 1971.

Larenz , K. ; Lehrbuch des Schuldrechts , Bd. I . Allgemeiner Teil, 14. Aufl., München 1987.

Larenz / Canaris ; Lehrbuch des Schuldrechts . Bd.II , Besonderer Teil, 2. Halbbd. , 13. Auf. , München 1994 , Leuenberger , C. ; Dienstleistungsverträge, ZSR, 106 (II) 1987, s:7 vd.

Markesinis / Munday ; **An Outline of the Law of Agency** , London. Butterworths 1986.

Martinek, M. ; Moderne Vertragstypen , Bd. I ; Leasing und Factoring, München 1991 ; Bd. II, Franchising. Know-How Verträge, Management, und Consulting Verträge, München 1992.

Medicus , D. ; Schuldrecht II , Besonderer Teil , 4. Aufl. , München 1990.

Oğuzman / Öz ; Borçlar Hukuku , Genel Hükümler , İstanbul 1995.

Oğuzman, M.K. ; Hukuki Yönden Grev ve Lokovt, 2. Bası, İstanbul 1967.

Oktay , S. ; İsimli Sözleşmelerin Geçerliliği ve Yorumu ve Boşluklarının Tamamlanması , İÜHF.M. 1996 , C.LV,S. 1-2 , s.263-294.

Olgaç, S. ; İstisna Akdi, Ankara 1977.

Özen, Burak : Borçlar Kanunu 386/II Üzerine Düşünceler , Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi , Nuri Çelik'e Armağan . C.I. , İstanbul 2001 , s.599 vd.

Özkaya, E.; Vekalet Sözleşmesi ve Kötüye Kullanılması , Ankara 1997.

Oser/Schönenberger ; Das Obligationenrecht , Allgemeinen Teil , 2. Aufl , Zurich 1929 ; 2. Teil , 2. Aufl. , Zurich 1936 ; 3. Teil , 2. Aufl. , Zurich 1945.

Günel, Küçükgüngör; Türk Spor Hukukunun Genel Esasları ve İlgili Mevzuat, Ankara 1998.

Parker, R.; Sports Law, London 1993.

Petek, H.; Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi, Ankara, 2002.

Reisoğlu, S.; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, İstanbul 1995.

Schluep, W. R.; Innominatverträge, Separatdruck aus "Schweizerisches Privatrecht", Bd. VII./1.OR-Besondere Verhältnisse, 2. Halbd, Basel/Stuttgart 1979, Allpemener Teil, 770 vd.

Schluep, W. R.: Kommentar zum schweizerischen Privatrecht, Obligationenrecht I. Art. 1-529 OR, Hansel. Vopt. Wiepand, Basel 1992 (Schluep II)

Seliçi, Ö.; Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, İstanbul 1977.

Serozan, R. (Kocayusufpaşaoğlu/Hatemi/Arpacı): Borçlar Hukuku- Genel Bölüm. İfa-İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme. İstanbul 1998.

Stücheli, H-P; Zivilrechtliche und Strafrechtliche Aspekte des Spielertransfers im bezahlten Fussball Sport Zurich, 1975.

Tandoğan, H.; Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri, C. I-1. 4. bası. İstanbul 1988; C. I-2, 3. Basıdan tıpkı basım, İstanbul 1988; C. 2., 1. bası, Ankara 1977, 2. bası Ankara 1981, 3. bası ankar 1987.

Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop; Tekinay Borçlar Hukuku. Genel Hükümler, 7. bası, İstanbul 1993.

Tuğ, A.; Türk Özel Hukukunda Şekil, 2. Bası, Konya 1994.

Tunçomağ, K.; Borçlar Hukuku, C. II., Özel Borç İlişkileri, İstanbul 1977.

Uygur, T.; Açıklamalı İçtihatlı Borçlar Kanunu, Özel Borç İlişkileri, CIV. Ankara 1991.

Velidedeoğlu/Özdemir; Türk Borçlar Kanunu Şerhi, Genel-Özel, Ankara 1987.

Von Büren, B.; Schweizerischen Obligationenrecht, Zurich 1964.

Von Tuhr, A.; (Çev. Cevat Edege) Borçlar Hukuku, C. 1-2.
Ankara, 1983.

Von Tuhr/Escher; Allgemeiner Teil des Schweizerischen
Obligationenrecht, Bd. II., Zurich 1974.

Von Tuhr/Peter; Allgemeiner Teil des Schweizerischen
Obligationenrecht, Bd. I, Zurich 1979.

Weber, R. H.; Berner Kommentar, Das Obligationenrecht.
Bd. VI, Allgemeine Bestimmungen, Kommentar zu Art 68-96 OR,
Zurich 1982.

Will, M.; Sport und Recht in Europa, Saarbrücken 1987.

Yalman, S.; Edime Uygun İfa Kuralının İstisnaları, Prof. Dr.
Halil Cin'e Selçuk Üniversitesinde 10. Hizmet Yılı Armağanı, Konya
1995, s. 495-512.

Yavuz, C.; Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler, İstanbul
1996.

Zevkliler, A.; Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Ankara
2002.

GİRİŞ

Günümüzdeki hızlı teknolojik gelişim sosyal ve ekonomik hayatı da etkilemektedir. Sosyal ve ekonomik hayattaki bu hızlı değişim ise bir takım sorunları da beraberinde getirmektedir. Düzenledikleri zamanın ihtiyaçları doğrultusunda hazırlanan kanunlar bu gelişim sonucunda ortaya çıkan olaylar karşısında yetersiz kalmaktadırlar. Bu halde kişiler Borçlar Kanununun sözleşme serbestçisi ilkesi sayesinde yasal sözleşme tiplerinden ayrılarak sorunlara çözüm bulma yoluna gitmektedirler. Borçlar Hukukuna hakim olan temel ilkelere biri olan “ sözleşme serbestisi ” çerçevesinde, kişiler kanunların düzenlediği sözleşme tiplerinden birini seçebilecekleri gibi her hangi bir kanunu düzenlemeye kavuşmamış, tümüyle kendine has yeni bir sözleşme tipini de aralarında kurabilirler. Nitekim sosyal ve ekonomik hayatın ihtiyaçları sonucu son yıllarda pek çok yeni sözleşmenin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Leasing, factoring, forfaiting, sponsorluk gibi ilişkiler bu tip sözleşmelere örnek olarak gösterilebilir.

Menajerlik şeklinde isimlendirilen ilişkiler bakımından da durum aynıdır. Gerek sanat alanında gerekse spor alanında menajerliğe gittikçe daha fazla yer verilmektedir. Uluslararası yönü de bulunan bu ilişkiye uygulanacak özel bir düzenleme ise hukukumuz bakımından henüz mevcut değildir. Menajerlik sözleşmesi isimli çalışmamızda, biz, özellikle çekiciliği ile artık tüm dünyayı saran ekonomi ve siyasi alanında da etkinliğini gösteren spor menajerliği kavramını inceleyeceğiz. Türkiyede spor alanında yazılmış çok fazla bilimsel eser bulunmamaktadır. Menajerlik sözleşmesinin incelenmesi ile artık milyon

dolarlarla ifade edilen spor alanındaki oyuncularla onların başarısındaki rollerinin tartışılmaz olduğu menajerlerin hak ve borçlarının düzenlenmesi tartışmalı hususlara açıklık getirilmesi amaçlanmaktadır.

Menajerlik sözleşmesinin konusu, menajere sözleşme süresi boyunca, oyuncunun spor yaşamını verimli ve düzenli bir biçimde sürdürebilmesi için oyuncu adına her türlü hukuki işlemi yapma yetkisi verilmesi ile oyuncunun bu kapsamda menajere belirli bir komisyon ödemesinden ibarettir.

Çalışmamız iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde menajerlik sözleşmesi kavramını, unsurlarını inceledikten sonra, sözleşmenin belirleyici unsurlarından yararlanılarak hukuki niteliği tespit edilecek; şekli, süresi, yapılma zamanı ve kurulma zamanı ile ilgili hüküm ve sonuçlarını doğurmaya başladığı an incelenerek, benzer sözleşmelerle karşılaştırılacaktır.

İkinci bölümde sözleşmenin taraflarını oluşturan menajer ve oyuncu hakkında açıklamalar yapıldıktan sonra sözleşmeden doğan hak ve borçlar ve borca aykırılığın sonuçları incelenecek; sözleşmenin sona ermesi ve sonuçları hakkında açıklamalar yapılacaktır.

Çalışmamız genel bir değerlendirme ve önerilere yer veren “Sonuç” bölümü ile sona erecektir. Çalışmamızın “Ekler” bölümünde ise menajer ve oyuncular için önem arz eden mevzuata yer verilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

MENAJERLİK SÖZLEŞMESİ KAVRAMI , UNSURLARI

HUKUKİ NİTELİĞİ, ÇEŞİTLERİ, BENZER

SÖZLEŞMELERLE KARŞILAŞTIRILMASI

1.MENAJERLİK SÖZLEŞMESİ KAVRAMI , UNSURLARI

I. Menajerlik Sözleşmesi Kavramı

Menajer, bir sanatçının, bir sporcunun veya bir kuruluşun mesleki işlerini yöneten kimse olarak tanımlanır¹. Menajerlik sözleşmesi gerek İsviçre / Türk Borçlar Kanununda gerekse Alman Medeni Kanununda düzenlenmemiştir. Bu konuda ayrı bir kanunla da düzenleme yapılmamıştır. Borçlar Kanunu, sosyal ve ekonomik hayatta sık sık tekrarlanan sözleşmeleri düzenlerken bunların " numerus clausus " teşkil etmediklerini sözleşme serbestisi ilkesini getirerek öngörmüştür². Düzenledikleri zamanın ihtiyaçları doğrultusunda hazırlanan kanunlar, sosyal ve ekonomik hayatın gelişmesi ile ortaya çıkan olaylar karşısında yetersiz kalmaktadırlar³. Ancak bilindiği gibi Borçlar Kanununun sözleşme serbestisi ilkesi gereğince kişiler, gelişen toplumun

¹ Yılmaz, Ejder, Hukuk Sözlüğü, Ankara 1982, s 312; DUDEN, Fremdwörterbuch Band 5, s 493, 494.

² Schluop, Walter R.: Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, Obligationenrecht I, Art. 1-529 OR, Honsel, Vogt, Wiegand, Basel 1992

³ (Martinek, M.: Moderne Vertragstypen, Band II, Franchising, Know-How Verträge, Management und Consultingverträge, München 1992, s. 275; Martinek, M.: Moderne Vertragstypen, Band I, Leasing und Factoring, München 1992, s.

ihtiyaçlarına cevap vermek üzere yasal sözleşme tiplerinden ayrılabilirler. Bir başka deyişle , taraflar kanunda düzenlenen akitleri veya bunlara ait unsurları bir araya getirmek yada tamamen yeni akit türleri kurmak suretiyle kanuni tiplerden ayrılabilme imkanına sahiptirler. Kanunen sabit olmayan ancak günümüzde fiilen kullanımı yaygın olan bu sözleşmeler “Modern Sözleşme Tipleri” olarak isimlendirilmektedir. Modern sözleşme tipleri denince ekonomi uygulayıcılarının aklına hemen Factoring – Franchise – Know-how , Management , Consulting , Bilgisayar sözleşmeleri vs. gelir. Bu sözleşme tiplerinin Anglo – Amerikan hukuk ve ekonomi dilinden geldiği dikkati çekmektedir. Bu şekilde gerek Amerika gerekse Avrupa ülkelerinde modern sözleşme tipleri tabirinin kullanılması ile günlük hayatımızda kullanılarak yaygınlaşan sözleşmelerin tümü birleştirilmeye çalışılmakta ve kesinlikle isimsiz sözleşmeler kapsamına dahil edilmektedir ⁴.

Menajerlik sözleşmesi de bir isimsiz sözleşmedir. Bu sözleşmenin konusu, menajere sözleşme süresi boyunca kendisine menajerlik veren sporcunun yada sanatçının sanat yaşantısını daha verimli ve düzenli bir şekilde sürdürebilmesi için sanatçı yada sporcu adına her türlü hukuki işlemi yapma yetkisi verilmesi ile sporcu yada sanatçının bu kapsamda , menajere belirli bir ücret ödemesinden ibarettir.

⁴ Eren , F.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler , İstanbul 1998 , s 196 ; Yavuz , C. Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler İstanbul 2002 , s 362 ; Gautschi , Georg : Berner Kommentar , Schweizerisches Zivilgesetzbuch , Das Obligationenrecht , 2. Abteilung . 4. Teil band , Der Einfache Auftrag , Art . 394-406 OR , Bern 1971 , Bucher , Eugen : Schweizerisches Obligationenrecht , Besonderer Teil , 3. Aufl . Zurich 1988.

Menajerlik sözleşmesinin kapsamı , menajer ile kendisine menajerlik veren arasındaki karşılıklı hak ve borçları düzenlemektir.

Biz bu çalışmamızla menajerlik sözleşmesini spor alanında inceleyecek sanat alanındaki kapsamına girmeyeceğiz. Sadece menajerlik sözleşmesinin çeşitlerini incelerken sanatçı menajerliğine değinmekle yetineceğiz. Tarafların hak ve borçları konusunda öncelikle spor alanındaki menajerliği göz önünde tutacağız.

II. Menajerlik Sözleşmesinin Unsurları

İsimsiz sözleşme olarak nitelendirdiğimiz menajerlik sözleşmesi kanunda düzenlenmediği için tabiidir ki kanun maddelerine dayandırabileceğimiz unsurlar da söz konusu değildir. Burada uygulamada araştırdığımız ve gördüğümüz kendi yapısına uygun sözleşmelerden yola çıkarak üç temel unsurdan bahsedeceğiz. Bu belirleyici unsurların yardımıyla sözleşmenin hukuki niteliğini de tespit edecek ve buradaki tespitlerden sözleşmenin hukuki niteliğini açıklarken yararlanacağız.

A) Bir İşin Görülmesi

Menajerlik sözleşmesinde menajer, menajerliği kendisine tanıyan sporcu kişiye karşı bir iş görme, bir işi idare etme ve / veya ifa etme borcu altına girmektedir.

Menajer, burada, sporcu ile kulüp yönetimi arasındaki iletişimi sağlayarak. sporcuların her türlü hukuki ilişkilerini düzenleyerek . bir iş görme borcunu üstlenmiştir. Profesyonel sporcular sözleşme yenileme

döneminde kulüplerle anlaşma yapılırken sözleşmenin şartlarını birbir kulübüyle kendisi anlaşmaktan kaçınır , bir menajer aracılığıyla işlerini yürütür. Çoğu zaman sporcu yabancı ülkeler hakkında yeterli bilgiye sahip değildirler ve fiyat konusunda kendisini yetersiz hisseder , konusunu iyi bilen bir kişinin kendisine yardımcı olması yararına olacağından menajerler vasıtasıyla sözleşme imzalar.

Sporcular sözleşme döneminde tekrar kulübüyle anlaşırken çeşitli zorluklar yaşadığından veya alacaklarının tahsilinde pürüzler çıkabileceğinden bu ve benzeri sorunların çözümü için menajerler faaliyette bulunurlar⁵. Görüldüğü gibi menajer burada bir iş görme borcu üstlenmiştir. Menajer ; sporcunun kendisine verdiği iş veya hizmeti onun irade ve amacına , talimatına uygun bir biçimde ve onun yararına yapma borcu altına girer. Böylece sporcu menajer aracılığıyla ekonomik ve hukuki bir koruma altındadır.

Profesyonel sporcuların takımları ile yaptıkları sözleşmeler sporcunun kişiliğine bağlı (kişisel edim) içeren bir sözleşmedir. Çünkü sporcunun kişisel nitelikleri dolayısıyla bu sözleşme yapılmaktadır. Profesyonel sporcu sözleşmesinin konusunu, sporcunun bu işi bizzat yapması, maç ve antrenmanlara bizzat katılması oluşturmaktadır. Bu nedenledir ki, sporcunun ölümü durumunda sözleşme ilişkisi kendiliğinden sona erer. Kulüp, sporcunun mirasçılarından , bu sözleşmedeki edimlerin yerine getirilmesini isteyemez⁶. Menajerlik sözleşmesi, profesyonel sporcu sözleşmesinin bir ön basamağını oluşturur. Şöyle ki , sporcular kulüpleri ile yaptıkları bu sözleşmeyi

⁵ Genç, D. A. : Spor Hukuku . İstanbul 1998 . s 42

⁶ Futbol için bkz. Petek, H., Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi. Ankara 2002. s. 36.

(aralarındaki sözleşme uyarınca) menajerleri aracılığıyla yaparlar. Bu açıdan baktığımızda menajerlik sözleşmesinin de kişisel bir edim içerdiğini söyleyebiliriz.

Menajerlik sözleşmesinde menajer tecrübesinin ışığında emeğini harcayarak belirli bir uğraşta bulunmayı üstlenir. Menajer bu uğraşta bulunurken sporcu ile belirlediği irade çerçevesinde ama nispeten bağımsız olarak hareket eder. Menajerlik uzmanlığı gerektiren bir iş olduğu için bağımsızlık kendisini daha geniş bir boyutta göstermektedir. Bir iş görülürken nisbi bir bağımsızlık içerisinde bulunmadığı ve iş güveni tamamen iş sahibinin emrine bırakıldığı taktirde bir hizmet sözleşmesi söz konusu olur. Nitekim sporcu ile kulübü arasındaki sözleşme bir hizmet sözleşmesidir. Sporcu kulübünden talimat alır ve kulüp tarafından denetlenir. Buradaki bağımlılık hukuki bağımlılıktır⁷. Menajerle sporcu arasındaki ilişkide ise bu anlamda sıkı bir bağımlılığın aksine nisbi bir bağımsızlık söz konusudur. Bu da bizi bir diğer iş görme sözleşmesi olan vekaletle götürmektedir. Menajerlik sözleşmesinde menajer iş görme borcunu bir zaman kaydına bağlı olmaksızın yüklenir. Sporcu kulübü ile yaptığı sözleşmede taahhüt ettiği hizmeti belirli bir süreye bağlı olarak ifa eder. Menajer ile sporcu arasında da belirli bir süre kararlaştırılabilse de bu süre bir geçerlilik şartı değildir.

B) Anlaşma

Menajerlik sözleşmesi, menajer ile kendisine menajerlik veren kişi (sanatçı sporcu)nin karşılıklı ve birbirine uygun iradeleri ile

⁷ Petek , s 40.

menajerin karşı taraf adına bir işi görmesi konusunda yapılan bir sözleşmedir. Menajerlik sözleşmesi ile menajer bir sanatçının veya sporcunun sanat ve spor hayatındaki başka bir deyişle mesleki kariyerindeki tüm faaliyetleri organize etmek, gerektiği ve müvekkilinin menfaatine olacak şekilde kanalize etmekle yükümlüdür. Buna karşılık sanatçı veya sporcu menajerlik sözleşmesi çerçevesinde menajerin organize ettiği faaliyetlere katılma ve mesleğini icra etmekle yükümlüdür. Menajerlik sözleşmesinde menajerin yaptığı iş başkasına ait ve onun menfaatine olmakla beraber menajer de görülen işten elde edilen menfaate katılmaktadır. Bir şarkıcı veya artist bu sözleşmeyi yapmakla mesleki kariyerinde ilerleme sağlamakla birlikte mali açıdan da menfaat beklemektedir. Menajerin menfaati şarkıcının veya artistin ünlü olması mesleki kariyerinde ilerlemesi sonucunda mali açıdan daha fazla komisyon almaktır. Bu açıdan da bakacak olursak menajerlik sözleşmesinin vekalet sözleşmesi ile benzeştiğini görmekteyiz⁸. Çünkü vekalet sözleşmesinde vekilin gördüğü işin başkasına ait olması ve onun menfaatine yapılması gerekir. Vekil ile müvekkil arasındaki iş görme borcunu konu edinen anlaşma vekalet sözleşmesini oluşturur. Ancak

⁸ Aynı yönde bkz: Yavuz , s. 455 "Maddi olarakecessüm etmeyen fikir , sanat veya spor çalışmalarına veya gösterilere ilişkin sözleşmelere , BK m. 386 f.2 hükmünden de yararlanılmak suretiyle , vekalet sözleşmesine ilişkin hükümlerin kıyasen uygulanmasının kabul edilmesi uygun olacaktır." Tandoğan , H.. Özel Borç İlişkileri , İstanbul 1988 , C.II, s.18. Bulunması vekalet sözleşmesinin meydana gelmesini engellemez.

vekalet sözleşmesinde işin görülmesinde vekilin de işi görülen kimse yanında menfaatinin⁹.

Menajerlik sözleşmesinin geçerli olabilmesi için doğal olarak konusunun mümkün hukuka ve ahlaka uygun olması gerekir. Bu hususları ilerde sözleşme serbestisi konu başlığı altında ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz için burada sadece değinmekle yetiniyoruz. Menajerlik sözleşmesinde şekil serbestisi söz konusudur. İsimsiz sözleşmeler kanunda düzenlenmediği için şekil zorunluluğuna tabi değildirler. Bununla birlikte isimsiz sözleşmelerin de şekle bağlanabilmesinin mümkün olduğu ileri sürülmektedir¹⁰. Burada özellikle şekil kurallarının tarafları koruması amacından hareket edilmektedir. Buna göre eğer somut bir sözleşme kanunda ön görülen şekil kuralının uygulandığı hukuki muamele ile benzer koruma durumunu gösteriyorsa şekil kuralının konulmasındaki amaç kanunda düzenlenip düzenlenmediğine bakılmaksızın o somut sözleşmenin aynı şekilde yapılmasını gerekli kılar. Bu durum şekil normlarının genişlemesi olarak kabul edilemez. Burada zaten varolan şekil kuralının , amacına uygun olarak isimsiz sözleşmeye uygulanması söz konusudur. Nitekim Federal Mahkeme , isimsiz bir sözleşme olan mahkeme dışında yapılmış sulh sözleşmesinin

⁹Aral , Fahrettin , Borçlar Hukuku , Özel Borç İlişkileri , 2. baskı , Ankara 1999 , s 404. BGE 95 II 424 , Tuğ . s 46 vd; Gauch / Schluep : Schweizerisches Obligationenrecht . Allgemeiner teil .Bd. I. 5. Aufl . Zurich1991 , s 801; Akipek / Küçükgüngör : Sözleşmeler Rehberi , Ankara 2000 . s 22 ; Eren . s 196

¹⁰ Schluep , Walter R : Innominant verträge. Separatdruck aus " Schweizerisches Privatrecht " Bd. VII / I.OR – Besondere Verhältnisse . 2. Halbbd. , Basel / Stuttgart 1979 , Allgemeiner Teil . 770 vd. ; Kuntalıp .E.: Karşık Muhtevli Akit , Ankara 1971 . s 50 ; Yavuz , s 19 vd.

kural olarak şekle bağlı olmadığını , ancak sulhta kararlaştırılan şartlardan birinin şekle bağlı bir sözleşmeye (örneğin bir gayrimenkul satımına) ilişkin olması halinde sulh sözleşmesinin de o şekilde yapılması gerektiğinde karar vermiştir¹¹.

Menajerlik sözleşmesi uygulamada özellikle sözlü şekilde yapılmaktadır. Ancak her alanda olduğu gibi bu alanda da hızlı bir gelişme söz konusudur. Son zamanlarda gerek futbol alanında gerekse sanat alanında kurumsallaşma akımları görmekteyiz. Bu kurumsallaşma spor alanında menajerlik bürolarının açılması şeklinde kendini gösterirken , sanat alanında ise menajer organizatörlük büroları şeklinde görülmektedir¹². Bu gelişmenin sebebi özellikle Türkiye’de karşılıklı menfaatlerin dengelenmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. En önemli görevleri sanatçının kariyerini sağlamlaştırmak olan menajerler, menajer organizatör adı altında bir ekip çalışması ile hem kendi mesleklerinde ilerleme sağlamak hem de birden fazla sanatçıya daha iyi hizmet vermek amacını taşımaktadır.

Bu gelişmelerle, menajerlik sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması da yaygınlaşmaya başlamıştır. Ancak menajerlik sözleşmesi konusunda kanunda yazılı normlar olmadığı için taraflar sözleşme

¹¹ BGE 81 II.227 ; JdT 1956 I 147 (Çev: Kaneti, İsviçre Federal Mahkemesinin Borçlar Hukuku Kararları , 1955 – 1964 , C.II. S. 158 , n. 99)

¹² Türkiye’de şu anda FIFA lisanslı dokuz menajerlik bürosu açılmış bulunmakla birlikte bu konuda profesyonelce çalışan ilk ve en önemli olanı eski bir futboleu olan Saffet SANCAKLI’nın kurduğu “ Sancaklı Menajerlik Bürosu ” dur.

serbestisinin sınırları içerisinde kendi kurallarını oluşturmaktadırlar. Uygulamada menajerlerinin haklarının daha az korunduğu , hiçbir mesleki garantilerinin olmadığı , ihtilaflar halinde en çok menajerlerin zarar gördüğü hakkında görüşler ağırlık kazanmıştır.

Menajerlik sözleşmesinin tarafların karşılıklı ve birbirine uygun iradelerini açıklamaları ile kurulduğunu belirtmiştik. BK. md. 387'ye göre "vekilin tediye edilen işi idare hususunda resmi bir sıfatı varsa veya işin icrası mesleğinin icabından ise yahut bu gibi işleri kabul edeceğini ilan etmiş ise vekalet, vekil tarafından derhal reddedilmedikçe kabul edilmiş sayılır". Maddeden de anlaşıldığı üzere vekalet sözleşmesinde vekaleti vekilin derhal reddetmediği hallerde, sözleşme kurulmuş olur. Kanaatimce menajerlik sözleşmesine bu maddenin "işin icrası mesleğinin icabından olanlar" ifadesini uygulayabiliriz. Özellikle kurumsallaşarak bu işi idare eden menajer organizatörler sözleşme serbestisi sınırları içerisinde meslekleri gereği bu işi yapanlar grubunda olduklarından derhal reddetmedikleri taktirde sözleşmenin kurulduğunu kabul edebiliriz. Menajerlik sözleşmesinin diğer tarafı olan sanatçı , sporcu kendi çıkarına bir işin görüşülmesine sessiz kalır veya iş görüldükten sonra işin sonuçlarından yararlanır. menajerin parasını öderse yine sözleşme kurulmuş olur¹³.

¹³ Menajer yaptığı işle menajerlik verenin menfaatini korunuyorsa o zaman sözleşmenin kurulduğu kabul edilemez.

C) Ücret

Menajerlik sözleşmesi gelişen toplum yapısı içerisinde ortaya çıkan müesseselerden biri olarak görülmektedir. Bu sebeptendir ki sözleşmenin uygulamada ücretli olarak yapıldığını görmekteyiz. Zaten menajer ile menajerlik verenin menfaatlerini karşılaştırdığımızda menajerin, en önemli menfaatinin mali menfaati olduğunu görmekteyiz.

Menajerlik sözleşmesinde taraflar ücreti kararlaştırabilirler. Eğer sözleşme yapıldığı sırada kararlaştırma yapmamışlarsa menajer yine ücrete hak kazanır. Çünkü uygulamada ve iş hayatındaki gerekler ve menajerlik sözleşmesinin doğası gereği, sözleşmede kararlaştırılmamış olsa da ücret verilmesi gerekir. Ücretin düzeyi ile ilgili anlaşma yoksa bu durumda özel durumların, olayların değerinin takdir edilmesi özellikle maddi, şahsi ve harcanan zaman ve nihayet yapılan hizmetin değeri göz önünde bulundurularak ücretin tespiti yapılmalıdır¹⁴. Diğer bir deyişle taraflar ücretin miktarını belirlememişlerse taraflar arasında ihtilaf çıkması halinde yapılan işin ekonomik önemini gerektiren uzmanlık derecesi, harcanan emek ve zaman, benzer işlerde verilmesi teamülden olan ücret miktarı göz önünde tutularak uygun bir ücret ödenmesine karar verilir. Menajerlik bürolarının hazırladığı ücret tarifeleri de göz önüne alınır.

¹⁴ Menajerlik sözleşmesi ücret konusunda da vekalet sözleşmesi ile benzeşmektedir. Ancak bizim hukukumuz da kural olarak vekalet ücretsiz olabilese de uygulamada çoğunlukla ücretli olarak karşımıza çıkmaktadır.

Menajerlik sözleşmesinde, menajer bir sanatçının veya sporcunun menajerliğini aldığı andan itibaren her menajerlik görevini ifa için ayrı ücret alacağını kararlaştırmış olabilir. Bunun yanında menajerlik görevini ifa ettiği süre zarfında zamanla endeksli bir ücrette kararlaştırılabilir. Uygulamada menajerlerin genellikle menajerlik görevlerini ifa ederken sanat camiasında yaptığı her organizasyon için veya spor camiasında önemli her transfer için ücrete (komisyon şeklinde) hak kazandığı görülmektedir.

Menajerlik veren kimsenin kendi kusurundan kaynaklanan ifa imkansızlığı halinde menajer ücretine ve sözleşmede varsa cezai şartta hak kazanır. Bunun yanı sıra menajerin kendi kusurundan kaynaklanan ifa imkansızlığında menajerlik veren kimse cezai şartta hak kazanacaktır.

Menajerlik sözleşmesinde menajerin, menajerlik görevini ifası sonucunda gerekli, ihtimamı göstermiş olmasına rağmen veya ortaya çıkacak mücbir sebeplerle başarılı bir sonuç elde edememesi halinde yine teamülün gerektirdiği ölçüde ücrete hak kazanması dikkate alınır. Bir solistin menajerinin bir konser öncesinde her türlü ayrıntıyı dikkate alarak hazırlıkları tamamlaması fakat konser öncesinde depresyon olması veya bir yazarın imza günü için menajerin tüm faaliyetleri organize etmesi ancak imza töreninin olduğu binada yangın çıkması örneklerinde olduğu gibi.

Menajerlik sözleşmesiyle ilgili Türk hukukunda tam bir boşluk ve karmaşa vardır. Ancak spor çok yönlü etkileri olan toplumsal bir kurum haline geldiği için spora verilen önem gittikçe artmaktadır. Milletlerarası alanda başka bir örneği görülmeyecek şekilde bağlayıcı kurallara alma

yetki ve imkanına sahip olan milletlerarası spor teşkilatları sporu teknik olarak yönetmektedirler. Bu teşkilatlar tarafından tespit edilen spor kuralları dünyanın herhangi bir yerindeki spor sahasında uygulama kabiliyeti kazanmaktadır. Bu şekilde ülkeden ülkeye değişmeyen kurallar çerçevesinde spor müsabakaları büyük ve benzeri görülmedik bir uyum içerisinde yapılmaktadır¹⁵.

Menajerlik düzenlemeleri açısından da FIFA'nın getirdiği hükümler bize incelemelerimizde ışık kaynağı olacaktır. Her ne kadar ekonomik ve siyasi anlamda Avrupa Birliği'ne girmemişsek de spor alanındaki düzenlemeleri takip edip uygulamak konusunda artık bir Avrupa Devleti şeklinde görülmekteyiz. FIFA'nın 01 Mart 2001 tarihinde yürürlüğe soktuğu oyuncu menajeri ile ilgili düzenlemeler Türk Spor Federasyonları tarafından da kabul görmüştür. Türk Spor Hukuku içinde özel bir konuma sahip olan Türkiye Futbol Federasyonu FIFA'nın menajerlik hakkındaki düzenlemelerini milli kuruluş bazında benimsemiştir¹⁶. FIFA lisansına sahip olan menajerler¹⁷ yurtiçinde ve yurt dışında menajerlik hizmeti verebilirler. FIFA menajerlik düzenlemelerine göre , menajer ile oyuncu yaptıkları menajerlik sözleşmesi ile menajere ödenecek ücreti belirleyebilirler. Eğer aralarında

¹⁵ Günal / Küçükgüngör : s. 11.

¹⁶ Türkiye Futbol Federasyonu 3813 sayılı "Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun" ile kurulmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz. "www.tff.org.tr".

¹⁷ FIFA Lisansı için gereken prosedürü ikinci bölümde ayrıntılı olarak inceleyeceğiz.

başka türlü bir sözleşme yoksa menajere ödenecek miktar, menajerin oyuncu için müzakerede bulunduğu veya onun için sözleşme yaptığı brüt geliri üzerinden hesaplanır¹⁸. Yine oyuncu menajeri ile oyuncu, oyuncunun menajere, menajerin kendisi için müzakerede bulunduğu veya imzaladığı iş sözleşmesinin başlangıcında toplu olarak mı, yoksa sözleşme yılının sonunda yıllık taksitler halinde mi ödeme yapacağını da karara bağlarlar. Eğer oyuncu menajeri ve oyuncu toplu ödeme olarak kararlaştırmazlarsa ve menajer tarafından onun namına müzakerede bulunan veya imzalanan sözleşme, oyuncu ile menajer arasındaki sözleşmeden daha uzun sürerse, menajer, menajerlik sözleşmesinin sona ermesinden sonraki dönem için yıllık bir ödemeye hak kazanır. Bu hak, oyuncunun iş sözleşmesinin sona ermesine veya oyuncunun menajerin yardımını almaksızın yeni bir iş sözleşmesi imzalamasına kadar devam eder.

Eğer menajer ve oyuncu ücretin miktarı konusunda bir anlaşmaya varamazlarsa veya aralarındaki menajerlik sözleşmesi böyle bir ücret sağlamıyorsa menajer, oyuncu namına yaptığı sözleşme nedeniyle elde edeceği temel gelirin %5'i oranında bir bedelin tazminat olarak ödenmesine hak kazanır.

Bu kurallar ışığında uygulamada menajer, oyuncu kendi kulübü ile anlaşma yapması halinde transfer bedelinin %7'sini, bir başka kulüple anlaşma yapması halinde transfer bedelinin %10'unu ücret olarak almaya

¹⁸ Mesela araba, daire gibi diğer yararlar (primler ve / veya herhangi bir bonus veya imtiyaz hariç) üzerinden hesaplanır.

hak kazanmaktadır. Bir kulüple sözleşme yapan menajer ise hizmetleri için, peşin olarak , üzerinde anlaşılan toplu bir ödeme ile ücretlendirilmektedir.

2. MENAJERLİK SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ

1. Genel Olarak

Kanun koyucu bir takım sözleşmeleri ya Borçlar Kanununun özel borç ilişkileri bölümünde ya da özel bir kanun tarafından düzenlenmiştir. Bunlara isimli sözleşmeler adı verilir. Buna karşılık bazı sözleşmeler ne Borçlar Kanununun özel bölümünde ne de özel bir kanun tarafından düzenlenmemişlerdir. Bu sözleşmeler tarafların BK. md. 19'da ifade edilen sözleşme serbestisi çerçevesinde serbest iradeleri ile kurdukları kanunda düzenlenmemiş sözleşme tipleridir. İşte kanun koyucu tarafında değil de, tarafların iradeleri ile yaratılan bu sözleşmelere isimsiz sözleşmeler denilmektedir¹⁹. Menajerlik sözleşmesi Borçlar Kanununda düzenlenmediği gibi başka bir kanunda da düzenlenmediğinden isimsiz sözleşmeler arasında yer alır. Ancak menajerlik sözleşmesinin isimsiz sözleşmelerin hangi türüne girdiği hususunun tartışılması gerekir. Bu tartışma isimsiz sözleşmelerin, farklı kıstaslardan hareketle karma sözleşmeler, kendine özgü sözleşmeler ve birleşik sözleşmeler olarak üçe

¹⁹ Schlupe , s. 782 ; Eren , s. 196 vd. ; Oktay , S. ; İsimsiz Sözleşmelerin Geçerliliği . Yorum ve Boşlukların Tanımlanması . İstanbul Üniversitesi . Hukuk Fakültesi Mecmuası. Cilt LV . S.:1-2. Y. :1995-1996, s. 263; Tekinay/Akman/Bürcuoğlu/Altop: Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler . İstanbul 1993, s. 362; Kramer, E.: Funktion. Rechtliche Problematik und Zukunftsperspektiven der Innominant verträge. Neue Vertragsformen der Wirtschaft : Leasing , Factoring , Franchising . 2. Aufl. . Bern/Stuttgart/Wien 1992 . s.23 vd. Aral. F.: Borçlar Hukuku. Özel Borç İlişkileri. Ankara. 1997. s. 4.

ayrılmasından kaynaklanmaktadır. Menajerlik sözleşmesinin hukuki niteliğinin tespit edilebilmesi için öncelikle bu sözleşme tiplerinin açıklanması gerekmektedir.

II. İsimsiz Sözleşme Kavramı

Sözleşmeler, emredici şekil ve içerik sınırlamasından şekil ve içerik serbestisine doğru gelişim göstererek yeni tip sözleşmelerin oluşmasını sağladılar. Kanunun yeni ihtiyaçlara cevap verecek sözleşme tiplerini içermemesi, hem kişisel alanda hem de refahın ve teknik gelişmelerin olabildiğince artması sonucu toplumsal alanda, isimsiz sözleşmelerin kurulması ihtiyacını hissettirdi. Bu ihtiyaçlar sonucu sözleşme hukuku alanında isimli sözleşmelerle isimsiz sözleşmelerin birlikte hüküm sürdüğü tip çoğalması ortaya çıktı²⁰.

İsimsiz sözleşmeler hukuki geçerliliğini BK. md. 11 ve 19'daki çerçeveler dahilinde irade özgürlüğünün sonucu olan sözleşme serbestisinden alır.

Sonuç olarak taraflar BK. md. 19'da öngörülen "sözleşme serbestisi" özellikle "tip serbestisi" ilkesine dayanarak ticari hayatın zaruretleri sonucunda ortaya çıkan kanunda düzenlenmeyen isimsiz

²⁰ Honsell, Schweizerische Obligationenrecht . Besonderer Teil, 1995 : Gauch/Schluep/Jaggi/ Schweizerisches Obligationenrecht Allgemeiner Teil, Band I, 4. Aufl. 1987, 107 vd; Guhl, T., Das, Schweizerische, Obligationenrecht, Zürich 1944 , s. 18 vd. ; Bucher, E., Obligationenrecht Besonderer Teil, 3. Erweiterte Auflage 1988, s. 25 vd.

sözleşmeler kurabilirler. Burada öncelikle sözleşme serbestisi kavramını açıklamakta fayda görüyoruz.

A) Sözleşme Serbestisi

a) Kavram

Sözleşme serbestisi ilkesi Borçlar Hukukunun temel ilkelerinden biri olup BK. md. 19'da düzenlenmiştir. BK. md. 19'a göre; "Bir sözleşmenin konusu, kanunun gösterdiği sınır içinde serbestçe tayin olunabilir". Sözleşme serbestisinin esası, fertlere aralarındaki ilişkileri bizzat düzenleme ve biçimlendirme yetkisi veren irade serbestisi ilkesine dayanır²¹. Taraflar bu ilkelere hareket ederek ve fakat sözleşme serbestisinin genel sınırları içerisinde kalarak borçlar kanunun özel bölümünde düzenlenmiş veya özel kanunlarda yer alan sözleşmelerden farklı sözleşmeler kurabilirler. İsimli sözleşmelerin geçerliliğinin hukuki sebepleri de bu iki ilkeden kaynaklanmaktadır²².

BK. md. 11 ve 19'daki düzenlemeler , yalnızca sözleşmenin konusunun ve şeklinin serbestçe belirlenebileceğinden söz etmektedir. Bu bağlamda , Borçlar

²¹ Larenz , Karl. Lehrbuch des Schuldrechts, 13 Aufl., Besonderer Teil, s. 307 vd ; Brox . H. . Allgemeines Schuldrechts, München 95, s. 21 vd; Aral, s. 5 vd.; Erman, H.: Borçlar Hukukunda Akit Serbestisi ve Genel Olarak Sınırlamaları, İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. XXXVIII .S.1-4 , 1973 , s. 601 vd.

²² Larenz, s. 87; Reisoğlu, s. 98; Martinek , s. 17; Tekinay / Akman / Burcuoğlu / Altop, s. 59; Yavuz, s. 12 vd; Oğuzman / Öz ; Borçlar Hukuku , Genel Hükümler , 5. Bası , İstanbul 1995 , s. 102.

Kanundaki ifadeler sözleşme serbestisinin anlamını tam olarak yansıtmamaktadır. Sözleşme serbestisi çok daha geniş kapsamlı ve çok yönlü bir kavramdır²³. Şöyle ki , sözleşme serbestisi : tarafların bir sözleşme yapmak durumunda bulunmamaları , yapacakları sözleşmenin muhtevası ve tipini serbestçe tespit edebilmeleri ve değiştirebilmeleri , kendisiyle sözleşme yapacak kimseyi serbestçe seçebilmeleri , sözleşmeyi karşılıklı anlaşmak suretiyle ortadan kaldırabilmeleri, sözleşmeyi diledikleri şekilde yapabilmeleri hususlarında sahip oldukları irade hürriyetidir²⁴. Görüldüğü gibi aslında kanunda içerik ve şekil serbestisinin belirlenmesinin sebebi tarafların sözleşmenin şartlarını serbestçe kararlaştırmalarını sağlamaktır. Bunun dolaylı bir diğer sonucu da kanunda düzenlenmeyen sözleşmelerin yapılması imkanının sağlanmasıdır. Diğer bir deyişle şekil ve içerik serbestisi , isimli sözleşmelerin içeriklerinin serbestçe belirlenmesi imkanını tanımalarının yanında, sözleşmenin unsurlarını birbirine bağlayarak yeni sözleşmelerin yaratılması ve hiç bilinmeyen sözleşmelerin doğması imkanını sağlamıştır²⁵.

²³ Kramer, s.92.Oktay, s.267.Zevkliler, s. 6: Eren 273 vd

²⁴ Oktay, s.267; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop: s.59 vd; Aral, s.49.

²⁵ Oktay, s. 268; Tandoğan s.12 vd., İnan, A.N. , Borçlar hukuku, Genel Hükümler, 3.Bası, Ankara, 1984 ,s.55 ; Koller, A.: Schweizerisches , Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, Bd. I, Bern 1996. s.193 ; von Tuhr, P., Allgemeiner Teil des Schweizerisches, Obligationenrechts, Bd. I, II, Zurich 1979.

b) Muhtevası

Genel olarak sözleşme serbestisinin muhtevasını, sözleşme yapip yapmama serbestisi, sözleşmenin şekli belirlenme serbestisi, sözleşmenin muhtevasını (tipini) tespit edebilme serbestisi ve sözleşmeyi sona erdirebilme serbestisi olarak belirleyebiliriz :

aa) Sözleşme Yapip Yapmama Serbestisi

Sözleşme yapma serbestisi , kural olarak hiç kimsenin bir başkasını sözleşme yapmaya zorlayamadığı gibi , kendisinin de bir başkası tarafında belirli bir sözleşme yapmaya zorlanmamasıdır. Türk hukukunda irade hürriyetinin doğal bir sonucu olan sözleşme serbestisi Anayasal bir hak ve hürriyet olarak kabul edilmiştir. Nitekim Anayasa md.48/I'e göre "Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir".

Sözleşme yapip yapmama serbestisi mutlak anlamda uygulanamaz. Hukuk düzeni istisnai bir takım hallerde bu serbestiye sınırlamalar getirmiştir . Bu gibi hallerde "sözleşme yapma mecburiyeti"nden söz edilir²⁶.

²⁶ Türk ve İsviçre hukukunda kişiler belirli bir sözleşmeyi yapip yapmamakta serbesttirler. Ancak, sosyal adalet ve ekonomik düzen belli alanlarda sözleşme yapma mecburiyetini zorunlu kılar. Kişiler, belirli ulaştırma araçlarından, su,gaz,elektrik gibi kamu hizmeti gören kuruluşların hizmetlerinden faydalanmak zorundadırlar. Bu tip müesseseler müşterilerin isteklerini reddedebilme imkanına sahip olurlarsa, tüketiciler arasında bir eşitsizlik ve adaletsizlik doğabilir. Sözleşme yapma zorunluluğunun hukuki kaynağı bazı hallerde önsözleşme gibi kişilerin bizzat kendilerinin yaptığı hukuki muameleler olabileceği gibi bazı hallerde de özel hukuktan ya da kamu hukukundan doğan bir kanun hükmü olabilir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz: Eren s.606 , Reisoğlu, s.98 : Zevkililer. s.7.

bb) Sözleşmenin Karşı Tarafını Seçme Serbestisi

Kural olarak hiç kimse, mutlaka belirli bir kişiyle sözleşme yapmaya zorlanamaz. Kişiler diledikleri kimseyle diledikleri sözleşmeyi yapma hakkına sahiptirler. Ancak bu kural da mutlak ve kesin bir kural değildir. Hukuk sistemimizin bazı sosyal, ekonomik, ahlaki düşüncelerle sözleşme yapma serbestisine getirdiği sınırlamalar sözleşmenin tarafını seçme serbestisi içinde geçerlidir. Kamu hizmeti gören kurumlar veya fiili yada hukuki tekele sahip bulunan kimseler belli kişilerle sözleşme yapmaktan kaçınmazlar. Kanun koyucular bazı alanlarda sözleşme yapma serbestisini sınırlandırarak veya tamamen ortadan kaldırarak sosyal ve ekonomik yönden zayıf olanları korumuşlardır. Fiili tekel sahiplerinin haklı bir neden olmaksızın sözleşme yapmaktan kaçınmaları hakkın kötüye kullanılmasını oluşturur. Sözleşme yapmaktan kaçınan kendi menfaatlerinin açık olarak üstün ve meşru olduğunu ve bunları ancak bu surette koruyabildiğini ispat etmeden sözleşme yapmamasından doğan diğer tarafın uğradığı zararı tazmin etmekten kurtulamaz²⁷.

²⁷ Yavuz s. 13 : Tekinay / Akman / Bürooğlu / Altop s. 362 ; Medicus . D., Schuldrecht . Allgemeinen Teil , 9. Aufl., München, 1996 , s. 35; Köhler , H., BGB . Allgemeiner Teil , 18 A , München 1983 . s. 133

cc) Sözleşmenin Şeklini Belirleme Serbestisi

Şekil serbestisi irade beyanının sözleşmenin geçerliliğinin belirli bir şekle tabi olmadığını , sözlü , yazılı veya resmi şekil türlerinden herhangi birisiyle yapılabileceğini ifade eder²⁸. Şekil şartı ise kanunda veya taraflarca öngörülen şekil içerisinde yapılmadığı zaman sözleşmenin geçersizliği sonucunu doğurur.

Türk hukukunda kural olarak şekil serbestisi ilkesi benimsenmiştir. BK. md.11/1 hükmüne göre “akdin sıhhati, kanunda sarahat olmadıkça hiçbir şekle bağlı değildir”. Hükümden de anlaşıldığı üzere kanunda açık olarak herhangi bir şekil şartı görülmediği takdirde taraflar sözleşmeyi diledikleri şekilde yapabilirler.

dd) Sözleşmeyi Değiştirme ve Sona Erdirme Serbestisi

Sözleşmeyi değiştirme ve sona erdirmeye serbestisi, sözleşmeyi yapıp yapmama serbestisinin bir sonucudur. Taraflar sözleşme yapma serbestisine dayanarak yaptıkları sözleşmeyi aralarında anlaşarak değiştirmekte veya ortadan kaldırmakta serbesttirler. Tarafların irade serbestisinin bir sonucu olarak diledikleri şekil ve muhtevada yapmaya karar verdikleri sözleşmeyi diledikleri zamanda ortadan kaldırmaya karar verebilmeleri doğaldır. Ancak sona erdiren taraf sona ermenin doğuracağı hukuki sonuçlara katlanmakla yükümlüdür.

²⁸ Tuğ., s. 95; Tekinay / Akman / Bureuoğlu / Altop s. 362; İnan , s. 129; Yavuz s. 14 ; Tandoğan. s. 63.

ee) Sözleşmenin Muhtevasını (Tipini) Belirleme Serbestisi

Sözleşmenin muhtevasını belirleme veya tip serbestisi ilkesi, tarafların kanunda düzenlenen akitlere veya bunlara ait unsurları bir araya getirmek ve yahut tamamen yeni akit türleri kurmak suretiyle kanuni tiplerden ayrılabilme imkanını ifade eder²⁹.

Sözleşmenin muhtevasını belirleme serbestisi sadece borçlara ilişkin sözleşmelerde söz konusu olup diğer sözleşmelerde geçerli olmaz. Şahsın hukuku , aile hukuku , miras hukuku , eşya hukuku sözleşmelerinde sınırlı sayı esası geçerlidir. Taraflar sözleşmenin muhtevasını belirlerken kanunda düzenlenen sözleşme tipini seçebilecekleri gibi , bunlardan birkaçını aynı sözleşme içerisinde birleştirebilirler veya Borçlar Kanununda düzenlenmemiş yeni bir sözleşme tipi üzerinde anlaşabilirler³⁰.

Kanun koyucu BK. md. 19/I ile, taraflara sözleşmenin muhtevasını diledikleri gibi tayin edebilme yetkisini verirken , taraflara sözleşme yaparken geniş bir özgürlük bırakmıştır. Ancak sosyal ilişkilerin düzenli yürümesini sağlamak için , hukuk düzeninin bütünü içinde gerekli durumlarda bir takım sınırlamalar yapılacaktır. BK. md. 19/II ve md. 20'de tarafların sözleşmenin muhtevasını tayin serbestilerinin kanuni sınırları çizilmiştir. Buna göre sözleşmenin

²⁹ Aral . s.50 ; Yavuz, s.14; FeYZioğlu, F., Borçlar Hukuku Genel Hükümler I, II. 2. Bası, İstanbul 1976, s. 2. Keller/Schöbi: Das Schweizerische Schuldrecht. Bd. I : Allgemeine Lehren des Vertragsrechts. 3A., Basel/Frankfurt 1988, s.245

³⁰ Yavuz s.15; İnan s. 138; Tekinay Vakman/Burcuoğlu/Altop, s. 370; Gürsoy, Kemal: Borçlar Hukuku, Genel Hükümler. Ankara 1970 s.47; Tandoğan. II. s.18; Köhler. s. 134.

muhtevasını emredici hukuk kurallarına , ahlak ve adaba , şahsiyet haklarına , kamu düzenine aykırı ve imkansız olmaması gerekir³¹.

Bu kanuni sınırlamalar yanında içerikleri önceden belirlenmiş formüller olarak hazırlanan sözleşmelerin genel işlem şartları ve içerikleri olduğu gibi karşı tarafa kabul ettirilerek bir takım fiili sınırlamalar getirilmektedir. Bu sınırlamalar karşısında sözleşme serbestisinin mutlak anlamını kaybettiği, modern çalışma hayatını sözleşme serbestisine yeni bir şekil kazandırdığı, bu çerçevede sağlanması gereken şeyin sözleşme adaleti olduğu belirtilmektedir.

B) İsimsiz Sözleşmelerin Çeşitleri

Doktrinde ve içtihadlarda isimsiz sözleşmeler karma sözleşmeler, kendisine özgül (suigeneris) sözleşmeler ve birleşik sözleşmeler olarak üçe ayrılmaktadır. Ancak bileşik sözleşmelerde uygulanacak hukuk problemi bulunmadığı için isimsiz sözleşmeler başlığı altında incelenmesine rağmen asıl tartışma konusunu karma ve kendisine özgü sözleşmeden oluşmaktadır³². Bileşik sözleşmeler, bağımsızlıklarını koruyan fakat geçerlilikleri ve varlıkları birbirlerine bağlı olan sözleşmelerin bir araya gelmesi şeklinde kurulan sözleşme birlikleridir. Burada sözleşmelerden her birinin bağımsızlığına halel gelmediği için kendi normlarına bağlı olurlar³³. Somut bir durumda bir sözleşmenin

³¹ Merz, s. 61; Tekinay/ Akman/Burcuoğlu/Altop, s.364-374; Oktay, s.270.

³² Aral, s.51; Keller/Schöbi, s.97; Honsell, s.14, Bucher, s.22

³³ Kuntalp, Erden, Karışık Muhtevalı Akit. Ankara 1971, s.103; Tandoğan, s.75-76, Yavuz, s.25.

bileşik sözleşme mi karma sözleşme mi bulunduğu tarafların iradeleri güven ilkesine göre araştırılarak karar verilir³⁴.

a) Karma Sözleşme-Kendine Özgü Sözleşme Kavramları

Çok genel olarak karma sözleşmelerde kararlaştırılan sözleşme edimleri kanunda düzenlenmiş çeşitli sözleşme tiplerinden kısmen veya tamamen oluşmuş bir “essentiala” ortaya koyarken; suigeneris sözleşmeler kanunda düzenlenmemiş, yeni yaratılmış sözleşme tiplerinden kısmen veya tamamen alınmış unsurlardan oluşmuş bir “essentiala”ya sahiptir. Fakat hemen belirtelim ki, dar anlamda bu ayırım amaca uygun olsa da geniş anlamda amaca hizmet etmemektedir. Çünkü ikisi arasındaki sınır oldukça azdır. Bu nedenle de terminoloji her zaman aynı değildir. Bir somut sözleşmenin aynı zamanda karma ve suigeneris olarak adlandırılması mümkündür. Yani bu demektir ki, kullanılan terminolojiye göre karma ve suigeneris sözleşmeler kısmen keşif edilebilirler³⁵. Şöyle ki, bir sözleşme hem karma sözleşme gibi en azından bir unsuru kanunda düzenlenmiş sözleşmeden oluşan bir unsurlar birleşmesi olabilirken, aynı anda diğer unsurları kanunda düzenlenmemiş sözleşmelerden de oluşabilir. Burada görüldüğü gibi hem karma sözleşme, hem de suigeneris sözleşmelerin tamamına giren unsurlar birleşmektedir. Genel bir sözleşmede taraflardan birinin yükümlülükleri kanunda düzenlenmiş sözleşme tiplerinden oluşurken, diğerininki kanunda düzenlenmemiş sözleşme tipine ait olabilir. Bu durumda taraflardan biri için karma, diğeri için suigeneris sözleşme vardır,

³⁴ Schlupep; s.773. Kuntalp; s.106; Kramer; Art. 19-20, N.55, Hatemi/Serozan/Arpacı, Borçlar Hukuku, Özel Bölüm, İstanbul 1992, s.44.

³⁵ Oktay, s.273; Leuenberger, C.: Dienstleistungsverträge ZSR.106(II), 1987, s.59.

denilebilip denilemeyeceği belirsizdir. Bu çerçevede kural olarak kanunda düzenlenmiş sözleşmelere aykırı unsurlar taşıyan bütün sözleşmelere “isimsiz sözleşmeler” demek daha uygun olacaktır. Ancak şunu hemen bilelim ki , sorun terminoloji açısından ve önemli değildir. Karma – suigeneris sözleşme ayrımının yetmemesi doktrinde bulunanları farklı şekilde ayırmaya da götürmektedir. Bu ayrımlarda sözleşmelerdeki kitlesel veya bireysel olma özelliği veya karakteristik edimler kriter olarak alınmaktadır³⁶.

Yapılan genel ayırım çerçevesinde bu sözleşmeleri daha yakından tanıyalım:

Karma sözleşmeler, tarafların bir sözleşmenin esaslı noktaları ile diğer sözleşmelerin esaslı noktalarını kanunun öngörmediği şekilde bir araya getirmeleri ile oluşur. Bir karma sözleşmenin söz konusu olabilmesi için çeşitli sözleşme tiplerine ait unsurlar o şekilde kaynaşmış ve karışmış olmalıdır ki ortaya çıkan sözleşmeyi kanundaki belli bir tip altına sokmak mümkün olmamalıdır. Taraflar unsurları kanunda düzenlenmiş sözleşmelere tamamen yabancı yepyeni sözleşmeler kurabilirler. Bu halde kendine özgü sözleşmelerden bahsedilir. Bunlar kanun tarafından ne kısmen ne de tamamen düzenlenmemiş unsurları bünyesinde bulunduran sözleşmelerdir³⁷. Tamamen uygulamanın ihtiyaçlarından çıkan bu sözleşmeler düzenlenmiş hiçbir sözleşme tipine uymamaktadırlar. Dolayısıyla bunlara uygulanacak hükümler inceleme

³⁶ Guhl / Merz / Koller , s. 307 ; Kuntalp , s. 26

³⁷ Schlupe , s. 776 ; Tandoğan s. 13 ; Yavuz s. 21 ; Hatemi / Serozan / Arpacı s. 44 ; Akyol . Ş. , Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri . I. Fasikül , İstanbul 1984 . s. 11.

konusu olmaktadır. Karma sözleşmeler kendi içinde yükümlülüğün karakterine göre ayırımlara tabi tutulmaktadır.

-Çifte tipli karma sözleşmeler : Burada taraflardan birinin veya her ikisinin edimleri çeşitli sözleşme tiplerine aittir. Değişik sözleşmelerdeki çeşitli ana edimler birbirleri ile değiş tokuş edilmişlerdir. Kapıcı sözleşmesi , bir aile yanında çocuk bakımı karşılığı dil öğrenmek üzere kalmak için yapılan sözleşme gibi³⁸.

-Kombine sözleşmeler : Bu sözleşmelerde taraflardan biri çeşitli sözleşmelere ait birden fazla ana edimi yüklenmektedir. Yani çeşitli sözleşme tipine ait edimler birbirleri ile değiş tokuş edilmemiş ,tek bir tarafta toplanmışlardır.

Bu sözleşmelerde diğer taraf çoğunlukla bir miktar para ödeme borcu altına girer. Pansiyon sözleşmesi , yatılı okul sözleşmesi bir tesisin satılıp başka bir yerde kurulmasına dair olan sözleşme , hastaneye kabul sözleşmesi gibi³⁹.

- Çeşitli sözleşme tiplerine ait unsurların karıştığı sözleşmeler: Burada tarafların ikisinin de ana yükümlülüğü homojen yapıda olmasına rağmen çeşitli sözleşme tiplerine ait unsurları taşımaktadırlar. Bir şeyin kısmen bir başka edimin karşılığı kısmen de bağışlama kastiyle karşılıksız olarak temlikini konu edinen karma bağışlamalar bu

³⁸ Tandoğan , s. 69 ; Hatemi / Serozan / Arpacı , s. 46-48 ; Erdem , H. : Türk Borçlar Kanunu Şerhi ve Davaları , C. I , Ankara 1987 , C. II Ankara 1988 , C. III Adana 1990 , s. 7 vd.

³⁹ Tandoğan , s. 71 , Erdem , C.2 , s. 7 , Hatemi / Serozan / Arpacı , s.45-46 , Yavuz , s. 23.

kategoriye örnek teşkil eder⁴⁰. Tarafların , kanunda düzenlenmiş sözleşmelere ait unsurları , kanunda düzenlenmemiş bir sözleşmenin unsurları ile bir araya getirerek bir sözleşme kurmaları halinde bu sözleşmenin niteliğinin ne olacağı konusu doktrinde tartışılmaktadır. Birinci görüş , karma sözleşmenin sadece kanunun değişik akit tiplerinde öngördüğü unsurların, kanunun öngörmediği bir tarzda bir araya getirilmesinden oluşacağını belirtmektedir⁴¹. Buna göre, kanunun çeşitli akit tiplerinde öngördüğü unsurlardan başka bir unsur, mesela bir isimli sözleşmeye ait unsur taşıyan bir sözleşme , karma sözleşme değildir. Aynı görüşe göre , kendine özgü sözleşme , tamamen veya kısmen kanunun öngördüğü akit tiplerinin hiç birinde bulunmayan unsurlardan meydana gelir. Bu ifadeden , kısmen kanunda düzenlenen sözleşme tiplerine ait unsurlardan ve kısmen de kanunun öngördüğü akit tiplerinde bulunmayan unsurlardan meydana gelen sözleşmelerin kendine özgü sözleşme olarak nitelendirileceği anlaşılmaktadır. Bu itibarla bu görüşe göre , bir sözleşmenin tamamen veya kısmen kanunda düzenlenmiş olmayan sözleşmelere ait bir unsur taşıması , yani kanunda düzenlenmiş sözleşmelere ait unsurlardan başka bir unsur içermesi halinde , o sözleşme kendine özgü bir sözleşme olarak nitelendirilir⁴². İkinci görüşe göre ise⁴³ karma sözleşme , kanunda düzenlenmiş

⁴⁰ Yavuz , s. 23.

⁴¹ Tandoğan s. 67 ; Kuntalp , s. 26 ; Kırcı , Çiğdem , Franchise Sözleşmesi , Ankara 1997 , s. 49 ; Schönle , H. : Kommentar Zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch , Obligationenrecht , Teilbd , V 2a, Kauf und Schenkung , Herausgg. Peter Gauch , Erste Lieferung , Art 184-191 OR , Zürich 1993 , N. 36

⁴² Tandoğan , s. 11 , 67 ; Kırcı , s.49 ; Weiss , R. , Die Rechtsverhältnisse beim gemischten Vertrag nach Schweizerischem Obligationenrecht , Diss. , Zürich 1947 , s. 19.

⁴³ Kuntalp , s. 102 , Schreiber , s. 11 , Hatemi / Serozan / Arpacı , s. 44 ; Kramer, Art. 19 , 20 , N 58 ; Kırcı , s. 49.

sözleşmelerle düzenlenmemiş sözleşmelere ait unsurların kanunda öngörülme- yen biçimde bir araya getirilmesiyle oluşan sözleşmedir. Bu görüşe göre karma sözleşme , tamamen kanunda düzenlenmiş sözleşmelere ait unsurlar içerebileceği gibi , kanunda düzenlenmiş bir veya birkaç sözleşmeye özgü unsurlar yanında kanunda düzenlenmemiş , tamamen kanuna yabancı bir veya birkaç unsurda içerebilir. Sözleşmenin unsurlarından sadece birinin kanuni tiplere ait unsur olması , onun karma sözleşme olması için yeterlidir. Zira çeşitli akit tiplerine ait unsurlarla kanuna yabancı unsurların birleşmesi halinde karşılaşılabilecek sorunlar ile karma sözleşmenin doğurduğu sorunlar arasında herhangi bir fark yoktur. Sadece kanuni tiplerini kısmen içeren bir sözleşme ile ilgili tipler arasında bir bağ , bir köprü kurulması söz konusudur. Başka bir deyişle kanuni sözleşme tiplerine bağlanmış hükümlerin bu sözleşmeye nasıl uygulanabileceğinin araştırılması gerekecektir⁴⁴. Bu görüşe göre kendine özgü sözleşme tipik kanuni sözleşmelerin hiçbirine ait olmayan unsurlardan meydana gelen , bu yönüyle de tam anlamıyla yeni olan sözleşmedir. Zira bu durumda karma sözleşmenin bir sorun olarak ortaya çıkmasına sebep olan özelliklerden bir tanesi mevcut değildir. Bu özellik, tiplerine ait olmasıdır ve bunun sayesinde sözleşme kendine özgü sözleşmeden ayrılarak, kanuni sözleşme tiplerine yaklaşır. Bu yakınlaşma ise söz konusu akde, akit tiplerine bağlanmış hükümlerin uygulanabileceği fikrini doğurur ve böylece karma akit sorunu ortaya çıkar. Oysa sözleşmenin unsurlarının tümünün kanuna yabancı akitlere ait olması halinde karma akit söz konusu olmaz⁴⁵. Buna karşılık İsviçre Hukukunda özellikle Schlupe'in savunduğu bir üçüncü teori adeta

⁴⁴ Kuntalp , s. 64; Bucher , s. 25

⁴⁵ Kuntalp , s. 11; Hatemi /Serozan / Arpacı s. 50 vd; Guhl / Merz / Koller , s. 307 .

yukarıdaki iki görüşü de birleştirerek kendine özgü sözleşme karma sözleşme arasındaki ayrımın açık olmadığı , bir sözleşmenin hem karma sözleşme hem de kendine özgü sözleşme olarak nitelendirilebileceği şeklindedir⁴⁶. Bu durum özellikle kanunda düzenlenmiş ve düzenlenmemiş sözleşmelerin esaslı unsurlarının bir araya gelmesinden oluşan sözleşmeler için söz konusu olmaktadır. Schluep , karma sözleşmeleri çeşitli sözleşmelerin esaslı unsurlarının bir araya gelmesinden oluşan sözleşmeler olarak tanımladıktan sonra bunları üçe ayırmaktadır. Geniş anlamda karma sözleşmeler , kanunda düzenlenmiş veya düzenlenmemiş sözleşmelere ait unsurların bir araya gelmesinden oluşan sözleşmelerdir. Dar anlamda karma sözleşmeler , en azından sözleşmenin unsurlarından birinin kanunda düzenlenmiş sözleşmelere ait bir unsur olması şartıyla , çeşitli sözleşme tiplerine ait unsurların bir araya gelmesiyle oluşan sözleşmelerdir. Dar anlamda karma sözleşme , yukarıda sözü edilen ikinci görüşün yaptığı karma sözleşme tanımına uymaktadır. En dar anlamda karma sözleşme ise , sadece kanunda düzenlenmiş sözleşmelere ait unsurların kanunun öngörmediği biçimde bir araya gelmesinden oluşan sözleşmeler olup yukarıdaki birinci görüşle paralellik gösterir.

Schluep, kendine özgü sözleşmeleri tamamen yeni oluşumlar gösteren sözleşmeler olarak kısaca tanımladıktan sonra , bunların unsurlarında en azından bir kısmının kanunda düzenlenmemiş olması gerektiğini belirtmektedir⁴⁷. Bu durumda yazarın tanımlarına göre bir

⁴⁶ Schluep , s. 771; Meier / Hayoz , SJK 1134 , S. 1-2 , 1135 , s.1.

⁴⁷ Schluep , s. 776.

sözleşme , hem geniş ve dar anlamda karma sözleşme , hem de geniş anlamda kendine özgü sözleşme olarak nitelendirilebilir. Schlupe'a göre dar anlamda kendine özgü sözleşme , sadece kanunda düzenlenmemiş sözleşmelere özgü unsurlardan oluşur. Bu görüş , kendine özgü sözleşme konusunda yukarıdaki her iki görüşe de uygundur. Dar anlamda kendine özgü sözleşme ise , unsurları kanunda düzenlenmemiş olan ve ayrıca kanunda düzenlenmemiş sözleşmelerin unsurlarının sadece bir karışımı olmaksızın , kendi içinde özgün bir birleşim ve birlik meydana getiren sözleşmelerdir. Bu durumda en dar anlamda kendine özgü sözleşme ile karma sözleşmenin her üç tipi karşılaştırıldığı taktirde , bir sözleşmenin hangi kategoriye girdiği kesin olarak tespit edilebilir. Böylece gerçek anlamda kendine özgü sözleşmeden bahsedebilmek için , o sözleşmenin tamamen kanuna yabancı unsurlar içermesi yetmez , ayrıca kendi içinde sadece unsurların bir karışımı olmaksızın özgün bir birleşim ve birlik oluşturması da gerekmektedir. Bu açıdan Schlupe , kendine özgü sözleşme konusunda yukarıdaki görüşlerden farklı bir kıstas getirmektedir.

Kısaca özetlemek gerekirse Schlupe , geniş ve dar anlamda karma sözleşme ve dar anlamda kendine özgü sözleşme açısından yukarıdaki iki temel görüşten ikincisine : en dar anlamda karma sözleşme ile geniş anlamda kendine özgü sözleşme açısından ise , birinci görüşe yaklaşmakta ve en dar anlamda kendine özgü sözleşme konusunda diğer iki görüşten ayrılarak , kanuna yabancı unsurların kendi içinde özgün bir birleşim ve birlik oluşturması kıstasını benimsemiştir. Bununla birlikte

Schluep, karma sözleşmeyi⁴⁸ çeşitli sözleşmelere ait asli unsurların birleşmesinden meydana gelen sözleşme ve kendine özgü sözleşmeyi ise bu karma sözleşme tanımı dışında kalan kanunda düzenlenmemiş sözleşme olarak tanımlayarak ikinci görüşü esas itibarıyla kabul etmiş bulunmaktadır. Yazara göre kendine özgü sözleşmelerde önemli olan bu sözleşmelerin özel bir iç birlik oluşturması ve kanunda düzenlenmiş veya düzenlenmemiş sözleşmelerin kendine özgü bir birleşimini meydana getirmemesidir.

Bunlardan da anlaşılacağı üzere, özellikle kanunda düzenlenmemiş sözleşmelere ait unsurlar içeren isimsiz sözleşmelerin , karma sözleşme veya kendine özgü sözleşme olup olmadığı konusunda doktrinde görüş birliği bulunmamaktadır. Bir görüşe göre karma sözleşme , kanunda düzenlenmiş veya düzenlenmemiş sözleşmelerin unsurlarının kanunun öngörmediği şekilde bir araya gelmesinden oluşan ve kendi içinde bütünlük gösteren bir sözleşmedir. Kendine özgü sözleşme ise , kanunda düzenlenmiş sözleşmelere tamamen yabancı , bunlara ilişkin herhangi bir unsur içermeyen sözleşmedir. Zira ancak bu görüş kabul edilirse karma sözleşme ve kendine özgü sözleşme ayrımı bir anlam ifade eder⁴⁹. Karma sözleşmelere uygulanması gereken hükümler konusunda doktrinde görüş birliği bulunmamakta, kanunda düzenlenmiş sözleşmelere ait hükümlerin karma sözleşmelere doğrudan doğruya veya kısmen uygulanması veya bu sözleşmenin tamamen tipik bir sözleşmeye tabi tutulup tutulmayacağı konusunda çeşitli teoriler ileri

⁴⁸ Schluep , W. R. :Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht , Obligationenrecht I , Art. 1-529 OR. , Honsel/ Vogt/ Wiegand , Basel 1992 . N.7.

⁴⁹ Leuenberger , s. 59

sürülmektedir⁵⁰. Bu teorilerin uygulanması gerekip gerekmediği tartışmasının yapılabilmesi için sözleşmenin kanunda düzenlenmiş en az bir sözleşmeye ilişkin unsur taşıması gerekir. Aksi takdirde , yani sözleşme kanunda düzenlenmiş sözleşmelerden hiçbirine ilişkin bir unsur taşımıyorsa, bu tartışmalar yapılmadan , sadece benzer kanuni hükümlerin kıyasen uygulanması söz konusu olur. Kanunda düzenlenmiş sözleşmelere ait hiçbir unsur taşımayan ,bu açıdan kanuna tamamen yabancı olan sözleşmeler kendine özgü sözleşme sayılmalı ve bu sözleşmeye kanunda düzenlenmiş hükümler somut olayın özelliğine , tarafların menfaat durumuna göre ancak kıyasen uygulanmalı , aşağıda açıklayacağımız diğer teorilerin uygulanıp uygulanmayacağı tartışmasına gidilmemelidir. Zira bu durumda böyle bir tartışmanın yapılması mümkün değildir. Buna karşılık tamamı kanunda düzenlenmiş sözleşmelere ait unsurların kanunda öngörülme bir şekilde bir araya gelmesinden oluşan sözleşmeler gibi , kanunda düzenlenmiş sözleşmelere ait unsurlarla birlikte kanunda düzenlenmemiş sözleşmelere ait unsurlar da taşıyan sözleşmeler karma sözleşme olarak kabul edilmeli ve bu sözleşmelere aşağıda açıklayacağımız teorilerin uygulanıp uygulanmayacağı tartışması yapılarak bir sonuca varılmalıdır. Zira bir sözleşme kanunda düzenlenmiş sözleşmelere ilişkin unsurlar taşırsa böyle bir tartışmanın yapılması mümkündür. O halde bir sözleşmenin karma sözleşme sayılabilmesi için , onun kanunda düzenlenmiş sözleşmelerden en az birine ilişkin unsurları taşıması zorunlu olup diğer unsurların kanuni tipe uygun olması şart değildir. Ayrıca bir sözleşmenin karma sözleşme sayılabilmesi için kanunda düzenlenmiş veya düzenlenmemiş

⁵⁰ Soğurma Teorisi , Birleştirme Teorisi , Kıyasen Uygulama ve Yaratma Teorisi aşağıda incelenecektir.

sözleşmeler ait birden fazla unsuru taşıması gerektiği gözden kaçırılmamalıdır⁵¹.

Kendine özgü sözleşmelerde bir uyumsuzluk çıkması halinde hakim önce tarafların iradelerini ve sözleşmeyi doğruluk ve güven kurallarına göre yorumlamak zorundadır. Bundan sonuç alamazsa Borçlar Hukukunun genel hükümlerine başvurur. Genel hükümlerle çözemiyorsa örf ve adet hukukuna başvurur, bu da yoksa Borçlar Hukukunun özel hükümlerini menfaatler dengesine uygun olduğu ölçüde kıyasen somut olaya uygular. Başvurulacak hiçbir hüküm bulamazsa kendisi kanun koyucu gibi davranıp , kural koyar , boşluğu doldurur(MK. md.1/II).

Karma sözleşmelere hangi hükümlerin uygulanacağı konusunda doktrinde bir takım teoriler ortaya atılmıştır.

aa) Soğurma Teorisi

Bu teoriye göre sözleşmenin bütününe uygulanacak olan hükümler sözleşme içindeki en önemli unsura ait sözleşmeyle ilgili kurallar olacaktır. Bu teori karma sözleşmelerin getirdiği zorlukları onu tek bir sözleşmenin altına koyarak aşmaya çalışmaktadır. Ancak sözleşmenin ağır basan niteliğinin tipik olması halinde yetersiz kaldığı gibi onu tek bir yasal sözleşmenin hükümlerine tabi tutarak tarafların karma sözleşme yaratma yolundaki iradelerinin hiçe sayılması noktasından da eleştirilerek uygulama ve doktrinde pek kabul görmemektedir⁵². Ancak pratik ihtiyaçlar durumun özellikleri veya uygulanacak normun amacının

⁵¹ Leuenberger , s. 59 ; Karca , s. 53 ; Hatemi / Serozan / Arpacı , s. 51 ; Kramer Art. 19 , 20, N.67d. ;Tandoğan s.11.12

⁵² Schlucp , s. 801 , Kuntalp , s. 128. Tandoğan , s. 74 , Feyzioğlu , s. 59-60.

bu teorinin uygulanması gerektirebileceği de savunulmakta ve İsviçre Federal Mahkemesi de bu teoriyi uygulayan kararlar vermektedir⁵³.

bb) Birleştirme Teorisi

Bu teori , karma sözleşmede her sözleşme tipine ait unsura , ait olduğu sözleşmenin hükümlerini uygulanmakta ve buna uygun hukuki sonuçların doğmasını savunmaktadır. Böylece karma sözleşmedeki çeşitli tiplere ait unsurlar parçalanmakta , sonra her birine ait hukuki sonuçlar birbirine bağlanmaktadır. İçerdiği unsurlara ilişkin tiplerin hükümleri , karma sözleşmeye doğrudan uygulanır. Karma sözleşmeler tamamı kanunda düzenlenmiş sözleşme tiplerinin unsurlarından oluşan bir sentezdir. Bu teori birkaç noktada eleştirilmektedir. Bunun hukuki sonucunu matematiksel bir fonksiyonla tayin etmek kanunda olan tip özelliklerinin anlam sırasını da bozmaktadır⁵⁴. Bununla birlikte mahkeme uygulamasında bu teorinin gittikçe artan şekilde uygulama alanı bulunduğunu söyleyebiliriz⁵⁵.

cc) Kanuni Hükümlerin Münferit Uygulanması Teorisi

Birleştirme teorisinin devamı gibi görünen bu teoriye göre karma sözleşmeyi oluşturan elemanların hepsini bir sözleşme altında değerlendirmek yerine tartışmalı olan somut noktayı tek başına ele alarak bunun hangi tip sözleşmeye göre çözüleceğini araştırmak gerekir. Bu teorinin yargıca sözleşme boşluklarını tamamlamada tam bir yetki verdiği

⁵³ BGE 60 II 176. BGE 94 II 466 115 II 478 ; YHGK. 9.6.1982 1613/565 (YKD.1982.S.10 .s.1385).

⁵⁴ Schlupe , 802 ; Kramer. Art. 19.20. N. 79 . Kuntalp . s. 131 , Martinek . s. 23 .

⁵⁵ BGE 110 II 380. 109 II 466 115 II 478 ; YHGK. 9.6.1982 . 1613/565 (YKD.1982 S. 10 , s. 1385).

ve flexibilit e sağlayarak özellikle bireysel sözleşmeler için uygun olduğu belirtilmektedir⁵⁶.

dd) Kıyasen Uygulama ve Yaratma Teorisi

Bu teoriye göre , kanunda düzenlenmiş sözleşme tiplerine ilişkin hükümler , karma sözleşmeye doğrudan doğruya değil , kıyasen uygulanabilir⁵⁷.

Zira kanunda düzenlenmiş bulunan sözleşmeler somut bir bütün olduğundan , bunlara ilişkin hükümlerin doğrudan doğruya uygulanması , ancak bu sözleşmelerin kanundaki tanımının tamamen gerçekleşmiş olması halinde m mk nd r⁵⁸. Karma sözleşmeler kanunda düzenlenmiş sözleşmelere ilişkin unsurlar taşısa bile , kanuna yabancı olup , kanundaki tanıma uymazlar. Bu nedenle kanundaki özel hükümler, karma sözleşmelere ancak kıyasen uygulanabilir. Ayrıca  zel hükümlerin karma sözleşmeye kıyasen uygulanması , bunların menfaatler durumu ve kanunun gayesi açısından karma sözleşme için de geçerli olmalarına bağlıdır. Bu durumda karma sözleşmeye Borçlar Kanununun, genel hükümlerini doğrudan doğruya, buna karşılık özel hükümleri ancak kıyasen uygulanabilir. Bu teori, hakim in karma sözleşmeye uygulanacak kuralları belirlenmesinde söz konusu olan metodun belirlediğinden , aslında yaratma teorisi olarak ifade edilen teori ile birlikte ele

⁵⁶ Schluerp , s. 80

⁵⁷ Kuntalp , s. 126 ; Kramer , Art. 19.20 , N. 79 ; Schluerp , s. 802

⁵⁸ Kuntalp , s. 136 ; Schreiber , s. 210 vd.

alınmalıdır⁵⁹. Zira hakim, karma sözleşmeye : örf ve adet hukukuna ilişkin bir kural bulamazsa bu taktirde söz konusu bu boşluğu doldurmak için önce kanunda düzenlenmiş sözleşmelere ilişkin hükümleri , somut olayın gerektirdiği ve tarafların menfaatlerine uygun düştüğü ölçüde kıyasen uygulayacaktır; buna rağmen uygun bir hüküm bulamazsa kendisi kanun koyucu gibi davranıp tamamen yeni bir hukuk kuralı koyacaktır (MK. md. 1/II).

C) Menajerlik Sözleşmesinin Hukuki Niteliğinin Tesbiti

Biz, menajerlik sözleşmesini karma sözleşme olarak nitelendirmekteyiz. Çünkü menajerlik sözleşmesi, kanunda düzenlenmemiş sözleşmelere ilişkin bazı unsurlar yanında kanunda düzenlenmiş sözleşmelere ilişkin unsurlarda içermektedir ve bu unsurlar kanunun öngörmediği bir şekilde bir araya gelmektedir. Menajerlik sözleşmesine uygulanacak kuralların belirlenmesinde sözleşmenin amacına, tarafların menfaatlerine uygun düştüğü için kıyas ve yaratma teorisini savunmaktayız.

Burada görüşümüzü pekiştirmek amacıyla Federal Mahkemenin menajerlik sözleşmesi ile ilgili bir kararını ayrıntılı olarak tartışmanın konumuz açısından faydalı olacağına inanıyorum⁶⁰.

⁵⁹ Kuntalp . s. 141-142 ; Schlupe . s. 802.

⁶⁰ BGE 104 II 108, cons. 1., JdT. 1980, s. 79-80 "Bu karar sanat alanında ortaya çıkmış bir olay nedeniyle incelenmiş olmasına rağmen hukuki niteliği ortaya koyma nedeniyle paralellik gösterdiği ve aynı sonuca ulaştığı için spor menajerliğine de ışık tutmaktadır".

“Bayan X Züricht’te” kabiliyet (beceri) stüdyosu” işletmekteydi. Burada genç insanları eğlence sektöründe bir kariyere hazırlamak üzere şarkı ve gösteride eğitmekteydi.

28 Ağustos 1975 tarihinde 22 yaşındaki bayan Z, bayan X’le üç ay süreli her dersi iki saatten on iki saatlik şarkı eğitimi öngören kursla ilgili bir eğitim sözleşmesi yapar. Kursun bitiminde taraflar “Plağa Giden Yol” başlıklı bir “Menajerlik Sözleşmesi” imzalamışlardır.

Bu sözleşme ile Z “Beceri Stüdyosuna” her tür prodüksiyon ve sahneye çıkmaları için menajerlik hakkını vermiştir. Stüdyo artık bununla ilgili sözleşmeleri kendi isteğine göre yapma yetkisine sahiptir. Bayan X, Z’yi halka açık gösteriler için eğitime görevini, plak yapımcılarıyla ilişki kurmayı ve onu yurtiçi ve yurtdışı radyo ve televizyon müesseselerinde tanıtma görevini taahhüt etmiştir. Ayrıca maddi ve sanatsal faaliyetlerini temsil etme görevini üstlenmiştir. Z stüdyonun tüm talimatlarına uymaya teklif edilen isimleri almaya, kararlaştırılan gösterileri gerçekleştirmeye, randevulara uymaya, sözleşme süresince ihtiyaç anında bulunacağına özellikle söz vermiştir. Yine Z, stüdyoya elde edilen bütün ücret ve ruhsat gelirlerinden % 40'lara varan menajerlik ücreti vermeye üstlenmiştir. Sözleşme ilişkisi 9 Aralık 1975'te başlayacak ve beş yıl sürecektir. Z'nin sözleşmeyi bozması durumunda 50.000 ceza şartı öngörülmüştür.

19 Ocak 1976 tarihli yazı ile Z karşı tarafa menajerlik sözleşmesini feshettiğini bildirmiş, ama bayan X bunu kabul etmemiştir.

Bayan X, 1976'nın Eylül ayında Z'ye karşı dava açmıştır. Bayan X sözleşmede belirlenen en fazla Fr. 50.000, yanında faizin cezai şart

olarak ödenmesini ayrıca davalının ses bantlarını iade etmesini talep etmiştir. Zürich Bölge Mahkemesi 9 Mart 1977'de davalının ses bantlarını mesleki olarak kullanmadığını not etmiş ve böylece davayı geri çevirmiştir. Davacı arzusunu Zürich Üst Mahkemesine taşımış ise de mahkeme 21 Kasım 1977'de davayı reddetmiştir. Üst mahkeme menajerlik sözleşmesini bir iş görme olarak kabul ederek Art. 404 Abs. 1 OR'ye göre her an feshedebileceğine ve bir cezai şartı da gerektirmeyeceğine hükmetmiştir. Üst mahkeme davalı taraf için neden geçersiz olduğunu belirtmemiş, aynı zamanda davalıdan fazla mı faydalanılmış, istekleri eksik mi yapılmış, kişilik hakları mı ihlal edilmiş gibi soruları cevapsız bırakmıştır.

Davacı, üst mahkemenin kararına itiraz ederek, kararın kaldırılmasını talep etmiş ve davalının cezai şartı ödemeye mükellef kılınmasını, davanın meblağı belirlemek üzere önceki merciiye sevk edilmesini istemiştir.

Federal mahkeme şunları mülâhazaya almaktadır:

Tartışmalı olan menajerlik sözleşmesi kolaylıkla kanunda düzenlenen herhangi bir sözleşme kapsamına sokulmamaktadır, çünkü taraflar bu suretle birçok sözleşme çeşidini içine alan çeşitli görevleri üstlenmiştir. Ancak karşılıklı yükümlerin özellikle iş hizmetlerinden oluştuğu kesindir. Davacı davalıyı özellikle halka açık gösterilerde şarkıcı olarak hazırlamaya ve geliştirmeye, davalının reklamını yapmaya, ilişkileri kurmaya ve sözleşmeler akdetmeye taahhüt etmiştir.

Davalı ise her tür sahne çalışması için davacının üçüncü kişilerle yapılan sözleşmelere uyacağına söz vermiştir. İş hizmeti edimini davacının (Arbeitsleistung) konu edilen sözleşmelere iş sözleşmesi (Arbeitsvertrag), istisna akdi (Werkvertrag),vekalet ve türleri ile adi şirket dahildir. Eğer bir iş edimi üzerine yapılan sözleşme kanunun hiçbir sözleşme tipine uymuyorsa, o zaman Art. 394 Abs. 2 OR'ye göre vekalet hakkındaki hükümler uygulanmalıdır. Bu ise davalının itirazlarına karşı suigeneris bir iş edimi sözleşmesini hariç tutar⁶¹. Bir sözleşmenin iki farklı sözleşme çeşidinin unsurlarına sahip olması mümkündür. Mesela kira ve iş sözleşmenin unsurlarına sahip olabilir. Ama bu durumda da iş edimi için yapılan bir sözleşme suigeneris sözleşmeye dönüşmez. Eğer bir iş hizmeti için yapılan sözleşme ile bağlantılı olan diğer sözleşme, sözleşmenin gerçekleştirilmesi için şartsa, yani o olmadan kurulamaz veya sözleşmeden beklenen fayda sağlanamaz ise bu özellikle geçerlidir. Burada gayri menkullerin idaresi sözleşmesi asıl sözleşme olarak değil suigeneris sözleşme olarak kararlaştırılmıştır⁶². Bu kararlaştırma BGE 98 II 308'deki izahlara, Art. 394 Abs. 2. OR'de mevcut olan temel esasa ve Art. 404 OR'ye göre serbest itiraz hakkından baştan vazgeçilemeyeceği kuralına da aykırıdır. Bu nedenle farklı çevreler tarafından eleştirilmiştir⁶³. Bu sebeple davaya konu olan menajerlik sözleşmesinin taahhüt edilen edime göre sınıflandırılmasındansa iş edimini konu edinen sözleşmelerin başka bir tipin altında sınıflandırılıp sınıflandırılmayacağına bakılmalıdır.

⁶¹ Gautschi, . 3. Aufl. N. 56 Art. 394 OR

⁶² BGE 83 II. 520/30

⁶³ Metz ZBRV 95/1959, s. 59/60; Zurich Temyiz Mahkemesinin 3 Aralık 1968 tarihli kararı SJZ 66/1970, s. 80.

Eyalet mahkemeleri niteliği tartıřmalđ sözleşmelerin Art. 319 ff OR'ye göre ne başlı başına iş sözleşmesi, ne de bir istisna akdi (Werkvertrag) olduğunu kabul ettiler. Burada bu sözleşme tipinin özelliklerinin tartıřmalđ olduğu aşıkardır. Davacı itiraz edilen kararı bu noktada çürütmeye çalışmamaktadır. Buna karşılık kendini toplum hukukuna yetkili görür ve ortak başarıya iştirakinin tazminat olarak düşünüldüğünü savunur, ki bu sayede sözleşme ilişkisi basit bir sözleşmeye yaklaşır. Sadece zel sebeplerle zamanından önce feshedilebilir. Burada davaya yeni bir hukuki yorum söz konusudur⁶⁴. İki veya bir çok kişinin ortak araç veya gleriyle ortak hedefe ulaşmak için yapılan sözleşme bir iş görme sözleşmesidir. Eğer sırf iki kişi birleşirse veya iştirakçilerin hak ve görevleri eşit bir Şekilde düzenlenmezse, çift taraflı (iki tarafa borç yükleyen) sözleşmeye yaklaşmaktadır. Birleşmeyle ortakların menfaatleri geliştirilir: her ortak birbirinden farklı ve baştan kararlaştırılmak zorunda dahi olamayan çalışmalarıyla ortak hedefe katkıda bulunmak zorundadır. Birinin ayni (veya maddi) edimleri başka bir ortağın menfaat alanına geçmemektedir. Yaptıkları hizmetin amacı ise hepsinin menfaatine yöneliktir. Vekalet sözleşmelerinin de dahil olduğu iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde ise sözleşme tarafları arasındaki menfaat atışması vardır. Çatışma onların diğer muamelelerden ayıran özelliği oluşturur, bu muamelelerde mal ve hizmetlerin değiş tokuşu suretiyle tarafların zit menfaatleri tatmin edilirler. Vekaleti veren ve alan kişi görevin icrası ile ilgili ise vekalet ve basit iş görme sözleşmesini birbirinden ismen ayırmak zor olur.

⁶⁴ BGE 99 II 49 E. 2. II 194.

Gautschi'e göre, vekaleti veren ile alan arasında ortak menfaatin bulunduğu hallerde, örneğin vekile kâr hissesi taahhüt edilmişse, bu durum vekaleti adi şirkete yaklaştırır da ona dönüştürmez.

Mevzuu olayda her iki tarafta davalının şarkıcı olarak kariyer yapmasının istemekteydi. Bu sebeple bunların sözleşme ilişkisi basit bir iş edim sözleşmesi olarak gösterilmemektedir. Çünkü iki yönlü sözleşmelerde de bir nebze menfaat ortaklığı vardır. Örneğin bir kira ve eser sözleşmesinde her iki tarafta kira objesinin mümkün olduğunca iyi korunmasını veya bir eserin ihtisasa uygun oluşturulmasını ister. Çünkü birininki kira objesine veya esere diğer tarafınki ise ücrete (kira faizi, ücret veya maaş) yöneliktir. Benzer durum burada da söz konusudur. Davalı şarkıcı olarak bir mesleki ve maddi kariyeri gütmekteydi, davacı ise bu başarıdan ortaya çıkan ücret hakkıyla ilgiliydi.

Eğer taraflar üçüncü kişilerle gösteri, prodüksiyon vs. 'leri için yapılacak sözleşmelerden oluşacak hak ve görevleri ortak vazife olarak kabul etselerdi⁶⁵ ortak güç ve araçlarla ortak hedefi hedefledikleri söylenebilirdi. Sözleşmelerden elde edilen ücretler ortak bir mülkiyet oluşturmayacaktı, aksine davalıya verilecek ve bu da davalının ücret hakkının buradan karşılanmasına neden olacaktı. Üçüncü kişilerle sözleşmeler yapmak ve ücret tahsillerini ve ruhsat gelirlerini tedarik etmek davalıya ait olacaktı. Davalı doğrudan olan masrafları kendisi karşılayacağı için sözleşme ortak araçlarla ortak bir hedefe ulaşmaya yönelik değildi. Buna davacının menajer olarak sözleşmelerin akdedilmesi esnasında yetkilerinin çoğunu kendine mahfuz tuttuğu eklenmektedir. Davacı, davalının ne zaman sahneye çıkacağına, ne zaman

şarkı söyleyeceğine ve hangi ücreti talep edeceğine karar vermektedir. Bütün bunların esnasında davalı davacının talimatlarına uymak zorundadır. Sözleşme taraflarının böylesi bir eşit olmayan konumu Art. S 30 OR'nın temel düşüncesine ters düşer ve bu sebepler menajerlik sözleşmesinin toplum hukukunun altına yerleştirilmesine müsaade etmez.

Diğer bir bakış açısına göre; davacı ajans sözleşmesi hükümlerine dayanmaktadır. Art. 418 OR'ye göre bir veya birçok işveren için sürekli iş bağlayan veya işveren adına ve hesabına iş yapan bunu da işverenlerle iş ilişkisinde olmadan yapan kişi veya kuruluş acentadır. Menajerlik sözleşmesi ile davacı beş yıllık bir süre için davalı adına her çeşit gösteri ve prodüksiyon akdetmeyi görev bilmiştir. Bir iş ilişkisi mevcut olmadığı için, ajans sözleşmesi unsurlarının görülmemesi mümkün değildir.

Üst mahkeme taraflar arasında bir ajans sözleşmesini özellikle reddetmiştir. Çünkü davacı davalının gösteri ve prodüksiyonları üzerine yapılan sözleşmeleri kendi isteğine, yani kendi adına akdetme yetkisine sahiptir. Davacı, muhatap olduğu kişilere kimin adına menajer olarak hareket ettiği hakkında bilgi vermemekte, ancak üçüncü kişilerle yapılan sözleşmeleri kendi kararıyla yani menajerlik yaptığı kişiye sormadan akdetmek için yetkilidir.

Bu anlaşma davalının üçüncü kişilerin sözleşme partneri olacağı anlamına gelmektedir. Çünkü o zaman özel bir yetki düzenlemesi faydasız olacaktır. Bu tartışmalı lafız davalının kendi adına ve hesabına sözleşme akitletlerini ve böylece de bir ajans sözleşmesini baştan reddetmemektedir. Üst mahkemenin, davalının, ilk mahkeme usulünde

* Bkz. BGE 83 II 38/9

tartışmalı hükmü manasına uygun olarak anladığını göz ardı etmiş olmasını ve bu sebeple reddedilen hüküm anlamında böylesi bir izahın kabul edilmediği görüşü boşa çıkmaktadır. Eğer evvelki merci özel bir dosya yerini gözden kaçırmışsa, yanlış uygulanmışsa (BGE 99 II 325) ve tarafların açıklamalarının veya davranışlarının mahkeme usulünde incelenmesi halinde; temyiz ise sadece federal hukukun ihlali ile olabiliyorsa (Art. 43 Abs 1 ve 55 Abs 1. OR) davacı Art. 55 OR'ye göre ihtimali bir yanlışlığın aşağıdaki durumlar söz konusu olduğu takdirde ortaya çıkacağını göz ardı etmektedir. Menajerlik sözleşmesinin ajans sözleşmesi olarak kabul edilip edilemeyeceği hukuki bir meseledir. Bu hukuki mesele ise Federal Mahkeme tarafından serbestçe tartışılabilir. Bu hukuki mesele sırf tartışmalı olan hükme göre belirlenmez, aynı zamanda da diğer hüküm ve sözleşmenin akdedildiği durumlara göre de belirlenir. (BGE 101 II 279/80 ve 96 II 333)

Menajerlik sözleşmesine göre doğrudan olan masrafların tümü (stüdyo kiralarına, playbackların yapımına, resim ve posterlerin sağlanmasına vs.'ne yönelik) davalı tarafından ödenecek ve bu para baştan davalı tarafından verilecekti. Bu durum üst mahkeme görüşüne göre de bir ajans sözleşmesidir. Çünkü Art 418 ff. OR'ye göre acente masraf ve harcamaların karşılanması talebine sahip değildir. Art 418'den anlaşıldığı gibi, eğer başka bir şey kararlaştırılmadıysa veya uygun değilse bu söz konusu olur. Buna karşın ajans sözleşmesinde harcama ve masrafların karşılanması mesuliyeti yaygın değildir. Çünkü acente işverenin işletmesine yerleştirilmemektedir, aksine bağımsız ekonomik bir iş icra etmektedir. Bir tazminatın kararlaştırılması burada daha farklı bir iş hizmeti sözleşmesinin söz konusu olduğuna dair bir emare olabilir.

Bölge Mahkemesi, haklı olarak, davacının davalıya sırf gösteri imkanları sağlamakla yükümlü olmadığını, aynı zamanda onun geliştirmekle sorumlu olduğunu vurguladı. Davacının, sözleşmenin dördüncü satırına göre çalışmalarını “yapılaştırma işi çerçevesi” dahiline soktuğunda ve tüm alıştırma çekimleri stüdyosunun idaresi altında olmasını istemesinden anlaşılmaktadır. Cevap yorumlarına göre davacının, menajerlik yaptığı kimselerle ilgilenmekte olduğu ve bunları her durumda bilgilendirip, geliştirmek istemesi de buna uyar. Davacı, kendinin sanatçı eğilimlerine ters düşen aracı görevini yapmamıştır. Aksine bu iş için uygun gelen acentelerden istifade etmiştir. Sözleşme yapmak suretiyle bu konuda sorumluluk almıştır. Davacının kendisi tarafından bahsedilen geliştirme ve bakım görevleri sözleşmenin takdiri için özel bir anlam sağlamaktadır. Sözleşme özellikle davalının halka açık gösterileriyle parlamasını sağlamak amacıyla yapılmış olmalıdır. Bu sözleşmenin bir ajans sözleşmesi olmamasına sebep, davacının menajerlik sözleşmesine göre davalı üzerinde neredeyse sınırsız yetkiye sahip olmasıydı. Görevli kişinin böylesi aşırı bir karar yetkisine sahip olması ve bu yetkinin işvereni kendi meselelerinde kısıtlaması bir ajans sözleşmesi için kesinlikle tipiktir. Üst mahkemenin taraflar arasındaki böylesi bir sözleşmeyi reddetmesi bu sebeple neticede kusurlu bulunmaktadır.

Eğer menajerlik sözleşmesi bu suretle hiçbir iş hizmeti üzerine yapılan sözleşme tipi altına sokulamıyorsa, o zaman Art. 394 Abs. 2 OR'ye göre vekalet olarak muamele görür. Böyle bir sözleşme olarak Art. 404 Abs. 1 OR'ni zaruri hükümlerine göre her zaman feshedilebilirdi. Bu kuralın mantığı şurada yatmaktadır: Görevli kişi

genelde büyük bir güvene sahiptir, ama eğer bu güven ilişkisi taraflar arasında zedelenmişse, sözleşmeyi ayakta tutmaya çalışmak anlamsızdır. Serbest feshetme hakkından vazgeçme bu duruma ters düşerdi. Mahkeme kararına ve yaygın görüşe göre (BGE 98 II 308) bu hak sözleşmelerde göz ardı edilmemeli, sınırlandırılmalıdır. Feshetme zamanına da bir cezai şart kararlaştırılmamalı; çünkü bu serbest feshetme yetkisi caiz olmayan bir tarzda zorlaştırmak anlamına gelir⁶⁶.

Buna rağmen davacının her iki tarafın başta uzun vadeli bir ilişkiye ilgi duydukları itirazıyla çözüme ulaşmak mümkün değildir. Kanun koyucu serbest feshetme menfaatini taraflar arasında kişisel ilişkileri dayanması sebebiyle uzun vadeli ilişkiden daha fazla benimsemiştir. Bu çözüm vekaletin özüne uygundur⁶⁷. Her ne kadar ücretli vekalette durumlara göre tatmin edici olmasa da feshetme hakkı ancak zamansız gerçekleştirilmemesiyle sınırlıdır; böyle bir durumda fesheden bu feshetmeden dolayı karşı tarafta oluşturulan zararı karşılamak zorundadır (Art. 404 Abs. 2 OR). Burada sürekli bir sözleşmeyi özellikle davacı istemiştir. Davalının menajerlik sözleşmesiyle başlattığı güçlü beraberlik, davalı için ancak taraflar arasındaki güven münasebetini sürdüğü sürece devam edecektir.

Üst Mahkeme menajerlik sözleşmesinin davalının kişilik hakkına tecavüz edip etmediği sorusunu açık bırakmıştır. Bu sorunun önemi davalının üstlendiği yükümlülükler ve davacının kapsamlı yetkileri bakımından göz ardı edilememektedir.

⁶⁶ Gautschi, N. 10 Art. 404 OR

⁶⁷ Merz, s. 60-61.

Davalı davacıya özellikle gösterileri, sözleşmeleri ve plak masraflarını kendi istek ve arzusuna göre yapma, her tür gösterinin pazarlanmasını meşru bir ajansa bırakma yetkisi vermiştir. Ve ayrıca ücret ve ruhsat ücretlerini belirleme yetkisi de davalı tarafından davacıya verilmiştir. Davalı, davacının rızası olmaksızın halka açık gösteri yapmama sanatsal önemi olan sözleşmeler yapmama, davacının tüm talimatlarına uyma, teklif edilen isimleri kabul etme, gösteri için yapılan sözleşmeleri gerçekleştirme, randevulara uyma ve ihtiyaç olduğu zaman bulunabilecek şekilde bağımlı olma mesuliyeti altına girmiştir. Ayrıca kendisine ulaşan soru ve teklifleri davacıya bildireceğine ve bunlarla ilgili hiçbir pazarlık yapmayacağına ve birçok günlük olumsuzluk ve adres değişikliği durumunda davacıyı hemen bilgilendireceğine söz vermiştir. Gösterilerde sırf repertuarda söz hakkına sahiptir, bu bile birlikte kararlaştırılacaktır. Ancak anlaşmazlık halinde yine davacı tek başına karar verecektir. Bu suretle davalı, şarkıcı olarak kariyer yapma beklentisi ile tamamen davacının emri altına girmiş ve kendisi ile ilgili her türlü karar yetkisini tehlikeye atmıştır. Davalı, sırf sanatsal meşguliyet alanında sınırlı değildir, aynı zamanda tüm hayatında kişisel özgürlükleriyle de sınırlıdır. Çünkü davacı ona ihtiyaç duyduğu zaman hazır bulunmak zorundadır. Görüldüğü üzere anlamlı bir özel hayat sürdürme özgürlüğü oldukça sınırlandırılmıştır.

Davalının başka bir mesleki meşguliyet edinmesi veya başka bir mesleki meşguliyeti geliştirmesi çok zorlaştırılmıştır. Böylesi bir beraberliğin sürmesi davalının isteğine aykırı olarak onun kişilik hakkını zedelediği açıktır. Sözleşme iki tarafında razı olmasıyla feshedilebilir. Ancak davalının sanatsal kabiliyetleri olumlu bir başarı için yeterli

gelmiyorsa, özellikle bu zaman zarfında bir plak sözleşmesi gayretleri başarısız olacak olursa, sözleşme ayrıca davalının sürekli sanatsal becerisinden vazgeçmesi üzerine de feshedilebilir. Her iki durumda da davalı, davacıya sözleşme başlangıcından beri harcamalar ve menajerlik için harcanan zaman açısından borçlu olur. Görüldüğü gibi bu durum davalıyı maddi açıdan oldukça zorlayabilirdi.

Beş yıllık sözleşme süresinin başlamasından sonrada davalı kolaylıkla serbest bırakılmadı. Eğer sözleşme başlangıcından altı ay önce feshedilemeyecekse, sözleşmenin süresi kendiliğinden bir yıl daha uzayacaktı. Ve eğer davalıya tam sözleşme bitimine doğru üçüncü birinden uygun bir sözleşme teklif gelirse, davacı 14 gün içerisinde aynı değerde bir sözleşme yapma hakkına sahipti. Kendi mesleki ve sanatsal tasavvurlarını henüz netleştirememiş 22 yaşındaki birisine böylesi görev yığını onun kişisel özgürlüğünün büyük ölçüde sınırlandırılmasıyla eşittir ve bu sebeple Art. 27 ZGB ile uyuşmamaktadır”.

Yüksek mahkeme sanatçı (artist – şarkıcı) menajerliği ile ilgili verdiği bu kararda, “konusu iş görme olan bir sözleşme; eser sözleşmesi, hizmet veya adi ortaklık sözleşmesi gibi başka iş görme sözleşmelerine ilişkin hükümlere tabi tutulamıyorsa ona İBK md. 394/f. II. hükmüne göre vekalet hükümleri uygulanmalıdır. Aksi halde vekaletten serbestçe cayma hakkından önceden vazgeçilemeyeceğini kuralını koyan İBK. md. 404’E VE Bk. Md. 396’ya aykırı olur”⁶⁸. hükmünü benimsemiştir. Federal Mahkeme doktrinindeki baskın görüşleri dikkate alarak BK: md.

⁶⁸ Gautschi, Kommentar, Art. 304, N. 20; Becker Art. 394, N. 8; Tandoğan s. 386, BGB 104, II. 108.

386 f. II.'nin emredici olmadığını kabul ederek suigeneris sözleşme kavramını benimsemiştir⁶⁶.

Leuenberger bu konuda vaktinden önce feshedilen dava grupları sıralamasında "Management vertrag" başlığı altında bu tartışmaya katılmıştır.

BGE 104 II, 108ff'de menajerlik sözleşmesi olarak kararlaştırılan sözleşmede güvenin tam sağlandığında mevcut olan işi görme söz konusudur. Bu sözleşme ile şarkıcı beş yıllık bir süre için sahneye çıkmasını ve prodüksiyonlarının menajerliğini bir yetenek stüdyosuna bıraktığını taahhüt eder. Bu sözleşme, verilen göreve uygun olarak menfaatleri koruyucu hizmetlerin ötesine gider. Bu sebeple kanunda düzenlenmemiş olan iş görme sözleşmesi sonucunda doğan netice dolayısıyla hakim sözleşmenin feshedilmesi durumunda kendi vicdani kurallarına göre davranır. Eğer bir sözleşme Art. 27 ZGB ile uyumsuzsa bu sözleşme ile yükümlendiği iş yönetmeyi ya da hizmet ifasını borçlandığı ve bu iş görmenin kanun hükümleriyle düzenlenen akitlerden herhangi birinin konusuna girmediği, buna karşılık ancak sözleşme veya teamül olan durumlarda ücrete hak kazandığı iş görme borcu doğuran bir sözleşmedir⁷⁰. Tanımdan çıkarılan özete göre vekalet sözleşmesinin konusunu, hukuki muameleler ile hukuki muameleler benzeri fiiller, ayrıca maddi fiiller de oluşturabilecektir. Menajerlik sözleşmesinde gördüğümüz maddi fiiller eğer kanunla düzenlenen bir iş görme sözleşmesinin konusunu teşkil etseydi o zaman hizmet, istisna, eser gibi kanunla düzenlenmiş başka bir sözleşmeden bahsedebilecektik.

⁶⁶ Tandoğan s. 386.

⁷⁰ Mevaz Kanun Hükümü OR. Art. 394 II.

Bizim menajerlik sözleşmesinden bahsederken dayanabileceğimiz önemli bir madde de BK. md. 386/f.2. hükmüdür. Buna göre “diğer akitler hakkındaki kanuni hükümlere tabi olmayan işlerde dahi vekalet hükümleri uygulanır”⁷¹.

Bu hüküm, borçlar kanunundaki iş görme sözleşmesi tiplerinin hiç birine uymayan veya unsurlarından biri eksik olan iş görme sözleşmelerine vekalet hükümlerini uygulamak amacıyla 1911’deki Mehaz Borçlar Kanunu değişikliğinde düzenlenmiştir⁷². Bu fıkra hükmü doktrinde bir takım fikir ayrılıklarına neden olmuştur. Vekalet hükümlerinin uygulaması yapılarına uygun olmayan ve kanundaki diğer tiplere de girmeyen iş görme borcu doğuran sözleşmelere (ki bunlar kendisine özgü yapısı olan sözleşmeler olarak da tanımlanabilir) gerekirse vekaletten başka tipleri kıyas yoluyla uygulamada ya da gerekirse kendi yapılarıyla uyuşan yeni kurallar koymanın yerinde olacağıdır⁷³.

Görüldüğü gibi, İsviçre Hukukunda İBK md. 394 (TBK. md 386/II) hükmünün kabulüyle uygulama alanı belirlemek, vekaleti diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran sınırlar belirginleştirmek, iş görme sözleşmeleri alanında bir tipoloji oluşturmak istenmiştir.

İsviçre-Türk hukukunun iş görme sözleşmeleri alanında kabul ettiği tipoloji ve bu sözleşmelerin karşılıklı sınırları şöyle belirlenebilecektir:

⁷¹ Tandoğan sh. 384; Oser-Schönenberger, Art 394, Nr. 20; Schluop, SPR, VII/2, sh. 813.

⁷² Yavuz, sh. 570, Zevkliler 248.

⁷³ Tandoğan s. 385, Yavuz 571: “Acentelik, taşınmazları idareci ve tek satıcılık gibi sürekli iş görme sözleşmelerinde bu soruna bulunacak çözümün önemi fazladır. Zaten acentelik sözleşmesi, kanunla düzenlenerek bir ölçüde bu ve benzer sorunlar konusunda kanuni çözümlere kavuşturulmuştur.

Öncelikle, iş görme edimi ivazsız olarak üstlenilmişse bir vekalet sözleşmesi karşısında bulunulduğu tartışmasızdır. Zira iş görmeye ilişkin diğer yasal tipler açısından ivaz, bu tiplerin esaslı bir unsurudur.

Öte yandan, çağdaş “liberal” mesleklerden birisine sahip bir kimsenin gerçekleştireceği iş görmelerin mutlaka vekalet olarak adlandırılması gerekmez. Gerçi çağdaş “liberal” meslekler, iş görenin, işi görülen kimseye göre belirli bir uzmanlığa, bilgi birikimine, görülen iş hakkında daha yetkin bir biçimde karar verme yeteneğine sahip olduğu mesleklerdir ve işi görülen kimseye bağımlı olmanın belirleyici olduğu hizmet sözleşmesinin bünyesine hiç kuşkusuz uygun düşmezler. Ne var ki, bu tür uzmanlığa dayalı meslek sahiplerinin hizmetlerini sunarken, hizmet sözleşmesinin işçiyi koruyucu hükümlerinden yararlanması arzu edilebilir. O halde, iş gören tarafını uzmanlığa dayalı mesleki faaliyet gösteren bir kişinin oluşturduğu bir iş görme sözleşmesi, “bağımlılık” ve “zamana bağlı”⁷⁴ olarak faaliyette bulunma unsurlarını taşıyorsa, tereddütsüz “hizmet sözleşmesi” olarak nitelendirilmelidir. Zira

⁷⁴ Hizmet sözleşmesinde borçlanılan edimin zamana bağımlı olarak yerine getirilmesi bu sözleşmenin ayırtıcı unsurlarından biri kabul edilir. Kenan Tunçoğlu, Türk Borçlar Hukuku, II. Cilt, Özel Borç ilişkileri, İstanbul 1977, s. 971’de hizmet sözleşmesinde ayırtıcı unsurun zamana bağımlılık olduğunu söyler. Necip Bilge, Borçlar Hukuku, Özel Borç münasebetleri, Ankara, 1971, s. 287’de aynı görüş yer alır. Tandoğan, II. s. 18’de iş görme faaliyetinin bir zaman sürecine bağlı olarak yerine getirilmesi durumunda, hizmet akdi niteliğinin yapılacağını söyler. Zevkililer-Aydoğdu-Petek, Zevkililer Borçlar Hukuku, Özel Borç ilişkileri, Ankara 1998, s. 307’de hizmet sözleşmesinin unsurları arasında belirli ya da belirsiz bir süre için iş görenin üstlenilmiş olması sayılır. İş sözleşmesinin konusunu oluşturan uğraşının, az çok bir süreklilik taşıması gerektiği söylenir. Tek bir işin yapılmasının üstlenildiği durumlarda, iş sözleşmesinin konusunu oluşturan bir iş görenin bulunmayacağı belirtilir. Oysa, hizmet sözleşmesi bakımından yegane ayırtıcı unsur bağımlılık ilişkisidir. Bağımlılık ilişkisi bulunmak kaydıyla tek bir işin görülmesi bile hizmet sözleşmesine konu olabilir. Ne var ki, tek bir iş görme ile sınırlı bir hizmet sözleşmesi İş K. 8. Madde gereği “sürekli olmayan bir iş” görenin söz konusu olduğu bir hizmet sözleşmesidir. Bu durum böyle bir hizmet sözleşmesinin İş Kanununun uygulama alanının dışında kalmasına sebep olur uygulanacak hükümlerdeki değişiklik, hizmet sözleşmesi olarak nitelendirilmesini etkilemez. Artık zamana bağımlı olarak iş görme unsuru hizmet sözleşmesini nitelendirilmesinde kullanılan bir unsur olmaktan çıkarılmalıdır. Bağımlılık unsuru tek başına hizmet sözleşmesini nitelendirmeye yeterlidir. Bkz. Hatemi (Serozan-Arpaç), 307-310.

sözleşmenin nitelendirilmesinde önemli olan, sözleşme taraflarının sıfatı değil, sözleşme tipinin belirleyici unsurlarının bulunup bulunmadığıdır⁷⁵.

Vekalet sözleşmesini hizmet sözleşmesinden ayıran temel belirleyici ölçüt bağımlılık ilişkisidir. Hizmet sözleşmesinde işçi işverenin talimatlarına uyma yükümlülüğü altındadır ve onun belirleyeceği iş düzenine uymayı kabul etmiştir. Bu temel ölçütün yanında, başka yardımcı ölçütlerden de yararlanılabilir. Bunlardan biri işi görülen kimselerin sayısıdır. Bir kişi pek çok vekalet sözleşmesinde vekil durumunda olabilir. Değil mi ki vekil bağımsızlığını korumakta ve mesleki bir faaliyette bulunmaktadır, o halde pek çok kişiden vekalet kabul edebilir, pek çok müvekkili olabilir. Oysa işçi hizmet sözleşmesiyle bir işverene bağlanmıştır, böyle bir bağımlılık altındayken başka kişiler için çalışması, başka başka işverenlerin işçisi olması ilk yaptığı hizmet sözleşmesine aykırılık oluşturur. Onun iş gücü tek bir işverene özgülenmiştir⁷⁶.

Hizmet sözleşmesinde, kural olarak, ücretin zamana bağlı olarak ödenmesi de yardımcı bir ölçüt olarak kabul edilebilir. Bütün bunların yanında hizmet sözleşmesinin taşıdığı sosyal karakter de gözden kaçırılmamalıdır. Bütün bu ölçütlerden yola çıkılarak bugün için hizmet ve vekalet sözleşmeleri arasındaki sınırı çizmek kolaylıkla gerçekleştirilebilecektir⁷⁷.

Ancak, eser sözleşmesinde de, tıpkı vekalette olduğu gibi “bağımlılık” unsuru bulunmadığından, her iki sözleşme tipi de bağımsız

⁷⁵ Bu sonuç olarak hukukta yer alan anlayışa tamamen aykırıdır. Zira ortak hukukta uzmanlığa dayalı bir mesleki faaliyet gösteren kimisenin hizmet sözleşmesi ile bağlanması düşünülemezdi. Schneberger, s. 131.

⁷⁶ Schneberger, s. 132.

olarak gerçekleştirilen iş görme edimlerini konu olarak kabul ettiğinden aynı kolaylık bulunmamaktadır. Kural dışı biçimde, ivazsız olarak gerçekleştirilen bir iş görme edimi karşısında bulunuluyorsa, yukarıda belirtildiği gibi tereddütsüz vekalet nitelendirilmesine gidilmelidir. İvazlı iş görmelerde ise belirleyici ölçüt eser sözleşmesinde bir “sonuç” sorumluluğu bulunmasıdır. Bunun yanında yine kimi yardımcı ölçütler yardıma çağırılabilir. Bunlardan biri sözleşmeye her zaman serbestçe son verebilme olanağının açık tutulup tutulmayacağıdır⁷⁸.

Kimi zaman sözleşme ile üstlenilen faaliyetin konusu da ayırım için yardımcı olabilir. Alman hukukunda vekalet sözleşmesinin konusunun ivazsız iş görmeler olmasına karşıtlık içinde, İsviçre-Türk hukukunda çağdaş “liberal” meslekler (doğal olarak bu mesleklerin ücret karşılığı sunulması) vekalet sözleşmesi kapsamında tasarlanmıştır. Bu mesleklerde özenli ifa yükümü asıl, sonuç sorumluluğu istisnadır. Ne var ki, belirli derecede “sonuç” sorumluluğunu da içeren bir vekalet ilişkisinde, eser sözleşmesi ile ayırım yapmak bütünü zorlaştırır. Örneğin vekilin kimi konularda bir “sonuç” garantisi vermesi durumunda böyle bir garanti verilmesi olanaklı görülürse, vekalet-eser sözleşmeleri arasındaki sınır belirsizleşecektir⁷⁹.

Diğer taraftan, İsviçre-Türk hukukunun “maddi” eser kavramını benimsediği, maddi olmayan edim sonuçlarını dışladığı kabul edilirse, eser vekalet sözleşmeleri birbirinden kalın bir hatla ayrılacaktır.

⁷⁸ Schneeberger, s. 132-133.

⁷⁹ Schneeberger, s. 133-134.

⁷⁹ Schneeberger, s. 134; Özen, s. 604.

Sonuç olarak; BK. md. 386/II'de yer alan, "Diğer akitler hakkındaki kanuni hükümlere tabi olmayan işlerde dahi vekalet hükümleri cari olur", hükmüne dayanan bu düşünce, vekalet sözleşmesinin sadece hukuki filleri değil, diğer iş görme sözleşmelerinin konusuna girmeyen fiili hizmet edimleri de kapsayacağını vurgulamaktadır. Buradan yola çıkarak menajerlik Sözleşmesine vekalet hükümlerinin uygulanacağını benimsemekteyiz.

Sanatçı menajerliği kavramı da son yıllardaki gelişmelere paralel olarak ortaya çıkmıştır. Menajer, kendisine sözleşme ile menajerlik veren sanatçının kanat yaşantısını daha verimli ve düzenli bir şekilde sürdürebilmesi için, sanatçı adına her türlü hukuki işlemi yapma yetkisine sahiptir. Buna karşılık sanatçı da menajere bir ücret ödeyecektir. Görüldüğü gibi sanatçı menajerliği ile spor menajerliği paralellik arz etmektedir. Gerek hukuki niteliği, gerekse sözleşmenin hüküm ve sonuçları açısından görülen bu paralellik nedeniyle asıl inceleme konumuz da spor menajerliği için ortaya konulan hususların sanatçı menajerliği için de geçerli olacağı kanaatindeyim.

3.MENAJERLİK SÖZLEŞMESİNİN ÇEŞİTLERİ

I. Sanat Menajerliği

Sanatçı menajerliği kavramını açıklamadan önce sanat ve sanatçı kavramlarına kısaca değineceğiz. Sanat ve sanatçı kavramı değişkenlik göstermektedir. Ana hatlarıyla tanımlarsak sanatçı ya da sanatkâr güzel sanatların herhangi bir dalında yaratıcılığı olan, yapıt veren (kimse) sanatkâr... sinema, tiyatro, müzik gibi sanat yapıtlarını oynayan, yorumlayan, uygulayan kimse, olarak tanımlanmaktadır. Sanat ise bir duygunun, tasarımın ya da güzelliğin anlatımında kullanılan yöntemlerin tümü veya anlatım sonucunda ortaya çıkan üstün yaratıcılık ya da bir şey yapmada gösterilen ustalaktır⁸⁰. Daha sıradışı bir tanımı E. N. Gambriich vermiştir: “Sanat adı verilen bir şey yoktur aslında, yalnızca sanatçılar vardır; yani bir zamanlar renkli toprakla bir mağaranın duvarına becerebildiklerince bizon resimleri çiziktiren, bugünse boya satın alıp reklam afişleri yapan ve yüzyıllardan beri daha birçok şeyler üreten insanlar. Tüm bu etkinlikleri sanat diye tanımlamakta hiçbir sakınca yok, yeter ki bu sözcüğün yer ve zamana göre birbirinden değişik anlamlara gelebileceği unutulmasın”⁸¹. Yargıtay sanatı “bir duygunun, bir tasarımın veya güzelliğin ifadesinde kullanılan metodların tümü ve bu metotlar sonucunda ulaşılan üstün yaratıcılıktır” olarak tanımlamıştır⁸².

⁸⁰ Türk Dil Kurumu, Türkçe Sözlük, C. II, s. 1012; Sanatçılar edebiyat ya da sanat eserlerini ya da folklor ürünlerini yorumlayan, tanıtan, söyleyen ya da uygulayan (iera eden) aktörler, şarkıcılar, müzisyen, dansçılar olarak tanımlanmaktadır. (Beşiroğlu, Akın. Düşünce Ürünleri Üzerinde Haklar, s. 203) Wipo leralar ve Plaklar Andlaşması (WIPO Performances & Phonograms Treaty) ne göre)

⁸¹ E. H. Gambriich, Sanatın Öyküsü, Remzi Kitabevi, 1980, s. 4.

⁸² Yargıtay 10 HD, 22.01.1996 tarih ve E.134 1996/K.112 1996/ sayılı karar

Bu tanımdan yola çıkarak bir duygu, bir tasarı veya güzelliğin ifadesinde kullanılan metotları kullanan üstün yaratıcı kişiye de sanatçı denebilir⁸³. Sanatçılar, eser meydana getiren kişilerdir. Çalışmalarındaki ana unsur eser meydana getirmektir. İş üstlenen sanatçılar, kural olarak iş sahibine bağımlı olmaksızın çalışarak eserlerini verirler. Eserin oluşma süresi içinde işverenin bunlar üzerinde denetim ve gözetim yetkisi yoktur. Sanatçı, kendi sanat gücü ve yeteneği oranında, iş sahibinin talimatına tabi olmaksızın, kendi sorumluluğu altında icrayı gerçekleştirir. Bu nedenle sanatçılarınla yapılan akitler istisna akdi olarak kabul edilir⁸⁴.

Görüldüğü gibi, İsviçre Hukukunda İBK md. 394 (TBK hükümlerin uygulama alanı belirlenmek, vekaleti diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran sınırlar belirginleştirmek, iş görme sözleşmeleri alanında bir tipoloji oluşturmak istenmiştir.

Sonuç olarak: BK. md. 386/II'de yer alan, "Diğer akitler hakkındaki kanuni hükümlere tabi olmayan işlerde dahi vekalet hükümleri cari olur", hükmüne dayanan bu düşünce, vekalet sözleşmesinin sadece hukuki fiilleri değil, diğer iş görme sözleşmelerinin konusuna girmeyen fiili hizmet edimlerini de kapsayacağını vurgulamaktadır. Buradan yola çıkarak Menajerlik Sözleşmesine vekalet hükümlerinin uygulanacağını benimsemekteyiz.

⁸³ (4) Av. Bozkurt, H. Argun, Sanatçılar ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, 1997, s. 14.

⁸⁴ Aynı Doğrultuda bkz: Yargıyay 9. Ceza Dairesi 5.3.1981 tarih, E. 1981/725, K. 1981/889 (YKD, C. VII, s. 7, Temmuz 1981, s. 933)

Sanatçı menajerliği kavramı da son yıllardaki gelişmelere paralel olarak ortaya çıkmıştır. Menajer, kendisine sözleşme ile menajerlik veren sanatçının sanat yaşantısını daha verimli ve düzenli bir şekilde sürdürebilmesi için, sanatçı adına her türlü hukuki işlemi yapma yetkisine sahiptir. Buna karşılık sanatçı da menajere bir ücret ödeyecektir. Görüldüğü gibi sanatçı menajerliği ile spor menajerliği paralellik arz etmektedir. Gerek hukuki niteliği, gerekse sözleşmenin hüküm ve sonuçları açısından görülen bu paralellik nedeniyle asıl inceleme konumuz da spor menajerliği için ortaya konulan hususların sanatçı menajerliği için de geçerli olacağı kanaatindeyim.

II. Spor Menajerliği

Dünyada değişik uygulamaları görülen bu kurundan bazı örneklemeler vereceğiz:

A) İngiltere

Bu ülkede teknik direktörler menajer olarak çağırılırlar. Görev, yetki ve sorumlulukları içinde futbol takımının antrenman, müsabaka, teknik, taktik sorumluluğu dışında futbolcu transferi, pazarlığı ve bununla ilgili ödemeleri de düzenleme yetkileriyle donatılmış bir görüntü çizerler. Futbol takımıyla ilgili kararlarda tam yetkili olmakla birlikte örneğin, promosyon, reklam, pazarlama, kombine bilet, kulüp üyeleri organizasyonu, televizyon hakları, gişe gelir giderleri vb. konularda faaliyette bulunmazlar⁸⁵.

⁸⁵ Markesinis/Munday: An Outline of the Law of Agency. London-Butterworths. 1986.

B) Almanya

Bu ülkede menajer genel müdür gibidir. Futbol takımıyla ilgili temel kararları verme yetkileri olmasına karşın (antrenör seçimi, futbolcu transferi, kamp organizasyonları) gibi konularda yönetim kurulu ile futbol takımı arasında bir yer alırlar ve bu statüleri gereği temel seçimler yapıldıktan sonra teknik direktörler, takımla ilgili (takımı kurma, antrenman ve müsabakalara hazırlama vb.) konularda tam yetkili ve sorumlu çalışırlar. Diğer taraftan saha dışı organizasyonlarda (reklam, promosyon, halkla ilişkiler, TV ve radyo hakları, stat düzenlemesi vb.) tam yetkili ve sorumludur⁸⁰.

C) Avrupa Birliği ve Türkiye

Önceleri ülkemiz futbolunda ağabeyler türemiştir. Futbolcunun dertlerini paylaşmak gerektiğinde, disiplin sağlamak, sorunları yöneticilere aktarmak vb. işlevleri üstlenmiş "yetkisiz sorumlular" ile futbol takımına katkı sağlanmaya çalışılmış ise de futbolun değişen ve gelişen boyutlarıyla birlikte futbolculardan başlamak suretiyle bir yandan gerçek profesyonel uygulamalar geçilirken bir yandan böylesine çağdaş olmayan bir uygulama bir süre sonra kendi kendini tasfiye etmiştir.

Bazı durumlarda da "genel kaptan" ya da "futbol şube sorumlusu" adı altında yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmiş kişilerin uygulamaları gündeme gelmiş, hala yer yer görülmekle birlikte futbolun

⁸⁰ Seçgin, Adnan: Dünyada ve Ülkemizde Menajerlik, Profesyonel Futbolcu Gazetesi, Y. 3, S. 21, Ocak 1997.

içinde olan tüm kesimler futbol olayının gelişen dinamizmi içinde asıl işleri başka olduğu halde sadece kulüp sevgisi, bağlılığı ve yönetim kurulundaki görev dağılımı nedeni ile bu işlere soyunmuş insanlar, tasarruf edilmiş saatleri sırasında katkı sağlamaya çalışmış veya çalışmaktadır. Zaman ve emek fedakarlığı ve aynı zamanda israflığı içinde olan “sınırlı yetkili ve sorumlular” da, gelişen süreç içinde bu işin tam gün mesai ile profesyonel bir zihniyet içinde olması gerekliliğini görmüşlerdir. Artık federasyon başkanlarının ve icra kurulu üyelerinin dahi profesyonelleşmesinden yana tavır konulduğu ülkemizde aksini düşünmek söz konusu olamazdı.

Bir çok uygulamanın deneme yanılma yöntemiyle işlerliğe kavuşturulduğu ülkemizde menajerlik kavramının yerleşmesi “iyi örnekler” ve yaşanmış olayları ile benimsenmiş ve beyinlere yer etmiş, etmeye de devam etmektedir⁸⁷.

Türkiye’de menajerlik sisteminin tam olarak yerleşmesi için menajerlerin FIFA kuralları içinde hareket etmesi gerekmektedir. Bu anlamda Avrupa Birliği üyeleri bir standardı yakalamış bulunmaktadır. Avrupa’da futboldaki güncel değişiklikler ve gelecekteki ihtiyaçlar dikkate alınarak 1 Mart 2001’den itibaren yürürlüğe yeni menajerlik düzenlemeleri girmiştir. Bu düzenlemeler oyuncular, kulüpler ve menajerler arasındaki ilişkilerin açıklığını mevcut milli kanunlara uyarak gelişmesini sağlamak amacıyla yapılmıştır. Yine bu düzenlemeler sayesinde sporla ilgili olarak iş yapan herkesin işinin kalitesinin artacağına ve oyunların daha profesyonel olacağına inanılmaktadır.

⁸⁷ Sezgin, s. 4.

Bu anlamda Türkiye menajerlik alanındaki bu gelişmeleri yakından takip etmektedir. Oyuncuların daha çağdaş ve daha eğitimli olduğu bu dönemde, menajerlerde de bir takım kriterler aranmaktadır. Ekonomi, işletme, lisan, futbol tecrübesi ve hatta hukuk alanında bilgi birikimi olan menajerler tercih edilmektedir. Menajerler de gerek daha vasıflı olmak gerekse kendi haklarının da korunması amacıyla “FIFA lisanslı menajer” olmayı tercih etmektedirler. FIFA lisanslı menajerler Dünya’nın her yerindeki her oyuncuyla anlaşma yapmak imkanına sahiptirler⁸⁸.

Şu anda dünyada 500’i aşkın FIFA kokartlı menajer bulunmaktadır. Bu alanda İspanya, Fransa, İtalya, Belçika, İsviçre en çok menajere sahip ülkeler arasında başı çekmektedirler. Türkiye’de bu sayı şu anda 8 olmasına karşılık hızla bu sayı artmaktadır⁸⁹.

Burada kısaca oyuncu menajeri lisansını alabilmek için getirilen birtakım düzenlemelere değinmek istiyorum.

Oyuncu menajeri olarak hareket etmek isteyen her gerçek kişi, milliyetine bağlı olduğu ülkenin milli kuruluşuna veya, eğer başka bir yerde yaşıyorsa, orada aralıksız olarak en az 2 yıldan beri yaşıyor olması şartıyla ikamet ettiği ülkenin milli kuruluşuna yazılı olarak bir başvuru gönderecektir.

⁸⁸ Shropshire, Kenneth: Agents of Opportunity, Spots Agents and Corruption in Collegiate Sports, Philadelphia 1990.

⁸⁹ bkz

“Türkiye’de şu anda Fifa kokartlı menajerler şunlardır, Hakan Azman (Ankara), Ceylan Çalışkan (Trabzon), Ali Egesel (İstanbul), Ali Ekber Güven (İstanbul), Erhan Onal (İstanbul), Tunç Üner (Genova), Tark Üstün (Ankara), Saffet-Erkan Sancaklı (İstanbul). Sancaklı Menajerlik şu anda profesyonel anlamda hem Türkiye içinde hem dışında başarısını ve güvenini kanıtlamıştır.

Başvuranın kötü bir şöhreti olmamalıdır aksi halde başvurusu dikkate alınmayacaktır. İlgili milli kuruluş, ilgili ülkenin milli kanunlarına uygun olarak başvuranın temel gerekleri haiz olup olmadığını kararlaştırabilecektir.

Sadece gerçek bir kişi lisans için başvuruda bulunabilir. Kulüplerden veya şirketlerden gelecek başvurular dikkate alınmayacaktır. (Menajerlik Düzenlemeleri md. 2)

Başvuran her bir kişi, hangi şartlar çerçevesinde olursa olsun, FIFA bünyesinde, bir konfederasyonda, bir milli kuruluşta, bir kulüpte veya bunlarla ilişkisi olan herhangi bir organizasyon içinde bir göreve sahip olamaz. (MD. md. 3)

Lisans için bir başvuru alan herhangi bir milli kuruluş, madde 2 ve 3'te düzenlenen ön şartlara uygun olup olmadığını kontrol edecektir. Eğer başvuran kabul edilebilir nitelikteyse, milli kuruluş adayı yazılı sınav için çağıracaktır.

Milli kuruluş tarafından başvurusu resmi olarak reddedilen kişi soruşturma heyeti başvuruyu FIFA'ya gönderebilir. FIFA Oyuncu Statü Komitesi milli kuruluşun başvuruyu adil olarak reddedip etmediğine karar verecektir. Eğer, Komite, başvurunun herhangi bir şekilde uygunsuz olduğunu düşünürse, başvuruda bulunan ilgili milli kuruluşu diğer iki yıl için yeniden başvuruda bulunamayacaktır. (MD. md. 4)

Milli Kuruluşlar iki yılda bir yazılı sınav düzenleyeceklerdir.

Sınavlar dünyanın her yerinde aynı gün yapılacaktır. Bu nedenle FIFA her takvim yılının başında Mart ve Eylül aylarında emredici günler tayin edecek ve milli kuruluşları bilgilendirecektir.

Milli kuruluşlar sınavları iyi bir zamanda ayarlamakla ve adaylara uygun bir bildiride bulunmakla yükümlüdürler.

Sınav prosedürüne ilişkin temel kurallar ve şartlar işbu düzenlemelere Ek A'da yer almaktadır⁹⁰.

Milli kuruluşlar sınavların düzenlemesine ilişkin masrafların karşılanması için uygun bir ücret talep edebilirler.

⁹⁰ Ek A: FIFA'nın sınav için getirdiği kurallar aşağıdaki gibidir.

1. Sınav seçenekli test biçiminde yapılacaktır. Aday, FIFA tarafından belirlenmiş minimum puanları alırsa sınavı geçmiş sayılacaktır. (cf. par 5)
2. Her aday aşağıdaki konularda sınava tabi tutulacaktır:
 - a. Güncel futbol kuralları hakkında aşinalık, özellikle transferler hakkında (FIFA'nın, konfederasyonların ve adayın sınavı aldığı ülkenin milli kuruluşlarının statüsü ve düzenlemeleri)
 - b. Medeni hukuk (özellikle kişiler hukukunun temel prensipleri ve borçlar hukuku alanında (sözleşme hukuku) bilgi)
3. Her sınav 15 tanesi uluslararası düzenlemeler 15 tanesi milli düzenlemeler ile ilgili olmak üzere 30 soru ihtiva edecektir.
4. Her milli kuruluş milli konularda kendine ait soruları hazırlayacak. FIFA'da kendi statüsü ve düzenlemeleri ile ilgili soruları hazırlayıp milli kuruluşlara sınav kağıtlarını gönderecektir.
5. FIFA sınavın geçilmesi için gerekli minimum puanı belirleyecektir. Her doğru yanıt birden üçe kadar soruların zorluk derecesine göre puanlanacaktır.
6. Milli kuruluşlar adayları, sınava girmeden önce minimum puanlar konusunda bilgilendirecektir.

II.

1. Sınav kağıtları, sınavdan hemen sonra derhal değerlendirilecek ve sonuçlar hakkında adaylar bilgilendirilecektir.
2. Minimum puanı sınavda alamayan aday derhal sınava tekrar girmek için başvuruda bulunabilir.
3. Eğer bir aday sınavı geçmek için gerekli minimum puanı ikinci denemesinde de alamazsa, iki sınav tarihi geçene kadar ki süre zarfında bir daha sınava giremez. Ancak bu takdirde, aday, FIFA veya milli kuruluş tarafından sınava tabi tutulmasını seçtiği durumda sınava üçüncü kez girmek için başvuruda bulunabilir.
4. Üçüncü denemesinde de sınav için gerekli olan minimum puanı alamayan herhangi bir aday 2 yıl için sınava giremeyecektir.

Eğer bir aday sınavın geçilmesi için gerekli olan minimum skoru alırsa, milli kuruluş kendisinden, ülkesindeki bir sigorta şirketi ile profesyonel sorumluluk sigortası akdetmesini talep edecektir. Ardından aday, bu sigorta poliçesini sorumlu milli kuruluşa gönderecektir.

Sigortanın amacı, oyuncudan tazminata ilişkin talepleri, milli kuruluşun ve/veya FIFA'nın düşüncesine göre, işbu düzenlemelere ve/veya milli kuruluşların düzenlemelerine bir kulüp veya diğer menajerlerin mesleklerinden doğan aykırılıklara dair tazminat taleplerini karşılamaktır. Poliçe, bu nedenle, oyuncu menajerlerinin işinden kaynaklanan her türlü muhtemel riski içine alacak şekilde kaleme alınacaktır.

Sigorta poliçesi ile karşılanacak maksimum miktar, menajerin sermayesinin temelleri üzerinden tespit edilecektir.

Profesyonel sorumluluk sigorta poliçesi aynı zamanda poliçenin sona ermesinden sonra poliçenin yürürlükte olduğu dönem içinde meydana gelen olaylar için yapılan talepleri de kapsayacaktır.

Oyuncu menajerinden sigorta poliçesi sona erer ermez yenilenmesi talep edilecek ve otomatik olarak ilgili belgeler milli kuruluşa gönderilecektir. (MD. md. 6)

Eğer oyuncu menajeri ülkesinde yukarıda madde 6'ya uygun olarak profesyonel sorumluluk sigorta poliçesi akdedemediği takdirde, 100.000 CHF değerinde bir miktarı bankaya depo edebilir. Bu garanti bir İsviçre bankasına depo edilecek ve gayri kabili rücu olacaktır.

Bu garantiye sadece FIFA ulaşma hakkına sahiptir. Bu banka garantisi profesyonel sorumluluk sigorta poliçesi ile aynı amaca hizmet etmektedir. Garantinin miktarı (CHF 100.000), zararını talep eden herhangi bir tarafın maksimum miktarını temsil etmemektedir.

Menajerin verdiği bir zararın karşılanmasına yönelik olarak bankadan yapılacak bir ödeme sonucunda garanti miktarında azalma olursa, menajerin lisansı, garantinin miktarının başlangıç seviyesine (100.000 CHF) yükseltilene kadar askıya alınacaktır. (MD. md.7)

Sınavı geçen her adaydan, Profesyonel Anlaşma Hükümü'nü⁹¹ imzalaması talep edilecektir. Söz konusu anlaşmada menajer, görevini ifa ederken bu anlaşmaya ve bununla düzenlenen temel prensiplere uyacağını garanti eder.

⁹¹ EK : B FIFA oyuncu menajeri lisansını vermek için sınavı geçen her adayın aşağıdaki sözleşmeyi imzalamasını istemektedir.

1.Oyuncu menajerinden mesleğini vicdanlı bir şekilde yürütmesi ve kendisini işine sevk etmesi ve diğer işlerini de saygıya değer bir biçimde ve uyumlu olarak ıera etmesi talep edilir.

2.Oyuncu menajeri, müşterisi ile görüşmelerde, diğer taraflarla ve ortakları ile müzakerelerde doğruluğa, netliğe, açıklığa uyacaktır.

3.Oyuncu menajeri hukuki ilişkilerini oluştururken müşterisinin menfaatlerini hukuka uygun bir biçimde koruyacak ve adil olacaktır.

4.Oyuncu Menajeri, müzakerede bulunduğu üçüncü kişilerin ve ortaklarının haklarına riayet edecektir. Özellikle profesyonel meslektaşlarının sözleşmesel ilişkilerine ve saygı duyup, riayet edecek ve taraf olan diğer kişilerden müşterilerini kandırmaya yönelik herhangi bir davranışta bulunmaktan kaçınacaktır.

5.Oyuncu menajeri işiyle ilgili faaliyetlere ilişkin minimum muhasebeyi tutacaktır. Özellikle, faaliyetlerine dair delil oluşturan belge ve diğer kayıtları her zaman sağlamayı garanti edecektir.

Tüm defterleri vicdanlı bir şekilde tutacak ve işiyle ilgili faaliyetleri sadakatle diğer kayıtlarda detaylandıracaktır.

Disiplin olaylarına ilişkin soruşturmayı yöneten her yetkilinin talebi üzerine, oyuncu menajerinden, olayla bağlantılı defterleri ve kayıtları doğrudan tedarik etmesi talep edilecektir.

Oyuncu menajeri, müşterisinin talepte bulunduğu ilk anda, harcamalarını, ücretlerini ve her türlü diğer masraflarını gösteren bir fatura düzenleyecektir.

Yer ve Tarih

Oyuncu Menajeri
İmza

Milli Kuruluş Adına
(Mühür ve İmza)

Görevini ifa ederken Profesyonel Anlaşma Hükümüne aykırı davranan menajerler 15. maddenin 2. fıkrası gereğince yaptırıma tabii olacaklardır. (MD: md. 8)

1. maddeye uygun olarak oyuncu üyelerine iş bulma hizmeti sağlamak isteginde olan ve Milli kuruluşlar tarafından resmi olarak tanınan oyuncuların kuruluşları, işlerini yürüttükleri ülkedeki bir sigorta şirketi ile kendi müşterek profesyonel sorumluluk sigorta sözleşmesini yapabilirler.

Böyle bir durumda, sigorta beşten fazla lisansa ait riskleri kapsamayacaktır. Lisansa sahip olanlar, her nasılsa, ilgili kuruluşların iyi niyetli üyeleri, işbu düzenlemenin A Ekine uygun olarak yazılı sınavı geçmiş olanlar ve şahsi olarak 8. maddeye uygun olarak Profesyonel Anlaşma Hükümü'nü imzalamış bulunan kişiler olabilecektir. (MD: md.9)

Menajer, profesyonel sorumluluk sigorta poliçesini veya duruma bağlı olarak banka garantisini aldıktan ve profesyonel Anlaşma Hükümünü imzaladıktan sonra, milli kuruluş adaya, oyuncu menajeri lisansı düzenleyecektir. Bu lisans kesinlikle şahsi ve devredilemez olacaktır. her bir milli kuruluştan kendi bölgesindeki tüm lisanslı oyuncu menajerlerinin bir listesini yapması ve her sınav tarihinden sonra bunu FIFA'ya göndermesi talep edilecektir.

Yargıtayın bir kararında da Hizmet Akdinin varlığından söz edebilmek için ücret, bağımlılık ve devamlılık unsurlarının gerçekleşmesi gerektiği belirtilmiştir. Y. 9 HD 8-11.1984 E.84/8485 K. 84/9548, YKD Kasım 1985 s. 1641.

1.Lisans limitsiz bir süre için düzenlenecek ve dünya çapında işlemleri yapmak konusunda menajeri yetkili kılacaktır.

2.FIFA dünya çapındaki her lisanslı menajerin listesini tamamlayacak ve kendi resmi web sitesinde yayınlanacaktır.

3.Oyuncu menajeri milli kuruluştan lisansını alır almaz iş ilişkilerinde aşağıda tayin edilmiş olan unvanı kullanmaya yetkili olacaktır. "(ülke) milli kuruluşundan lisanslı oyuncu menajeri" (MD. md.10)

4. MENAJERLİK SÖZLEŞMESİNİN BENZER SÖZLEŞMELERLE KARŞILAŞTIRILMASI

1. Menajerlik Sözleşmesinin Hizmet (İş) Sözleşmesi İle Karşılaştırılması

Hizmet sözleşmesi de bir iş görme sözleşmesidir⁹². Menajerlik sözleşmesini hizmet sözleşmesinden ayıran ilk husus, menajerlik sözleşmesinde işin başkasına ait olması ve onun menfaatine yapılmasıdır⁹³. Ancak işini görülmesinde menajerin de menfaatinin olması sözleşmenin kurulmasına engel olmaz. Çünkü menajerlik sözleşmesi genel olarak ücretli olarak yapılmasına rağmen ücretsiz olarak da yapılabilir⁹⁴.

Hizmet sözleşmesinde işçi işverene bağımlı olarak iş görür⁹⁵. Menajerlik sözleşmesinde ise menajer sınırsız olmamakla beraber nisbi bir bağımsızlığa sahiptir. Menajer sözleşmeye konulan veya karşı tarafın

⁹² Mollanahmutoğlu, H. Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş-İçerik-Sona Erme) Ankara 1995, s. 26; AYM, 26-27/1967 E. 1963/336 K. 1967/ RG. 19 Ekim 1968 13031. Yargıtayın bir kararında da hizmet akdinin varlığından söz edebilmek için ücret, bağımlılık ve devamlılık unsurlarının gerçekleşmesi gerektiği belirtilmiştir: Y. 9. HD. 8.11.1984, Ek. 84/8455 K. 84/9548. YKD. Kasım 1985 s. 1641; Çelik, N.: İş Hukuku Dersleri, 15. Bası. İstanbul 2000, s. 68; Ekonomi, M., İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası. İstanbul 1984, s. 73; Oğuzman, M. K.: Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, 2. Bası. İstanbul 1967; s. 25; Narmanlıoğlu, Ü., İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 3. Bası. İzmir 1998, s. 131-133; Sümer, H. H.: İş Hukuku, 7. Bası. Konva 2000, s. 33.

⁹³ Canyürek, M. Özellikle Maddi Fillere İlişkin Vekalet Yöntünden Vekalet Sözleşmelerinin Bazı Özellikleri. Argumentum, Mayıs 1991, C. 1 S. 10, s. 142; Yavuz, s. 571; Özkaya E., Vekalet Sözleşmesi ve Kötüye Kullanılması, Ankara 1997, s. 23; Reisoğlu, s. : Hizmet Akdi, Mahiyeti, Unsurları Hükümleri, Ankara, 1968, s. 60.

⁹⁴ Yukarıda menajerlik sözleşmesinin hukuki niteliğini açıklarken sonuç olarak BK md. 386/II gereğince vekalet sözleşmesinin hükümlerinin uygulanması kanaatine varmıştık. Dolayısı ile bu karşılaştırmalarda vekalet sözleşmesinin özellikleri ön plana çıkmaktadır. Alman Hukukunda (BGB 662) vekalet sözleşmesi ücretsiz olarak yapılmaktadır. Bu hukuk sisteminde ücretli iş görme sözleşmeleri genellikle himet ve eser sözleşmesi olarak nitelendirildiği için menajerler genel müdür statüsünde ve hizmet sözleşmesi ile çalışmaktadır. (Thomes, H. Becksche Kurz Kommentar, Paland Bürgerliches Gesetzbuch, 47. Aufl., München 1988.

daha sonra vereceği bir takım talimatlarla sınırlana bilse de bu durum hizmet sözleşmesinin karakteristik unsuru olan hukuki bağımlılık olarak nitelendirilemez⁹⁶.

Hizmet sözleşmesini önemli bir unsuru da, işçinin belirli ya da belirsiz bir süre için fakat süreklilik arz eden bir iş görmesidir⁹⁷. Hizmet sözleşmesinin sürekli bir sözleşme olması zaman unsurunu önemli kılmaktadır. Hizmet sözleşmesinde iş, ücret, bağımlılık ve süreklilik unsurlarının yanında Yargıtay işin sayı olarak değil zaman esasına göre yapılmasını da ölçü olarak almıştır⁹⁸. Menajerlik sözleşmesinde ise işin zamanla sınırlandırılması veya işin süreklilik içinde belirli veya belirsiz bir zamanda yapılması önemli değildir. Menajer, konusu spesifik olarak belirlenen, yani belli bir sonuca yönelen, belli iş ve işleri (kusuru olmaksızın sonucun meydana gelmemesi halinde bu riski üstlenmeksizin) ve belli bir zaman kaydı olmaksızın üstlenir ve yerine getirir. Bu tip iş veya işlerin görülmesi ile sözleşme veya teamül varsa ücret ödenebileceğinden, edimler süreklilik göstermez.

Hizmet sözleşmesinde sözleşmenin diğer bir ana ögesi de ücrettir. Ücret hizmet sözleşmesinde "olmazsa olmaz" bir unsurdur⁹⁹. Menajerlik sözleşmesinde ise BKmd. 386/III'le paralel olarak ücret sözleşmenin zorunlu bir unsuru değildir. Bunun yanı sıra, menajerler teamülen ücrete

⁹⁶ Hatemi/Serozon/Arpacı, s. 305; Yavuz, s. 415; Mollamahmutoğlu, s. 32; Honsell, s. 272; Erdoğan, I. İstisna Sözleşmesi ve Bazı İşgörme Sözleşmeleri ile Karşılaştırılması, SÜİFD., C. 3, Ocak-Haziran 1990, S. 1, s. 164-165.

⁹⁷ İsviçre Federal Mahkemesi de bağımlılık unsurunu hizmet sözleşmesinin ayrıncı bir özelliği olduğunu kabul etmektedir. (Arrets du Tribunal Federal (BGE), 75.1. 1969, s. 21, Mollamahmutoğlu, s. 32.

⁹⁸ Becker, Art. 394, Nr. 122; Tandoğan, II, s. 376; Reisoğlu, s. 59-60; Zevkliler, s. 357.

⁹⁹ Y. 9HD., 20.6.1996, E. 3092, K. 14111, YKD., C. 22, S. 11, Kasım 1996, s. 1735-36.

¹⁰⁰ Yavuz, s. 357; Mollamahmutoğlu, s. 30; Zevkliler, s. 357; Medicus, II, 195; Sümer, s. 45; Reisoğlu, s. 40; Brox, s. 231; Çelik, N. İş Hukuku Dersleri, 2000, s. 69.

hak kazanırlar¹⁰⁰. Menajerlik sözleşmesinde taraflar ücreti kararlaştırmamışlarsa FIFA Lisanslı Oyuncu Menajerliği Düzenlemeleri md.12/III'e göre oyuncu menajerine yapılacak ödeme miktarı, menajerin oyuncu için müzakerede bulunduğu veya imzaladığı iş sözleşmesinde belirlenen yıllık temel brüt geliri (araba, daire gibi diğer yararlar, primler ve/veya herhangi başka bonus veya imtiyaz hariç) üzerinden hesaplanır¹⁰¹. Uygulamada menajer, oyuncunun kendi kulübü ile anlaşma yapması halinde transfer bedelinin % 7'sini, bir başka kulüp ile anlaşma yapması halinde transfer bedelinin % 10'unu ücret olarak almaya hak kazandığını görmekteyiz.

II. Menajerlik Sözleşmesinin Eser (İstisna) Sözleşmesi İle Karşılaştırılması

BK md. 355'e göre, "İstisna bir akittir ki, onunla bir taraf (müteahhit), diğer tarafın (iş sahibi) vermeye taahhüt eylediği semen mukabilinde bir şey imalini iltizam eder". Kanunda yer alan bu tanımdaki "şey" kelimesi, İsviçre BK md.363'e uygun olarak, "eser" (Werk) şeklinde yorumlanmaktadır. Zira şey kelimesi, hukukumuzda, maddi bir varlığı ifade eder. Oysa, istisna sözleşmesinde müteahhidin taahhüt ettiği edim sonucunun, mutlaka maddi veya cismani bir varlığa sahip olması gerekmez. Aynı şekilde "imal" kelimesi yerine, imal niteliğinde olmayan değişiklikleri de içine alan, "meydana getirme" veya "ortaya koyma" deyimlerine üstünlük tanımak uygun olur. Çünkü, imal, yeni bir eser niteliği arzetmeyen, mevcut bir durumun değiştirilmesi veya bakım

¹⁰⁰ "Hekimler, Özel öğretmenler,mimarlar ve bankaların yaptıkları hizmetler ücret karşılığı iş görenin teamülden olduğu hallerin diğer örnekleridir. Teamül gereği ücret ödemesi gereken iş görme sözleşmelerinde ücret miktarı taraflarca kararlaştırılmamışsa, varsa o mesleki kuruluşun hazırladığı ücret tarifesine göre belirlenir. Yoksa hakim tarafından en uygun ücretin tespiti cihetine gidilir. Ücret verilmesi teamülden olsa bile taraflar aksini kararlaştırabilir". Özkaya, s. 25.

yapılması, onarılması yahut da ortadan kaldırılması veya da BK md. 355 anlamında bir istisna sözleşmesine konu olabilir¹⁰².

Eser sözleşmesinde de ücret zorunlu bir unsurdur. Bir eser meydana getirmenin ücretsiz olarak taahhüt edildiği hallerde eser sözleşmesinden bahsedemeyiz¹⁰³.

Eser sözleşmesinde taraflar ücret konusunda açıkça veya zımnen anlaşmış olabilirler. Tarafların ücretin miktarı üzerinde anlaşamamaları halinde, BK md.366'ya göre, çalışma değeri göz önünde tutularak belirlenir¹⁰⁴.

Eser sözleşmesinde müteahhit mutlaka bir sonuç meydana getirmek zorundadır. Sonucun elde edilememesi tehlikesi de müteahhide aittir¹⁰⁵. Menajerlik sözleşmesinde ise menajer oyuncunun meslek yaşamını verimli ve düzenli bir biçimde sürdürebilmesi için onun adına her türlü hukuki işlemi yaparken, hayat tecrübesi ve işlerin normal akışına göre gerekli girişim ve davranışlarda bulunacaktır. Bunları yaparken bir sonuç elde edilebilir. Ancak sadakat ve özenle yapmış olması şartıyla istenilen sonuca ulaşılsa bile, sonucun elde edilememesinin rizikosu menajere ait değildir¹⁰⁶. Vekalet sözleşmesinde

¹⁰² FIFA Menajerlik Düzenlemeleri, md. 12/III. ()

¹⁰³ Aral, s. 325; Bilge, s. 213; Tandoğan II, s. 23; Zevkliler, s. 317; Dürr, C.: Werkvertrag und Auftrag, 1983, s. 25, vd.

¹⁰⁴ Aral, s. 195; Zevkliler, s. 358; Tandoğan II, s. 24.

¹⁰⁵ Menajerlik sözleşmesi açısından ücreti bir üst başlıkta incelediğimiz için burada değinmiyoruz.

¹⁰⁶ Özkaya, s. 24; Zevkliler, s. 358; Honsell, s. 246; Firman, II: İstisna Sözleşmesinde Beklenilmeyen Haller (BK.md.365/2), İstanbul 1979, s. 13; Olguç, S.: İstisna Akdi, Ankara 1977, s. 48.

¹⁰⁶ Menajerlik Sözleşmesinin hukuki niteliğini belirlerken BKmd.386/II gereğince vekalet sözleşmesinin hükümlerini uygulayacağımızı yukarıda belirtmiştik. Burada da görülmektedir ki menajerlik sözleşmesi ile vekalet sözleşmesi birebir örtüşmektedir.

vekilin bir edim sonucunu değil bir edim fiilini borçlanmıştır¹⁰⁷. Eğer vekil, her türlü dikkat ve özeni göstererek işini yapmış buna rağmen beklenen sonucu elde edememişse bundan sorumlu tutulamaz¹⁰⁸.

Mesela, hekimin tedavisini üstlendiği hasta, ameliyat esnasında ölürse, arzu edilmeyen bu sonuç kendisine bir kusur olarak yükleniyorsa hekimin sorumluluğuna hükmedilemez¹⁰⁹.

Eser sözleşmesinde de hizmet sözleşmesinde olduğu gibi ancak bazı şartların oluşması halinde sözleşmeden dönmek mümkün olacaktır¹¹⁰. Menajerlik sözleşmesinde ise taraflar her zaman için sözleşmeden dönme imkanına sahiptirler. Bu yönüyle menajerlik sözleşmesi tek taraflı irade beyanıyla kolayca ortadan kaldırılabilen bir sözleşmedir.

Eser sözleşmesinde müteahhit işi başkasına gödürebilir. Müteahhit aksi kararlaştırılmadıkça sözleşme ile yüklediği iş görme borcunu tamamen veya kısmen başkalarına devredebilir¹¹¹. Menajerlik sözleşmesinde ise taraflar arasındaki güven ilişkisinin öneminden dolayı menajerin şahsen ifa borcunu yerine getirmesi gerekir. Menajerin bir menajerlik bürosu söz konusu ise buradaki kişilerin ifası da (menajerlik sözleşmesinde aksine hüküm yoksa) şahsen ifa olarak nitelendirilmelidir.

¹⁰⁷ Akınel, Vekalet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Doçentlik Tezi, Konya 1998, s. 8 (Akınel tezi).

¹⁰⁸ Hatemi/Serozan/Arpacı, s. 388; Özkaya, s. 24; Yavuz, s. 455.

¹⁰⁹ Akınel, Ş.: Türk Özel Hukukunda İnsan Kökenli Biyolojik Madde (Organ-Doku) Nakli Kavramı ve Bundan Doğan Hukuki Sonuçlar, Ankara 1996, s. 84.

¹¹⁰ Yavuz, s. 503 vd; Zevkliler, s. 341.

¹¹¹ Yavuz, s. 473; Aral s. 197; Zevkliler, s. 358; Kılıçoğlu, M. Müteahhidin Eseri Şahsen Yapıma veya Kendi İdaresi Altında Yapıtıma Borcu, AHFD, 1975, C. 32, s. 198 vd.

Eser sözleşmesinde işin görülmesi nedeniyle ortaya çıkan giderleri müteahhit üstlenmek zorundadır. Menajerlik sözleşmesinde ise bu görev oyuncuya aittir¹¹².

III. Menajerlik Sözleşmesinin Tellâllık Sözleşmesi İle Karşılaştırılması

BK. md 404/1'e göre tellâllık şu şekilde tanımlanmıştır. "Tellâllık bir akittir ki onunla tellâl, ücret mukabilinde bir akdin yapılmasını imkânını hazırlamağa veya akdin icrasına tavassuf etmeğe memur edilir". Bu tanımdan yola çıkarak tellâllığın, tellâlin bir ücret karşılığında ya diğer tarafa bir sözleşmenin kurulması fırsatını göstermeyi ya da ona bir sözleşme görüşmesi için aracılık etmeyi borçlandığı bir sözleşme olduğunu söyleyebiliriz¹¹³.

BK. md 404 hükmünün metninden de anlaşılacağı üzere, tellâl ya sözleşmenin yapılmasına aracı olmakta yahut sözleşmenin yapılması imkanını hazırlamaktadır.

Tellâllık sözleşmesinde tellâl, müvekkiline en uygun şartlarla bir sözleşme yapma imkanı bulunduğunu bildirir veya sözleşmenin yapılmasına aracılık eder. Buna karşılık sözleşmenin karşı tarafı ile temasa geçmez¹¹⁴. Menajerlik sözleşmesi ile tellâllık sözleşmesi arasındaki en önemli fark budur. Tellâl iş sahibi adına hukuki işlem yapma yetkisine sahip olmayıp sadece yapılması için aracılık eder oysa

¹¹² Zevkliler, s. 358; Yavuz, s. 476, 477; Aral, s. 199; Tandoğan II, s. 39 vd.

¹¹³ Becker, II: (Çev: Suat Dura) Tellâllık Sözleşmesi, YD. 1983, s. 75-95; Yavuz, s. 705; Hatemi/Serozan/Arpaç, s. 452.

¹¹⁴ Hatemi/Serozan/Arpaç, s. 453; Yavuz, s. 705; Becker, s. 85; Akyazan, S. ; Tellâllık, Batider, C. V, S. 3, s. 447 vd.; Bilge, s. 312.

menajer duruma göre oyuncu adına sözleşme yapma (bazı hallerde her türlü hukuki işlemi yapma) yetkisine sahiptir.

Tellâllik ilişkisi tellâl ile iş sahibi arasında yapılan bir anlaşma ile kurulur. Tellâllik sözleşmesinin geçerliliği bir şekilde bağlı olmayıp¹¹⁵, tellâl ile iş sahibi arasında sürekli bir hukuki bağlantı da yoktur¹¹⁶.

Tellâllik sözleşmesi, kural olarak vekalet sözleşmesinin özel nitelikli bir görünümü olsa da ondan ayrılan bir diğer özelliği de tellâlin her zaman ücrete hak kazanmasıdır¹¹⁷. Vekalet ve dolayısıyla menajerlik sözleşmesinde ise ücretin zorunlu bir unsur olmadığını daha önce açıklamıştık¹¹⁸.

¹¹⁵ BK.md 404/II'ye göre: "Tellâllik hakkında umumî surette vekalet hükümleri caridir. Ancak BK.404/son fıkrada belirtildiği gibi özel kurallar göz ardı edilmemelidir. "Gayrimenkul tellâllığı akdi vazılı şekilde yapılmadıkça muteber olmaz".

¹¹⁶ Akyazan, s. 449; Yavuz, s. 706.

¹¹⁷ Yavuz, s. 707; Hatemi/Serozan/Arpaç, s. 455; Bilge, s. 311.

¹¹⁸ Vekâlet sözleşmesinin Alman Hukukunda ücretsiz olması gerektiğini, İsviçre-Türk Hukuk sisteminde ise tarafların iradeleri doğrultusunda ücretsiz de olabileceğini biliyoruz. Günümüzde iş hayatının zaruri kıldığı ihtisaslaşmanın ve iş bölümünün bir sonucu gereği menajerlik gibi pek çok iş görme sözleşmesi teamül gereği ücretli olarak yapılmaktadır. Fakat özellikle akrabalık ilişkileri söz konusu olduğu zaman menajerin ücretsiz olarak çalışabildiği de yadsınmaz.

İKİNCİ BÖLÜM

MENAJERLİK SÖZLEŞMESİNDE TARAFLARIN BORÇ ve SORUMLULUKLARI, MENAJERLİK SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

1. MENAJERLİK SÖZLEŞMESİNDE TARAFLARIN BORÇ VE SORUMLULUKLARI

I. Menajerin Borç ve Sorumlulukları

Menajer, oyuncu ile yapılan menajerlik sözleşmesi gereğince, oyuncu adına hareket etmeye, kulüplerle her türlü transfer görüşmeleri yapmaya ve bu görüşmeler neticesinde oyuncu adına kulüple sözleşme imzalamaya, "Türkiye Futbol Federasyonu'nun tek tip Profesyonellik Sözleşmesini" imzalamaya, imzaladıkların ve/veya öncesinden futbolcu tarafından imzalananları fesh etmeye, bu sözleşmedeki özel şartları belirlemeye, gerekirse noterden tasdik ettirmeye ve namına imza atmaya yetkili olacaktır.

Menajerlik sözleşmesi vekalet sözleşmesinin özel nitelikli bir türü olduğundan burada genel anlamda vekalet sözleşmesinde vekilin borçlarını inceleyerek menajerin borçlarını da belirlemiş olacağız.

A) Menajerin, Oyuncunun İrade ve Talimatına Uyma Borcu

Menajer, oyuncunun açık veya zımni iradesi doğrultusunda sözleşmede belirtilen işleri özenle yürütmek zorundadır. Oyuncu sözleşmeyi düzenlemeden önce bir irade açıklamasında bulunmuşsa menajer tarafından da kabul edilmişse bu husus da sözleşme hükmünde olacaktır¹¹⁹.

Vekalet sözleşmesinde de vekil, vekalet verenin idaresine ve özellikle onun talimatlarına uygun biçimde işi görmekle yükümlüdür.(BK.md389.1)

Talimat verme, vekâlet sözleşmesini kurulmasından sonra vekile kendisinden yapılması istenen işin görülme şekli hususunda, vekalet verenin tek taraflı, varması gerekli yenilik doğurucu bir hakkı kullanmasıdır¹²⁰. Müvekkil tarafından yapılan bu tek taraflı irade açıklamasının geçerliliği vekilin kabulüne bağlı değildir. Müvekkilin, BK. md. 34 uyarınca temsile dayanan vekaleti her zaman sınırlandırma, bizzat yapmak üzere müdahale etme ve hatta vekaleti sona erdirmeye (Bk. md. 396) hakkına sahip olduğu içindir ki talimat verme hakkını kullanması için vekilin kabulü gerekli değildir¹²¹. Ancak vekâlet sözleşmesinde iki tarafın da üstünde ittifak ettiği hususları müvekkil, tek taraflı iradesi ile bir başka deyişle talimatı ile değiştiremez, vekil de bu şartlara uymaktan imtina edemez¹²².

Vekil kural olarak talimatlara uymak zorundaydı da hukuka, ahlaka aykırı veya amacı elverişli olmayan talimata uyma zorunluluğu

¹¹⁹ Özkaya, s. 363; Hatemi/Serozon/Arpacı, s. 395.

¹²⁰ Özkaya, s. 364; Zevkliler, s. 362.

¹²¹ Özkaya, s. 364; Zevkliler, s. 362.

yoktur. Talimata uymak istemeyen vekil her zaman istifa etme imkanına sahiptir¹²³. Müvekkilin yanılarak veya yanılıtlarak yahut ikrah altında verdiği talimata, vekilin sadakat ve özen borcu gereğince uymaması, hata ile verilen talimatta da karşı tarafı uyarması gerekir.

Aksi halde vekaletsiz iş görmeden, vekâlet akdini kötüye kullanılmasına kadar varan kanun hükümlerine göre sorumlu tutulabilir¹²⁴.

Müvekkil, talimat verme hakkından kural olarak önceden feragat edemez. Bu husus hukukî muamelelere ilişkin vekâlette temsil yetkisinin kaldırılmasından veya sınırlandırılmasından önceden feragat etmenin hükümsüz olduğunu belirten BK. md. 34/II'den ve genellikle, vekilin her zaman azledilebileceğini öngören BK. md. 396/I'den çıkarılabilir; hatta talimat vermektten feragatin, md. 23'e aykırı olduğu da ileri sürülebilir. Vekil eden verdiği talimat yerine getirilinceye kadar ondan vazgeçebilir veya onu değiştirebilir.

Vekalet sözleşmesinde sadece sözleşmenin hükümleri uygulanarak (talimat verilmeden) da işin görülmesi mümkündür. Özellikle vekilin uzmanlığına giren konularda talimat verme imkanı oldukça sınırlıdır¹²⁵.

Menajerlik sözleşmesinde de menajerin yaptığı iş oldukça uzmanlık gerektirdiğinde oyuncunun menajere vereceği talimat genel nitelik taşımaktadır.

¹²² Yavuz, s. 604; Hatemi/Serozon/Arpacı, s. 418.

¹²³ Akıncı (tez), s. 265 Özkaya, s. 364; Yavuz, s. 605; Hatemi/Serozon/Arpacı, s. 419.

¹²⁴ Özkaya, s. 364.

¹²⁵ Becker, Art. 397, n. 2; Yavuz, s. 604.

Doktrinde vekile yöneltilen talimatlar emredici, ihtiyari ve yol gösterici olmak üzere üçe ayrılmaktadır¹²⁶. Emredici talimat mutlak surette uyulması gerekli talimattır. Emredicilik açıkça anlaşılabilceği gibi, yorum suretiyle olayın niteliği ve mahiyetinden de anlaşılabilir¹²⁷. Vekil kural olarak istifa hakkını kullanmadığı sürece bu talimata uymak zorundadır¹²⁸.

İhtiyari talimata “tamamlayıcı talimat” da denir. Çünkü vekil, müvekkil yararına insiyatif kullanarak gerektiğinde bu talimattan ayrılabilir. İhtiyari talimat vekile sadece yol gösterir¹²⁹.

Yol gösterici talimatta ise vekile belirli şartlar ve bilgiler dahilinde talimat verilmesi söz konusudur. Ancak talimatın verildiği sıradaki şartlar değişir veya talimat zamanında öngörülemeyen bir durum ortaya çıkarsa, vekile talimata uymama hakkı açıkça ve zimnen saklı tutulmuştur¹³⁰.

BK. md. 389/I'deki şartlar içinde vekil, müvekkilin talimatlarından ayrılabilir ve bu şartlar içinde talimattan ayrılması, vekilin sorumluluğunu sonuçlandırmayacaktır. Bunun dışında talimattan ayrılmanın vekilin sorumluluğuna yol açacağı hususu, BK. md. 389.II'de şu şekilde düzenlenmiştir: “Bundan maada hallerde vekil aldığı talimata müvekkilini aleyhine olarak muhalefet ederse, müvekkilünbif ifa edilmiş olmaz”. Bu hükmün, vekilin, talimattan caiz olmayan şekilde ayrılması yanında onun hükümsüz ya da amaca

¹²⁶ Olgaç, s. 183; Tandoğan, C. II, s. 260, 262; Yavuz, s. 605, Akmet, s. 26.

¹²⁷ Tandoğan, C.II, s. 260; Olgaç, s. 183; Yavuz, s. 605

¹²⁸ Yavuz, s. 605; Özkaya, s. 366.

¹²⁹ Tandoğan, C. II, s. 445; Özkaya, s. 365; Yavuz, s. 605; Olgaç, S. 183.

¹³⁰ Tandoğan, C. II, s. 444; Yavuz, s. 606; Özkaya, s. 365.

elverişsiz talimata kötü niyetle uyması (dürüstlük kuralına aykırı olarak uyması) durumlarında da uygulanacağı kabul ve ifade olunmaktadır¹³¹.

BK. md. 389/II hükmünün, vekalet çeşitlerine göre ele alınmalıdır. Çünkü her birinde vekilin sorumluluğunun boyutu farklıdır.

Maddi fiillere ilişkin vekalette, genellikle vekilin bir üçüncü kişiye hukuki muamele yapması söz konusu olmadığından, talimata aykırı hareketin üçüncü kişilere etkisi yoktur. Böyle bir hareketin müvekkili etkilemesi ise, çok defa nitelik olarak kendini gösterir ve vekil, sonradan belirli tutardaki bir farkı üzerine almakla vekaleti gereği gibi yerine getirmiş sayılamaz, bu gibi hallerde zararın, tazminat hukukuna ilişkin genel kurallara göre hesaplanması gerekir¹³².

Dolaylı temsili gerektiren vekalette de, kural olarak, talimata aykırı hareket, sadece vekilin BK. md. 389/II'ye veya BK. md. 411/III'e göre sorumlu tutulmasına yol açacaktır. Çünkü dolaylı temsili gerektiren vekalette vekil ile hukuki işlem yapan üçüncü kişiler talimatı bilebilecek durumda olsalar bile talimatla bağlı değildirler. Sadece üçüncü kişi ile vekil elbirliği ile müvekkile zarar verecek şekilde talimata aykırı davranırlarsa BK. md. 50 gereği ve müteselsil sorumlu olurlar¹³³.

Doğrudan temsil yoluyla yerine getirilen vekalette, vekil, iç ilişkide talimatlarla getirilen sınırlamayı dış ilişkide aşarak sözleşme yaptığı durumlarda; üçüncü kişinin bu sınırlamayı bilmesi ya da bilmesinin gerekmesi halinde, yapılan sözleşme (hukuki muamele),

¹³¹ Tandoğan, C. II, s. 449; Yavuz, s. 606; Özkaya s. 366.

¹³² Tandoğan, C. II, s. 449; Yavuz, s. 606; Özkaya s. 366.

¹³³ Özkaya, s. 366.

müvekkili bağlayamayacaktır. Ancak üçüncü kişinin iyi niyetli olduğu, yani talimatla getirilen sınırlamayı bilmediği ve bilmesinin de gerekmediği durumlarda, üçüncü kişi geçerli olarak haklar kazanabilecektir. Bu gibi durumlarda vekil, BK. md. 389/1-2'deki şartlar gerçekleşmeden talimata aykırı hareketinden müvekkil için doğan zararı üzerine almadıkça vekaleti gereği gibi ifa etmiş sayılmayacaktır. Ancak verilen vekaletle hiç ilgisi olmayan bir işin görülmesi veya vekaletle uygun olarak yapılması gerekli işin yapılan işe göre çok önemsiz kalması, ardarda yetki aşmalarının ortaya çıkması gibi durumlarda, artık vekaletin ifa edilmemesine ilişkin hükümler değil vekaletsiz iş görme hükümleri uygulanacaktır¹³⁴.

B) Menajerin Sözleşmeye Uygun Olarak İş Görme Borcu

Menajerlik sözleşmesinde menajer oyuncu ile imzaladığı menajerlik sözleşmesinde kendisine tevdi edilen işleri özenle yürütmek borcu altındadır. Çünkü vekalet sözleşmesinde vekilin en önemli borucu sözleşme ile belirlenen iş görme borcunu gereği gibi yerine getirmektir¹³⁵.

Lisanslı bir oyuncu menajeri, menajerlik sözleşmesine uygun olarak oyuncunun meslek hayatındaki düzeni korumak ve başarı grafiğini artırmak için müzakerelerde bulunur; oyuncuların haklarını korur, kulüplerle oyuncu adına sözleşmeler imzalar. Bütün bunları yaparken kendisine sözleşme ile tevdi edilen işleri sadakat ve özen

¹³⁴ Yavuz, s. 607; Özkaya, s. 376.

¹³⁵ Bron, s. 213, 232; Hatemi/Serözoni/Arpacı, s. 395; Yavuz, s. 595.

yükümlülüklerine uygun olarak bizzat ve müvekkilin irade ve talimatları doğrultusunda yapmalıdır¹³⁶.

Vekalet sözleşmesinde, vekilin borcu, olan “iş görme” bir hukuki işlemin yapılması olabileceği gibi, başka bir “yapma” borcu da olabilir¹³⁷. BK. md 388/II'e göre “vekalet vekilin takabbül eylediği işin yapılması için icap eden hukuki tasarrufları ifa salahiyetini şamildir” Vekil, çoğu kez sonuç taahhüt etmiş olmamasına rağmen, hukuki bir işlem yapılmasını üstlenmiş ise bu işlemi gerektiği şekilde yapmalıdır. Ancak hukuki işlemlerin yapılması için kural olarak temsil yetkisine ihtiyaç vardır. Doğrudan temsil yetkisi varsa, işlemi müvekkilin adına ve hesabına gerçekleştirecektir¹³⁸. BK. md. 32 gereğince yetkili bir temsilcinin temsil ettiği kimse adına yaptığı sözleşmenin alacak ve borçları temsil edilene geçer. İş görme borcu ifa edilirken vekil için bazı hallerde genel bir temsil yetkisi yeterli olabilir ama bazı hallerde de özel temsil yetkisi aranacaktır¹³⁹. BK md. 388/III'e göre “vekil, özel temsil yetkisi olmadıkça, dava açamaz, sulh olamaz, tahkim yoluna gidemez, kambiyo taahhüdünde bulunamaz, müvekkil adına bağışlama yapamaz, bir taşınmazı temlik edemez ve taşınmaz üzerinde sınırlı aynı hak kuramaz”¹⁴⁰.

Uygulamada menajerlik sözleşmeleri düzenlenirken yukarıdaki kuralların ışığında ona ek olarak bir vekaletname de düzenlenmektedir.

¹³⁶ Yavuz, s. 595; Hatemi/Serozan/Arpacı, s. 395; Aral, s. 417.

¹³⁷ Yavuz, s. 594; Hatemi/Serozan/Arpacı, s. 415; Zevkliler, s. 360.

¹³⁸ Hatemi/Serozan/Arpacı, s. 395.

¹³⁹ Akyiğit, s. 639, 640; Hatemi/Serozan/Arpacı, s. 405, Akmer (tez), s. 18.

¹⁴⁰ BK. 388'e paralel olarak HUKM. md. 63'de de birtakım işlemler için özel temsil yetkisi aranmıştır.

Bu vekaletname ile oyuncu, menajерinin kendisini hangi boyutlarda temsil etmesini istiyorsa o bağlamda yetkilendirmektedir¹⁴¹.

Vekil iş görme borcunu hiç yerine getirmemesi halinde BK md. 98/II hükmü gereğince haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümler uygulama alanı bulacak ve tazminat talep edilmesi mümkün olacaktır. Hakim “kusurun ağırlığına, hal ve mevkiin icabına göre tazminatın suretini ve şümtülünün derecesini” belirleyecektir (BK md. 43/1).

Vekil, müvekkilinin talimatlarına aykırı davranarak iş görme borcunu gereği gibi yerine getirmemişse yetkisiz temsile ilişkin hükümler uygulanacaktır¹⁴².

C) Menajерin İş Görme Esnasında Gerekli Özeni ve Sadakati Gösterme Borcu

Vekilin özen borcunun kanuni dayanağı MK md. 390/II'dir. Buna göre “vekil, müvekkile karşı vekaleti iyi bir surette ifa ile mükelleftir”.

Vekalet sözleşmesinde vekil belirli bir sonucu meydana getirmeyi üstlenmemiştir. Sadece bu sonuca ulaşmak için işlerin olağan akışına ve hayat tecrübelerine göre gerekli girişim ve davranışlarda bulunmak, başarılı sonucu engelleyici davranışlardan kaçınmak durumundadır¹⁴³.

BK. md. 321/I'e göre işçi, iş görme sırasında her türlü özeni göstermelidir. Yine her türlü özen eksikliğinden doğan zararları da gidermekle yükümlüdür. (BK.md.321/II) BK. md. 390/I'de de vekilin

¹⁴¹ Yaptığımız açıklamalar ışığında tavsiye niteliğinde olabilecek örnek bir menajерlik sözleşmesi tezin sonuna eklenecektir.

¹⁴² Yavuz, s. 595.

sorumluluğu genel olarak hizmet sözleşmesinde işçinin sorumluluğuna ilişkin hükümlere tabi tutulmuştur. Aynı maddenin üçüncü fıkrasında ise işçinin özen yükümlülüğünün derecesi düzenlenmiştir¹⁴⁴. Buna göre objektif ve subjektif olmak üzere iki kıstas söz konusudur. Subjektif kıstasa göre, işçinin iş sahibince bilinen veya bilinmesi gereken bilgi derecesi yetenekleri ve diğer nitelikleri dikkate alınmalıdır¹⁴⁵. Ancak vekalet sözleşmesinde ön plana çıkan güven unsuru nedeniyle vekilin sorumluluğunu işçinin sorumluluğu ile aynı düzeyde tutmak mümkün değildir. Özellikle uzmanlığı gerektiren ve resmi bir sınav sonucu alınan resmi belgelere dayanılarak icra edilen işlerin görülmesinde subjektif kıstasın uygulanması isabetli görülmemektedir¹⁴⁶. Doktor, avukat, mimar ve tez konumuz olan menajerlik mesleklerinde kişilerin sahip oldukları diploma, ruhsat veya lisans karşı tarafın onlara duyduğu güvenin neticesidir. Bu nedenle bu meslek sahipleri mesleki bilgisizliklerinin yetersizliğini ya da uzman olmadıklarını ileri sürerek sorumluluktan kurtulamazlar. Haksız fiil sorumluluklarında objektif kusur kavramına dayanılan bu kişilerin akdi sorumluluklarında bu kıstasa bağlı olunması isabetli olmamaktadır¹⁴⁷.

Objektif kıstasa göre ise, sözleşmeye uygun olarak görülecek işin, çeşidi, güçlüğü, gerektirdiği öğrenim ve mesleki bilgi işçinin özen yükümlülüğünün tespitinde dikkate alınır¹⁴⁸. Ancak bu kıstas da somut

¹⁴⁴ Gautschi, Art 398, Nr 21; Guhl/Merz/Kummer, s. 432; Yavuz, s. 598; Zevkiler, s. 361; Donay S.; Vekilin Talimatına Uyuma ve Dürüstlikle Hareket Etme Borcu, (BATİDER, 1970, C. V., s. 735 vd.

¹⁴⁵ BK md. 321/III "İşçiye terettüp eden ihtimamın derecesi, akde göre tayin olunur ve işçinin o iş için muktazi olup iş sahibinin malumu olan veya olması icap eden malumatı derecesi, mesleki vukufu, kezaalik istidat ve evsafi gözetilir".

¹⁴⁶ İzveren, A: İşçinin İhtimam mükellefiyeti, AD 1953, Y. 44, S. 1, s. 1308-1321

¹⁴⁷ Tandoğan, C. II, s. 412; Yavuz s. 599; Honsell, s. 276; İzveren, s. 1312.

¹⁴⁸ Yavuz, s. 599.

¹⁴⁹ İzveren, s. 1311; Yavuz, s. 599. Akmeç (tez), s. 23.

olayın özelliklerine her zaman uymadığı için eleştirilmektedir.¹⁴⁹ Vekalet sözleşmesi güvene dayanan bir sözleşme olduğu için ücretsiz vekalette vekilin hafif kusurundan dahi sorumlu tutulması isabetli değildir.¹⁵⁰

Vekalet sözleşmesinin niteliği gereği özenin derecesi tespit edilirken hem objektif hem de subjektif kıstas dikkate alınarak vekalet sözleşmesinin niteliğine uygun esaslara bağlanmalıdır.

Vekalet sözleşmesinin güven unsuru nedeniyle niteliği ile bağdaşmayan bir diğer husus; BK md. 99/1 ve BK md. 100/2 gereğince yapılan sorumsuzluk anlaşmalarıdır.

Sözleşme ile, borçlunun kendisinin veya organlarının hafif kusurundan, yardımcılarının her çeşit kusurundan sorumlu olmayacaklarına ilişkin şartlar getiren hükümler vekalet sözleşmesinin niteliğine uygun düşmez¹⁵¹. Federal Mahkeme de bu şartların ancak sorumluluğa ilişkin emredici hükümlere ve vekalet sözleşmesinin içeriğine aykırı olmadığı takdirde geçerli olabileceğini savunmaktadır¹⁵².

Özen borcunun¹⁵³ yerine getirilmediğini isbat külfeti müvekkile aittir. Müvekkil, vekilin meslek kurallarına, hayat tecrübelerine, işin gereği ve olayın olağan akışına uygun hareket etmediğini dolayısıyla başarılı sonucun elde edilemediğini ispatlamalıdır. Bu halde vekil ancak

¹⁴⁹ Guhl/Merz/Kummer, s. 461; Donay, s. 736; Hansell, s. 275; Akinci (tez), s. 23.

¹⁵⁰ Hizmet sözleşmesinde ise işin zorluğu veya karşı taraf için taşıdığı önemin büyüklüğü oranında özen gösterilecektir. Bazı hallerde en küçük ihmalden dahi sorumlu tutulacaktır. (Izveren, s. 1312).

¹⁵¹ Tandoğan, C. II, s. 433; Özkaya, s. 388; Yavuz, s. 600.

¹⁵² BGH 74 II, 86.

¹⁵³ Özen borcu "her ne kadar özen borcu denilse de" teknik anlamda bir yükümlülüktür. Bu yüzden bağımsız bir ifa davasına söz konusu olamaz. Vekil özen yükümlülüğüne aykırı hareket ettiğinde müvekkil bu yüzden uğradığı zararların tazminini dava edebilir" Akinci, tez, s. 24.

kusursuz olduğunu ispat ederek sorumluluktan kurtulabilir¹⁵⁴. Yargıtay da müvekkilin, vekilin özen yükümlülüğü nedeniyle zarara uğradığını ispat etmesi halinde, tazminata hak kazanacağı fikrindedir¹⁵⁵.

BK. md. 390/II hükmünden “vekilin, işi vekalet verene (müvekkil, vekil eden) sadakatle yapmalıdır” sonucu da çıkmaktadır. Vekalet sözleşmesi karşılıklı güvene dayandığı için vekil bu güvene uygun olarak gerek sözleşmenin devamı sırasında gerekse vekalet sona erdikten sonra müvekkilin yararını sözleşmeye uygun bir biçimde korumak ve kollamakla yükümlüdür.¹⁵⁶ Sadakatle ifadan amaç; vekilin kendisinin (vekalet ücretini yükseltmek gibi) veya başkalarının çıkarlarını müvekkilin yararına üstün tutmamasıdır.¹⁵⁷ Bir diğer deyişle, sadakat yükümlülüğü vekilin müvekkilinin zararına olacak işleri yapmaması, yararına olacak işleri yapmasıdır. Vekil öncelikle müvekkilinin gerçek ve muhtemel iradesine sonra da menfaatine uygun davranmalıdır¹⁵⁸.

Sadakat yükümlülüğünden, vekalet devam ettiği sürece uygun zamanlarda vekili bilgilendirme, müvekkilin menfaati ile bağdaşmayan üçüncü kişinin işini görmeme, gerektiğinde tavsiyede bulunma ve en önemlisi sır saklama yükümlülüğü doğar. Sır saklama yükümlülüğü, karşılıklı güven ve sadakat borcunun bir sonucu olarak, vekilin işi görürken öğrendiği müvekkiline ait sırları saklamak zorunda

¹⁵⁴ Özkaya, s. 388

¹⁵⁵ Y. HGK, 5.5.1993 tarih E. 1993/1-79, K. 1993/195 (Özkaya, s. 392) Y. HGK, 4.2.1987 tarih E. 986/13-158, K. 57 (Özkaya, s. 397); Y. 13. HD, 30.9.1996 tarih E. 5650, K. 7971 (Özkaya, s. 401); Y. 13. HD, 26.12.1996 tarih E. 96/10497, K. 96/11787 (Özkaya, s. 400); Y. 13. HD, 13.5.93 tarih E. 93/2021, K. 93-4188 (Özkaya, s. 414)

¹⁵⁶ Zevkiler, s. 361; Yavuz, s. 606; Özkaya, s. 380.

¹⁵⁷ Hatemi/Scrozan/Arpacı, s. 417; Becker, s. 705; Tandoğan II, s. 229.

¹⁵⁸ Zevkiler, s. 361; Yavuz, s. 608; Tandoğan II, s. 409.

olmasıdır¹⁵⁹. Bu yükümlülük sözleşme ortadan kalktıktan sonra da devam eder¹⁶⁰. Sır saklama yükümlülüğünün kapsamı görülen işin niteliğine, müvekkilin menfaat ve kişiliğine göre belirlenir. Açıklanması halinde müvekkil için maddi veya manevi bir zarar tehlikesi doğurabilen bu nedenle gizli tutulmasında müvekkilin menfaati olan her türlü bilgi sır olarak kabul edilmelidir. Özellikle mesleklerine ilişkin olarak iş gören vekiller için bu yükümlülük daha fazla önem arz etmektedir¹⁶¹.

Menajerlik sözleşmesinde de menajer, bu anlamda mesleğine ilişkin sır saklama yükümlülüğüne uymak zorundadır. Sporcuların astronomik rakamlarla transfer oldukları ve pek çok kulübün tek bir oyuncuyu transfer için uzun zaman gizli müzakereler yaptığı günümüz spor hukukunda bu yükümlülüğün önemi daha fazla artmaktadır.

Sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranılması halinde menajer, BK md. 98 gereği sorumluluğunun, yanında davranışı suç teşkil ediyorsa BK. md. 41'e göre müvekkilin kişilik hakkının ihlaline sebep olmuşsa MK. md. 24/2'ye göre yine şartlarının oluşması halinde BK md. 49'a göre manevi zararın tazmini ile de sorumludur. Bu genel cezaların yanında menajer kendisine verilen hakları kötüye kullandığı için FİFA MD. md. 15 uyarınca, uyarı, ihtar, para cezası, lisansın askıya alınması, lisansın geri alınması gibi cezalarla da bağlı olduğu meslek kuruluşu dolayısıyla cezalandırılabilir. Bu cezalar menajerin üstüne düşen tüm sorumluluklarda kötüye kullanma halinde geçerlidir. tek tek verilebileceği gibi birlikte de verilebilir.

¹⁵⁹ Tandoğan II, s. 230; Yavuz, s. 608.

¹⁶⁰ Yavuz, s. 608; Zevkliler, s. 361.

¹⁶¹ Donay, S. Meslek Sırının Açıklanması Suçu, İstanbul 1978, s. 105.

D) Menajerin Kendisine Verilen İşi Bizzat (Şahsen) Yapma Borcu

BK md. 390/III'e göre "vekil, başkasını tevkile mezun veya hal icabına göre mecbur olmadıkça veya adet başkasını kendi yerine ikameye müsait bulunmadıkça müvekkilünbihi kendisi yapmağa mecburdur". Bu madde BK. md 67'nin bir istisnasıdır. Çünkü "borcun bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça borçlu borcunu şahsen ifaya mecbur değildir" (BK m. 67). Vekalet sözleşmesinde güven unsurunun temel unsur olmasından dolayı vekile sözleşme konusu işi bizzat yapma yükümlülüğü getirilmiştir¹⁶². Ancak BK md. 390/III'e göre bu yükümlülüğe üç tane istisna getirilmiştir¹⁶³.

Vekilin, vekalet konusu işin tamamını veya bir kısmını başkasına yaptırmasına müvekkil açık veya zımni olarak rıza göstermesi veya halin icabı vekilin vekalet konusu işi başkasına yaptırmak durumunda olması yahut da örf gereği böyle bir yetkisi olması halinde, vekalet konusu işin bir başkasına gördürülmesi mümkündür.

Bu gibi durumlarda vekil seçeceği kimsenin ehliyetli (herhangi bir lisans ya da ruhsatı gerektiriyorsa aynı ruhsat ya da lisansa sahip) olmasına özen göstermelidir¹⁶⁴. Seçilen bu kişiler, vekilin yardımcıları olmayıp, vekilin kendisine bırakılan işi veya bir kısmını bizzat

¹⁶² Yavuz, s. 600; Özkaya, s. 389; Tandoğan II, s. 456.

¹⁶³ Becker, s. 706-707; Tandoğan II, s. 456.

¹⁶⁴ Özkaya, s. 389, 390.

görmesinin hukuki veya fiili bir imkansızlıkla karşı karşıya kalması halinde işi gördürmeye mecbur olduğu kişilerdir¹⁶⁵.

Tıpkı bir avukatın takip etmekle yetkili olmadığı bir ülkedeki başka bir avukatı tevkil etmesi gibi menajerlerde başka ülkedeki bir transfer işleminin görüşmeleri için lisanslı bir diğer menajeri kendi yerine seçebilir. Modern hayatın icabı ve ihtiyaçları bu alanı gittikçe genişletmektedir¹⁶⁶. Kanaatimce menajerlik bürolarında çalışan lisanslı diğer menajerlerin hukuki durumu da bu kapsamdadır. Oyuncular çoğu zaman menajerlik bürolarında çalışan kimselerden sözleşme öncesinde bilgi sahibi oldukları için zımnen rıza göstermiş sayılmaları söz konusudur.

E) Menajerin Hesap Verme Borcu

BK. md. 392/1'e göre; "Vekil, müvekkilin talebi üzerine yapmış olduğu işin hesabını vermediği... mecburdur" vekilin hesap verme borcu vekalet sözleşmesinin niteliği gereği, sözleşmenin kurulması ile başlar, sözleşme devam ederken ve hatta sözleşme sona erdikten sonra dahi devam eder¹⁶⁷.

Vekilin hesap verme borcunun kapsamı, vekalet sözleşmesinden doğan işgörme borcu ifa edilirken, işin nasıl yürütüldüğü işle ilgili değişiklikler, işin sonuçlanıp sonuçlanmadığı gibi hususlarda müvekkilin talebi üzerine veya kendiliğinden vekilin bilgi vermesinden

¹⁶⁵ Vekil yardımcılarının fiillerinden BK md. 100'e göre, seçtiği bu kimselerin fiillerinden BK. md. 391'e göre sorumludur. (Özkaya, s. 390); Tandoğan, I. s. 458, 459.

¹⁶⁶ Bir doktorun uzmanlık alanına girmeyen bir hastalık için bir başka doktordan yardım istemesi, bir avukatlık, mimarlık bürosuna verilen işi aynı bürodaki bir başka arkadaşına gördürmesi gibi. Ayrıntılı bilgi için bkz. Brox, s. 232; Yavuz, s. 600; Özkaya, s. 389.

¹⁶⁷ Becker, s. 713; Tandoğan II. s. 493; Özkaya, s. 540.

ibarettir¹⁶⁸. Buradan da anlaşılacağı üzere vekaletle ilgili her türlü bilgi ve belgenin (yapılan masraf, alınan avanslar, üçüncü kişilerle kurulan hukuki ilişkiler sonucu ortaya çıkan haklar ve üstlenilen borçlar, bu hesapların dayandığı makbuz, rapor, fatura ve cetveller gibi) müvekkile gösterilmesi ve teslimi gerekir¹⁶⁹. Hesap verme borcu hem vekilin hem de müvekkilin menfaatinedir. Müvekkil bu sayede vekili denetlemek, talimat vermek, attı azletmek imkanına sahip olur. Vekil için de sözleşmenin daha güvenli ve iyi bir şekilde yürütmesi açısından önemlidir.

Ayrıca hesap verme borcunun tam olarak yerine getirilmesinden sonra müvekkilin ibrası ile vekil bu borçtan kurtuluş olur¹⁷⁰. Müvekkilin, vekilden bilgi alma ve hesap isteme hakkı vekalet sözleşmesinden doğan iş görme borcunun doğal sonucudur¹⁷¹.

Hesap verme borcu sadece hukuki işlemlere ilişkin vekalette değil, maddi fiillere ilişkin vekalette de söz konusu olabilir¹⁷². Hesap vermenin şekli ve zamanı sözleşmede kararlaştırılmamışsa, işin niteliği veya bu yönde oluşmuş teamüllere göre belirli zamanlarda yapılabilir¹⁷³. Vekalet sözleşmesinin ölümle sona erdiği hallerde de, vekilin hesap verme borcu, müvekkilin mirasçılara karşı devam eder¹⁷⁴.

¹⁶⁸ Zevkliler, s. 364; Hatemi/Serozan/Arpacı, s. 420; Gühl, s. 303; Brox, s. 233; Y. 13. HD. 25.3.1996 tarih E. 2561. K. 2819 (Özkaya, s. 547).

¹⁶⁹ Zevkliler, s. 364; Yavuz, s. 610; Özkaya, s. 541.

¹⁷⁰ Yavuz, s. 610, 611.

¹⁷¹ Yargıtay önüne gelen bir olayda şu hükme vermiştir: " vekil eden vekilden bilgi alma ve hesap isteme hakkına sahiptir. Hesap isteme vekilin kişilik haklarına tecavüz teşkil etmez". Y. 13. HD. 11.3.1993 tarih E. 1541. K. 2100 (Özkaya, s. 551)

¹⁷² Yavuz, s. 611.

¹⁷³ Tandoğan, II, s. 493; Özkaya, s. 541.

¹⁷⁴ Özkaya, s. 541.

Menajerlik sözleşmesinde de menajerin hesap verme borcu önemli bir unsurdur. Özellikle oyuncular için oldukça yoğun geçen transfer dönemlerinde, yapılan görüşmelerin gidişatı hakkında bilgi almak oyuncunun menfaatindedir. Çünkü bu bilgiler doğrultusunda kendi meslek yaşantısında en doğru kararı verebilmek açısından farklı talimatlar verebilecektir.

Hesap verme borcuna aykırı davranış halinde müvekkil BK. md. 97'ye dayanarak dava açabilir. Bu hesap verme borcunun bir "yapma borcu" niteliği taşımasından kaynaklanmaktadır¹⁷⁵. Müvekkil, vekilin aldığı para ve malları kendisine vermediği veya vekalet ve hesap verme görevini gereği gibi yerine getirmediği¹⁷⁶ nedenine dayanarak bir tazminat ya da alacak davası açabilir. Borcun yerine getirilmesi yönündeki ilama rağmen borç yine yerine getirilmezse müvekkilin icra tetkik mercine şikayet ederek vekilin hafif hapis cezasına çarptırılmasını isteme hakkı vardır¹⁷⁷. Müvekkilin başvurabileceği bir diğer yol da "hesap verme borcunu vekilden başka birine yaptıрма ihtimali varsa" mahkemeden izin alarak masrafı vekile ait olmak üzere BK md. 97/1 uyarınca bir başkasına yaptırabilir¹⁷⁸.

¹⁷⁵ Yavuz, s. 610; Y. 13. HD, 29.4.1992 tarih, E. 1992/3147, K. 1992/4041 (Özkaya, s. 557): "... Hesap verme borcu hukuksal nitelikçe bir yapma borcudur"

¹⁷⁶ Menajerlik sözleşmesi açısından FIFA MD. md. 15'deki cezalar burada da geçerlidir.

¹⁷⁷ Tandoğan, II, s. 493; Özkaya, s. 541.

¹⁷⁸ Özkaya, s. 541; Doktrinde hakim görüşe göre başlangıçta yapılan sözleşme ile hesap verme borcundan kaçınma imkânını mümkün değildir. (Özkaya, s. 541 ;Tandoğan, II, s. 493 vd)

F) Menajerin Sözleşme İlişkisi İçerisinde Aldıklarını Geri Verme Borcu

BK. md. 392'de, vekilin vekalet ilişkisi çerçevesinde aldıklarını verme borcu şu şekilde düzenlenmiştir: "Vekil... bu cihetten dolayı her ne nam ile olursa olsun aldığı şeyi müvekkile tediye mecburdur" (BK. m. 392 1). "Vekil, zimmetinde kalan paranın faizini de vermeğe mecburdur" (BK. m. 392 son). Böylece BK. md. 392'nin getirdiği diğer bir borç da vekaleti ifa için veya vekaletin ifası dolayısıyla aldıklarını verme borcu olmaktadır¹⁷⁹.

Bu hüküm çerçevesinde vekil, vekaletten doğan iş görme borcunu ifa ederken: ilk önce müvekkilden aldıklarını (vekalet dolayısıyla alınan belgelerin asıllarını, eşyaları, kullanılmayan ve artan avans ve paraları), daha sonra da üçüncü kişilerden almış olduklarını (kendinin hazırladığı veya üçüncü kişilerden alınan belgeler gibi) iade etmekle yükümlüdür.¹⁸⁰ Ayrıca üstünde tuttuğu para için faiz de ödemek zorundadır. (BK. md. 392/11)

Buradaki şey kavramının kapsamına sadece maddi değeri olan mallar değil, aynı hakları, alacak haklarını hatta mameleki değeri olmayan hakları da anlamak gerekir¹⁸¹.

Vekilin alınanları iade borcu, işin niteliğine göre işin görülmesinden veya vekaletin sona ermesinden sonra yerine getirilebilir. Bazı hallerde ise, özellikle menajerlik sözleşmesinde

¹⁷⁹ Becker, s. 714; Gürsoy, s. 4; Yavuz, s. 612.

¹⁸⁰ "Alınanları geri verme borcu sadece hukuki muameleleri konu alan vekalet de değil, maddi fiilleri kapsayan vekalette de söz konusudur. Tandoğan II.s. 508.

¹⁸¹ Akıncı, tez. s. 31.

sözleşmenin devamı süresince belirli zamanlarda yerine getirilebilir¹⁸². Kanaatimce, menajer sadakat yükümlülüğüne paralel olarak, oyuncu adına yaptığı her bir girişim için müzakere öncesinde ve sırasında elinde tuttuklarını, oyuncu için sonuçlandırılan her bir sonuç sonrasında teslim etmelidir. Bu şekilde uzun periyotlarla yapılan görüşmeler nedeniyle oyuncunun hakları korunmuş olacaktır. Fakat tabiidir ki en doğrusu sözleşmede bu hususun kararlaştırılmış olmasıdır.

Alınanları geri verme borcu mahiyeti itibarı ile müvekkil açısından sözleşmeden doğan bir alacak borcu, vekili açısından ise (elindekileri teslim edemezse sorumlu olacağı için) bir sonuç borcudur.¹⁸³

Vekilin, kendisine verilen veya üçüncü kişilerden aldığı şeylerin geçici süre ile de olsa maliki olduğu dolaylı temsili gerektiren vekalette bu borcun önemi bir kat daha artmaktadır. Bunlar üzerindeki haklar ikinci bir işlemle müvekkile devredilmelidir. Bu yükümlülük misli eşya ve parada, aynı cins eşyanın teslimi, tapulu taşınmazlarda tapu kaydının, tapusuz taşınmazlarda zilyedliği devri, alacaklarda alacağın temlik, emre yazılı kıymetli evrakta ciro, hamiline yazılı senetlerde senedin teslimi ile yerine getirilir¹⁸⁴. Dolaysız temsil yoluyla yürütülen vekalette ise yapılan işlemlerden doğan tüm haklar müvekkile aittir. Temlik borcu doğmadığından sadece zilyedliğin devredilmesi söz konusudur¹⁸⁵. Vekilin iflas etmesi halinde, müvekkil bu şeyi istihkak talebiyle masadan ayırabilir¹⁸⁶.

¹⁸² Tandoğan, s. 488 vd., Özkaya, s. 542.

¹⁸³ Yavuz, s. 611.

¹⁸⁴ Yavuz, s. 612; Akmeç (tez), s. 31.

¹⁸⁵ Özkaya, s. 543; Yavuz, s. 612; 613.

¹⁸⁶ Tandoğan, II, s. 508.

Vekil alınanları iade borcunu yerine getirmese; borcu para ise. BK. md. 393 uyarınca faizini vermekle, para dışındaki şeyler ise tazminat ödemekle yükümlüdür¹⁸⁷. Müvekkilin alınanların geri verilmesine ilişkin alacağına karşılık vekilin de aralarındaki hukuki ilişkin gereğince takas, zaman aşımı, ödemezlik def'i, hapis hakkı gibi savunma imkanları da vardır¹⁸⁸.

II. Oyuncunun Borç ve Sorumlulukları

A) Ücret Ödeme Borcu

Bk. md. 386/son'a göre ücret, vekâletin kanuni ve zorunlu bir unsuru değildir; ancak sözleşmede şart edildiği veya teamül bulunan durumlarda vekil ücret isteme hakkına sahiptir.

Ücretin kanuni ve zorunlu bir unsur olmamasının tarihi gelişimi Roma Hukukuna dayanmaktadır¹⁸⁹. Borçlar Kanunu içinde düzenlenmeyen vekâlet ücreti sözleşmeden, teamülden veya kanundan doğabilir¹⁹⁰. Hızlı gelişme gösteren çalışma hayatı nedeniyle artık vekalet sözleşmeleri genellikle ücretli olarak yapılmaktadır. Vekalet ücreti sözleşmenin kurulması sırasında kararlaştırılabileceği gibi daha sonra da (işin görüşülmesi ya da iş bittikten sonra) belirlenebilir¹⁹¹.

Vekâletin kanuni ve zorunlu olmayan ücret unsuruna ilişkin tarihi gelişimi şu şekilde özetlenmektedir: "Roma hukukunda vekilin

¹⁸⁷ "Tazminat için müvekkilin BK md. 106 gereğince ihtar gönderip uygun bir süre tanınması ve daha sonra alacağını tazminata dönüştürmesi gerekir. "Vekalet sözleşmesinden doğan tüm alacak hakları beş yıllık zaman aşımına tâbidir. Zaman aşımının başlangıç tarihi sözleşmenin son bulma tarihidir". Tandoğan II. s. 508. Özkaya. s. 543.

¹⁸⁸ Yavuz. s. 615.

¹⁸⁹ Bkz. Akıncı. Ş.; Roma Hukuku. Konya 1999. s.; Tandoğan.II.s.365."

¹⁹⁰ Yavuz. s.575

¹⁹¹ Olguç. s.101;Yavuz. s.575

müvekkile ait hak ve menfaatleri koruması hatır için yapılan onurlu bir hizmet sayılıyordu; vekil bu hizmeti için dâva edilebilir bir ücret alacağına sahip değildi; ancak müvekkili, kendiliğinden bir onur parası (honorarium, honoraires) verirse, bunu geri almıyordu. Vekilin hizmetlerinin çoğu zaman ihtisası gerektiren meslekî bir faaliyet şeklinde kendisini göstermesi karşısında, Fransız MK. (md. 1986) işin başlangıcından dâva edilebilir bir ücret alacağı kararlaştırılabileceğini, Avusturya Medenî Kanunu bu konudaki anlaşmanın zımnî de olabileceğini kabul ettiler. İBK. bir adım daha ileri giderek, açık veya zımnî anlaşma olmasa bile, teâmül gerektiriyorsa vekilin ücrete hak kazanması olanağını tanıdı. Yeni İtalyan MK. da (md. 1709) ekonomik gerçekler göz önünde tutularak vekâletin ücretli olması karine olarak kabul edildi; gerçekten, günümüzde maddi eylemlere ilişkin bazı basit vekâlet sözleşmeleri dışında, genellikle, vekilin hizmetleri bir ücret ödenmesini gerektiren hizmetlerdir; kaldı ki İtalyan MK. da vekâlet hukukî işlemlerin yapılması için öngörölmüş olup İsviçre hukukunda ve bizde olduğu gibi genel bir iş görme sözleşmesi niteliği taşımamaktadır. Hâlâ Roma hukukundaki vekâlet kavramının etkisinde olan Alman MK.'da, vekâletin ücretli olabileceği kabul edilmediği için, ihtisası gerektiren serbest meslek faaliyetlerine ilişkin sözleşmeler hizmet ve istisna akdi kavramları içine sokulmaya çalışılmaktadır”.

Vekalet sözleşmesi hukuka, ahlaka, adaba aykırılık, ehliyetsizlik gibi nedenlerle de batıl ise olağan olarak vekalet ücreti de doğmamıştır. Ancak sözleşme bu nedenler dışındaki bir aykırılıktan bozulmuş veya hiç vekalet sözleşmesi düzenlenmemişse vekaletsiz iş görme

hükümlerine dayanılarak ücret istenebilir¹⁹². Şu halde kural olarak ücret olacağıın doğması için geçerli bir vekalet sözleşmesi olmalı ve vekalet usulüne uygun olarak ifa edilmiş olmalıdır¹⁹³. Ücretin zımnen kararlaştırılıp kararlaştırılmayacağı hususu doktrinde tartışılmakla beraber baskın görüş mümkün olduğu yönündedir¹⁹⁴.

Vekalet ücretinin teamülden doğabileceği hallere, doktorların, özel öğretmenlerin, bankaların ve menajerlerin hizmetleri örnek olarak gösterilebilir¹⁹⁵. Özel kanunlarla vekalet ücretinin belirlendiği hallere ise örnek olarak Avukatlık Kanunu md.163, Noterlik Kanunu md.112, Ticaret Kanunu md.22 gösterilebilir¹⁹⁶.

Vekalet ücretinin miktarı da sözleşme ile kararlaştırılabilir. Ancak sözleşmede bu konuda bir hüküm yoksa ve taraflar arasında bir

¹⁹² Özkaya, s.617

¹⁹³ Zevkiler, s.366

¹⁹⁴ Oser/Schönenberger, Art. 394, N.16; Özkaya, s.617; Yavuz, s.575; Aral, s. 5; Becker, Art 394, N.21. Von Büren, Bd.II, s.136” Hekimleri muayene ve tedaviden veya mimarlarla plan çizilmeden önce ücret miktarı üzerinde görüşülmemişse, onların yolladıkları faturalar ödenecek ücretin miktarı hakkında bir icap anlamını taşır, hasta veya iş sahibi itiraz etmeksizin faturadaki miktarı öderse bu icabı zımnen kabul etmiş sayılır; itiraz edecek olursa, ücret miktarını, hâkimin teamülü ve özellikle asgari ücret tarifelerini göz önünde tutarak tespit etmesi gerekir.

¹⁹⁵ Olgac, s.101; Yavuz, s.576

¹⁹⁶ Özkaya, s.618: Avukatlar danışma ve davayı takip için ücret almaktadırlar. Avukatlık Kanununun 163. maddesi ücretin iş sahibi ve vekil arasında serbestçe kararlaştırılabileceği yönündeki genel kurala ücret sözleşmesinin şekli ve ücretin miktarı hakkında bazı sınırlamalar getirmiştir.

Söz konusu madde uyarınca avukatlık ücret sözleşmesinin yazılı olması gerekir. Yazılı sözleşme yoksa avukat asgari ücret tarifesine göre ücret isteyebilir. Ücret sözleşmesinin yazılı olmamasının geçerlilik şekli mi yoksa ispat şekli mi olduğu tartışmalıdır. Avukatlık kanununun 163. maddesinin açık hükmüne göre ücret sözleşmesi yazılı olmadığı takdirde geçersizdir. Nitekim uygulama da bu yöndedir.

Avukatlık ücret sözleşmesi belirli bir ücret miktarını göstermelidir. Gösterilen başarıya veya hükümlenilecek şeyin değerinin belirli bir yüzdesine, göre ücret belirlenmesinin bir sakıncası yoktur. Ancak davanın kazanılması halinde ücret alınacağı kaybedildiğinde ücret alınmayacağı şeklindeki ücret sözleşmeleri geçersizdir. Nisbi olarak kararlaştırılan avukatlık ücretinin hükümlenilecek değer %25’ini geçmemesi gerekir. Hükümlenilecek alacak veya hakkın bir kısmının vekile ait olacağı şeklindeki vekili davanın taraflı durumuna getiren ücret sözleşmeleri geçersizdir. Keza asgari ücret tarifesinin altında ücret sözleşmesi yapılmaması da Avukatlık Kanununun 163. maddesinde öngörülmüştür. Ancak bu şekilde yapılan ücret sözleşmesinin avukat tarafından geçersizliğinin ileri sürülmesi iyi niyet kurallarına ters

ihtilaf çıkmışsa ücreti belirleme görevi hakime düşmektedir. Hakim ücretin miktarını belirlerken, yapılan işin önemini, harcanan uzmanlık derecesini, emeği ve zamanı, benzer işlerde verilmesi teamülden olan ücret miktarını dikkate alarak hakkaniyete uygun bir ücret tespit eder¹⁹⁷.

Vekalet ücreti, götürü olarak veya görülecek iş için harcanacak zamana veya işten elde edilecek sonuca göre yaklaşık olarak belirlenebilir. Haftalık aylık veya yıllık olarak da ücretin tespiti mümkündür¹⁹⁸. Yine gösterilen başarıya veya hükmolunacak şeyin değerinin belirli bir yüzdesine göre de ücretin belirlenmesinde bir sakınca yoktur¹⁹⁹. Uygulamada menajerlik sözleşmesinde ki ücretin bu tarz bir ücret olduğunu görmekteyiz. Şöyle ki; oyuncu ile menajer ücretin miktarını sözleşmede belirleyebilir. Ancak sözleşmede böyle bir hüküm bulunmadığı hallerde, menajer oyuncu için müzakerede bulunduğu veya imzaladığı iş sözleşmesi sonucu elde edilecek gelirin %5'ini almaya hak kazanır²⁰⁰.

B) Oyuncunun Menajer Tarafından Yapılan Masrafları ve Verilen Avansları Ödeme Borcu

BK. md. 394/1'e göre "müvekkil, vekilin usulü dairesinde, vekaletten doğan borcunu ifa etmek için yaptığı masrafları ve verdiği avansları ödemek zorundadır. Müvekkilin masraf ödeme borcunun doğması için bu masrafların ve avansların geçerli bir vekalet

düşer. Avukatlık asgari ücret tarifesinin altında ücret kararlaştırılması avukat yönünden disiplin cezasını gerektirir.

¹⁹⁷ Tandoğan, s.367; Yavuz, s.576

¹⁹⁸ Yavuz, s.575

¹⁹⁹ Bkz. Yukarıda dn.8

²⁰⁰ FIFA MD : Md. 12/7 "Menajerlik Sözleşmesi çerçevesinde menajerin iş görürken dikkate alınması gereken spor hukukuna ilişkin mevzuat ve önerilen örnek bir sözleşme tezin sonunda "Ekler, kısmında incelenebilir".

sözleşmesine dayanılarak yapılması gerekir²⁰¹. Geçersiz bir vekalet sözleşmesine dayanılarak yapılan masraflar ve avanslar ancak vekaletsiz iş görme hükümlerine dayanılarak talep edilebilir. Bunun yanında başlangıçta vekaletsiz iş görme söz konusu iken iş sahibinin icaseti ile vekalet sözleşmesine dönüşmüşse vekil BK. md. 394/II'den yeni yararlanabilir²⁰². Vekilin masraf yapması, onun vekaletin ifası için isteyerek, kendi iradesiyle kendine ait mal varlığı değerlerinden fedakarlıktan bulunması, harcamalar yapmasıdır. Avans ise vekilin para ile yaptığı masraflardır²⁰³. Vekilin, vekaletten doğan iş görme borcunu sadakat ve özenle ifa ederken, işin yürütülmesi için gerekli gördüğü, masraf ve avansları, daha sonradan müvekkilden talep hakkı olması vekalet sözleşmesinin güven unsuru ile paralellik arz eder²⁰⁴.

Görüldüğü üzere, vekilin masraf ve avansların ödenmesini isteyebilmesi için bunlar vekalet sözleşmesinin tam ve gereği gibi ifası için yapmış olması gerekir²⁰⁵. Bununla beraber, vekaletle konu olan işin bitirilmesi şart değildir. Arzu edilen sonuç elde edilmemiş olsa da müvekkil, masraf ve avansları (yapıldıkları tarihten hesap edilecek faizleriyle birlikte) vekil ödemek zorundadır²⁰⁶. Bu husus özellikle serbest meslek sahipleri açısından önem arz eder. Avukatlık, doktorluk gibi meslekler yanında menajerlikte de vekaleti ifa için yapılan masraf ve avanslar arzu edilen sonuç elde edilmese de menajerin talep hakkı vardır. Menajerlik sözleşmesinde masraf ve avanslara örnek olarak yurt içi ve yurt dışı seyahat masrafları, oyuncunun spor yaşamı için gerekli

²⁰¹ Gautschi, Art.402, Nr. 6; Tandoğan, II, s. 572.

²⁰² Yavuz, s. 6174; Tandoğan, II, s. 577.

²⁰³ Tandoğan, II, s. 578: "BK. md. 394/II'deki avans deyimi daha çok para ile yapılan masrafları ifade eder". von Tuhr, 119, N. 8; Dorn, s. 93.

²⁰⁴ Brox, s. 236; Oser/Schönenberger, Art. 388, Nr. 4.

²⁰⁵ Yavuz, s. 617.

olan bir takım eşyaların satın alınması nedeniyle ödenen bedeller, oyuncu için bir ev kiralaması halinde kira bedeli, oyuncunun sağlık taramaları nedeniyle ödenen bedeller vs. gösterilebilir. Buna karşılık menajerlik sözleşmesinde de vekalet sözleşmesine paralel olarak, menajerin sözleşmeyi ifa ederken kullandığı araç ve gereçlerle (bürosundaki telefon, faks, video-dvd gibi) yardımcılarının ücretlerine harcadığı paralar masraf olarak nitelendirilmeyip genel giderler arasında yer alır²⁰⁷.

Genel giderler görülen işin önemine ve ilişkin oldukları şeylerin kullanılma derecesine göre, vekalet ücretinin içinde belli bir oranda hesap edilirler²⁰⁸. Vekilin usulsüz yaptığı masrafları ise müvekkil ödemek zorunda değildir²⁰⁹. Menajerin, bir kulübün yöneticisine rüşvet vermesi halinde oyuncudan bunu masraf olarak talep etmesi mümkün olmayacaktır²¹⁰. Unutulmamalıdır ki sözleşmenin gereği gibi ifası kavramının en önemli unsurları iş görmenin sadakat ve özenle yapılmasıdır.

Avans, vekilin vekaleti ifa için yapacağı harcamaları veya ücretini veya her ikisini de karşılamak amacıyla müvekkilin onun talebi üzerine veya kendiliğinden ona önceden verdiği paradır²¹¹. BK.md.394

²⁰⁷ Tandoğan, II. s. 3286; Yavuz, s. 617; Hatemi/Scrozon/Arpacı, s. 421; Aral, s. 233.

²⁰⁸ Tandoğan I, s. 579.

²⁰⁹ Tandoğan, II. s. 579.

²¹⁰ Yavuz, s. 617; Zevkliler, s. 366; BGE, 59 II 256.

²¹¹ Aksi görüşte: Becker, Art. 402, Nr. 4; Müşterilerin memurlarına vekil tarafından ödenen rüşvetler, halin gerekleme göre usulüne uygun olarak yapılmış masraflar sayılabilir ve bunların karşılanmasını müvekkilden istenmesinde mutlaka ahlaka aykırı bir nitelik görülmemelidir.

²¹¹ Tandoğan, II. s. 594.

avans istemek hakkını tanımamıştır. Ancak sözleşme ile kararlaştırılmışsa vekil masraf yapmadan da avans isteyebilir²¹².

Masrafların ödenmesinin istenebilmesi için, müvekkilin ayrıca bunu taahhüt etmiş olması ya da talimat vermiş olmasına gerek yoktur. Masraf ve ücretin ileri sürülmesi ile muaccel hale gelirler²¹³. Masraflar yapıldıkları gündeki değerleri üzerinden para ile ödenirler. BK md. 394/1 gereğince yapıldıkları günden itibaren faiz de ödemelidir²¹⁴.

Müvekkilin masrafları ödeme borcunun diğer bir görünümü müvekkilin, vekilin vekaletin ifası dolayısı ile kendi adına müvekkil hesabına girdiği borçlardan onu kurtarma yükümlülüğüdür²¹⁵. Görüldüğü gibi bu borç vekilin dolaylı temsilci sıfatıyla iş görmesi halinde ortaya çıkmaktadır. Bu borcun doğması için, geçerli bir vekalet sözleşmesinden kaynaklı bir iş görme borcunu gereği gibi ifa edebilmek için yüklenilmiş olması gerekir. Yine yüklenilen bu borcun (müvekkilin ifası, alacaklı üçüncü kişinin vekil ibrası veya zaman aşımı gibi nedenlerle ortadan kalkmış olmaması) devam eden bir borç olması gerekmektedir²¹⁶. Müvekkil, vekilin bu şartlara uygun olarak üçüncü kişilere karşı borç altına girmişse, müvekkil onu bu borçtan kurtarmak zorundadır. Vekil borçtan kurtarılmasına ilişkin olacağını (borç devam ettiği sürece) her zaman ileri sürebilir. Borçtan kurtarma, bizzat ödeme.

²¹² Becker, s. 724; Yavuz, 618; Tandoğan, II, 594, 595.

²¹³ Zevkiler, s. 366; Honsell, s. 280; Tandoğan II s. 587; von Tuhr, s. 123.

²¹⁴ Tandoğan, II, s. 589; Özkaya, s. 619.

²¹⁵ Zevkiler, s. 366; Honsell, s. 280; Tandoğan II, s. 587; von Tuhr, s. 123.

²¹⁶ Tandoğan II, s. 589; Özkaya, s. 619.

yenileme, karşılık gösterme ya da borcun nakli yoluyla borcun yüklenilmesi şeklinde olabilir²¹⁷.

Menajerin, oyuncunun transfer görüşmeleri sırasında bilmediği (ve sözleşme gereğince bilmesi gerekmeyişi) bir dilde tercüman kullanıp bu kişiye borçlanması halinde, oyuncunun tercümana olan yüklenmesi gerekmektedir²¹⁸.

C) Oyuncunun Menajerin Uğradığı Zararları Tazmin Borcu

BK. md. 394/II'ye göre "Vekil, vekaleti ifa dolayısı ile uğramış olduğu zarar ve ziyanın tazmini müvekkilinden isteyebilir. Meğer ki, müvekkil bu hususta kendisinin sun'u taksiri olmadığı ispat eyleye"

Bu hükümle, müvekkil, vekilin vekalet ifa dolayısıyla uğramış olduğu zararları tazmin etme borcu altındadır. Buradaki sorumluluk müvekkilin kusuruna dayanan bir sorumluluktur. Müvekkil kusurlu olmadığını ispat etmek zorundadır. (BK md. 394/2)

Müvekkilin vekilin zararını tazminle yükümlü olabilmesi için birtakım şartların gerçekleşmiş olması gereklidir. İlk önce vekilin uğradığı zararlar vekalet sözleşmesinin ifası arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekir. Yine vekil borcunu vekalet sözleşmesine uygun olarak gereği gibi yerine getirmelidir. Son olarak ücretli vekalette müvekkilin kusurunun bulunmadığını ispat edememesi şarttır.

²¹⁷ Tandoğan, II. s. 590; Aral, s. 233; Brox, s. 235

²¹⁸ Uygulamada menajerlerin en az iki dil bilmesi yapılan sözleşmede karara bağlanmaktadır. Fakat bazı hallerde günümüzde fazla yaygın olmayan bir dilde (Güney Afrika Yerli Dili) görüşme olarak yapmak gerekebilir. Bu halde menajerler tercümanlara oldukça yüklü bir ücret ödemektedir.

Bu şartların olmaması halinde müvekkilin vekilin uğradığı zararlardan dolayı sorumlu tutulması mümkün değildir²¹⁹.

Doktrinde ve uygulamada ücretsiz vekalet hallerinde hakkaniyete dayanan objektif bir sorumluluğun kabul edilmesi görüşü hakimdir²²⁰. Müvekkilin kusuru olmaksızın ortaya çıkan zararlardan vekilin sorumlu tutulması doğal olarak eleştirilmiştir²²¹. Vekilin zaten özveri göstererek ücret almadığı bu vekalet çeşidinde bir de doğan zarara katlanmasını beklemek hakkaniyete aykırı olacaktır²²².

Görüldüğü gibi ücretli vekalette kusura, ücretsiz vekalette ise hakkaniyete dayanan bir sorumluluk söz konusudur. Menajerlik sözleşmesi genellikle ücretli olarak yapıldığından oyuncu kusursuzluğunu kanıtlandığı zaman menajerin zararlarını tazminden kurtulacaktır. Oyuncunun kusursuzluğunu kanıtlayamadığı halde, menajerin zarara uğradığı gün, tazminat ödeme borcu (işin tamamlanmasına gerek kalmaksızın) muaccel olur. Tazminat borcuna zararın doğduğu andan itibaren faiz de yürütülür²²³.

²¹⁹ Tandoğan, II. s. 600,601; aral. s. 233; Zevkçiler, s. 3667; Yavuz, s. 618.

²²⁰ Brox, s. 236; Zevkçiler, s. 367; Yavuz, s. 619.

²²¹ İsviçre Federal Mahkemesi, bu düzenleme tarzını dayurucu bulmamakta, bu hükmün ancak ücretli vekaletlere münhasır olduğu, ücretsiz vekaletlerde müvekkilin kusuru olmadan vekilin uğradığı zararlardan dahi hakkaniyet sınırları içerisinde, müvekkili sorumlu tutmak gerektiği görüşünü ileri sürmektedir, bu görüşe gerekçe olarak da bu konuda MK, md. 1 uyarınca hakimim hukuk yaratma yetkisine dayanılması gerektiğini belirtmektedir. Gerçekten Federal Mahkemeye göre, vekaleti olmadan başkası hesabına tasarrufla bile vekaletsiz iş görenin uğradığı zararları; kusursuz dahi olsa iş sahibi tarafından tazmin edileceği kabul olunduğu halde (BK, md. 13), vekalet sözleşmesinde buna benzer bir hüküm bulunmaması bir umutna eseri sayılmak ve bu itibarla zarar müvekkil tarafından tazmin edilmek gerekir (Yavuz, s. 619).

²²² BGE 110 II. s. 283, JT 1985; BGE 48 II. s. 490.

²²³ Yavuz, s. 619; Tandoğan II. s. 602; Zevkçiler, s. 367.

D) Oyuncunun Özel Hayatına ve Sağlığına Özen Gösterme Borcu

Menajerlik sözleşmesinin mahiyeti gereği oyuncunun özel hayatına ve sağlığına gerekli dikkat ve özeni göstermesi gerekir. Oyuncunun bu borcu hem profesyonel futbolcu sözleşmesi yaptığı kulübüne hem de menajere karşı yüklediği bir borçtur²²¹.

Futbolcunun sağlığına özen göstermesi onun kulübüne karşı olan sadakat yükümlülüğünden doğar. Futbolcu menajerlik sözleşmesi yaptığı menajere karşı da, fiziksel ve ahlaki olarak gereken özeni göstermekle, sporculuk onur ve vakarına uygun davranmakla yükümlüdür. Menajerin amacı onun spor hayatını verimli ve düzenli bir şekilde sürdürmesini sağlamaktır. Özel hayatına veya sağlığına özen göstermeyen sporcunun çalıştığı kulüple olan sözleşmesinin feshi durumunda menajerin de itibarı zedelenecektir. Bu yönde davranışları ile ön planda olan bir sporcunun spor kamuoyuna iyi referansla sunmak da mümkün değildir. İtibarı zedelenen, bir menajerin menajerlik sözleşmesini feshedebilmesi mümkündür.

Sporcu menajerin izni olmaksızın mesleğinin dışında yazılı ve görsel basına konu olmamayı, özel yaşamında hiçbir surette menajerin, bağlı olduğu kulübün takım arkadaşlarının, yöneticilerinin ve tüm kulüp camiasının şeref ve itibarını zedeleyecek harekette bulunmamayı yazılı ya da görsel basına bu şekilde beyanat vermemeyi kabul ve taahhüt eder.

²²¹ Bkz. Ekler; Profesyonel Futbolcu Talimatı md. 2. b. f)

Sporcu, spor faaliyetleri ve spor yaşantısı ile ilgili her türlü bilgiyi (özel hayatının veya kişilik hakkını ihlali boyutunda olmamak şartıyla menajerine) vermek zorundadır²²⁵. Yurtiçi ve yurtdışı seyahatlerini veya sağlığı alanındaki herhangi bir kaza veya sakatlık halini de menajere derhal bildirmek durumundadır.

Oyuncunun menajere bilgi verme ve sağlık ve özel hayatına özen gösterme borcu menajerlik sözleşmesinin uygulamadan doğan en önemli sorumluluklarından biridir.

2. MENAJERLİK SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

1. Genel Olarak

Menajerlik sözleşmesi taraflara karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerdir. Bu nedenle diğer bütün karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerde olduğu gibi, ifa, ibra, alacaklı ve borçlu sıfatlarının birleşmesi, kararlaştırılan sürenin sona ermesi, tarafların anlaşmaları, zaman aşımı, takas, gaiplik gibi genel nedenlerle sona erebilir²²⁶. Bozma sözleşmesi, fesih, dönme, geri alma ve iptal geniş anlamda borcu yani borç ilişkisini sona erdirirler. Böylece kural olarak sözleşme ortadan kalkar. Dar anlamda borcu sona erdiren; ifa, ifa imkansızlığı, ibra, belli bir süre için yapılan sözleşmelerde sürenin sona ermesi, alacaklı ve borçlu sıfatlarının birleşmesi yenileme, takas ve zaman aşımı gibi ise borç ilişkisi değil bu ilişkiden doğan münferit borçları sona erdirirler.

²²⁵ Kaska, T.: Das arbeitsrechtliche Direktionsrecht und die arbeitsrechtliche Treupflicht in Berufssport, Bayreuth 1983; s. 239; Petek, s. 235.

²²⁶ Hatemi/Serozan/Arpaci, s. 431; Yavuz, s. 620; Aral, s. 429; Zevkliler, s. 368.

Borç ilişkisinden doğan tüm borçlar sona ermişse bu halde sözleşme de sona erecektir²²⁷.

Menajerlik sözleşmesine hükümlerinin uyguladığımız vekalet sözleşmesinde bu genel sebeplerin yanısıra, BK. md. 396-398 maddeleri arasında özel sona erme sebepleri düzenlenmiştir.

Bu düzenleme; vekalet sözleşmelerinde karşılıklı özel bir güvenin, iş görme borcunun kişisel niteliğinin, sadakat ve özenin, müvekkilin irade ve talimatına uyulma mecburiyetinin çok önemli yer tutması nedeniyle getirilmiştir²²⁸. Bu özel sebeplerin çoğu zaman genel sebepleri kapsadığını ve onları ikinci planda bıraktığını görmekteyiz. Bu nedenle burada menajerlik sözleşmesinde de en çok karşılaşılan vekaletin özel sona erme nedenlerine kısaca değineceğiz.

II. Menajerlik Sözleşmesine Özgü Sona Erme Nedenleri

A) Azil ve İstifa

BK. md. 396/T'e göre "vekaletten azil ve ondan istifa her zaman caizdir". Bu hüküm uyarınca, vekalet sözleşmesi, bir nedene dayandırılması gerekmeyen tek taraflı, varması gerekli bir beyanla her zaman ortadan kaldırılabilir²²⁹.

Görüldüğü üzere azil ve istifa için haklı bir neden olmasına gerek yoktur. Haklı neden ücret, tazminat ve alacak hakkının istenmesi aşamasında önem taşımaktadır²³⁰.

²²⁷ Akıncı (tez), s. 47.

²²⁸ Yavuz, s. 620; Tandoğan H. s. 632; Oser-Schönenberger, Art. 404, Nr. 1; Art 405, Nr. 1; Gautschi, Art. 404 Nr. 3.

²²⁹ Yavuz, s. 621.

²³⁰ Özkaya, s. 663.

BK. md. 396/1 emredici ir hüküm olduğu için azil ve istifa hakkından sözleşme ile vazgeçilemez. Vekalet sözleşmesinin özelliğinden kaynaklanan bu kural gereğince her çeşit vekaletde (dolayısıyla menajerlik sözleşmesinde de) müvekkil her zaman vekili azletme hakkına, vekil de istifa etme hakkına sahiptir²³¹. Menajerlik sözleşmesinin diğer bazı vekalet sözleşmelerinden farklı olarak oldukça yoğun bir güven ilişkisine dayandığı söylenebilir.²³² Sözleşmeyi sona erdirmeye iradesi, yenilik doğurucu, ulaşması gerekli, şekle bağlı olmayan bir beyanla açıklanır²³³.

Vekilin tek yanlı olarak sözleşmeyi sona erdirmesine “istifa”, müvekkilin bu konudaki yetkisine ise “azil” denilmektedir²³⁴. Azil ve istifa hakkı, varması gerekli, tek taraflı bir irade beyanıyla kullanılan bozucu yenilik doğurucu bir hak olarak karşımıza çıkar²³⁵. Vekalet sözleşmesinde de bu hakkın kullanılması ile sözleşme ortadan kalkar ve o zamana kadar yapılan işlerden doğan hak ve borçlar da vekalet sözleşmesinden doğan davalarla talep edilebilir²³⁶. Borçlar Kanununun taraflara tanıdığı istifa ve azil yetkisi BK. md. 396/II ile sınırlandırılmıştır. “Uygun olmayan bir zamanda sözleşme azil ve istifa yoluyla sona erdirilemez. Uygunsuz zamanda sözleşmenin sona erdirilmesi halinde, sona erdiren taraf, karşı tarafın bu yüzden uğradığı zararı tazmin etmekle yükümlüdür”²³⁷. Ancak uygun

²³¹ Gautschi, Art. 404, Nr. 3. a-e: “Diğer sözleşmelerden farklı olarak vekalet sözleşmesinde taraflar diledikleri zaman sözleşmeye son verebilirler. Bunun sebebi vekilin borcunun şahsi niteliğinin ağır basması ve sözleşmenin özel bir güven ilişkisi dayanmasıdır...: Hansell, 281; Becker, s. 730; Yavuz, s. 621.

²³² Hatemi/Serozan/Arpacı, s. 437 “Taraflar arasında bir karma sözleşme varsa ve bir tarafın edimi vekalet edimi ise her iki tarafında yine BK. md. 396/1’c göre sözleşmeyi her zaman sona erdirmeye imkanı olmalıdır”.

²³³ Zevkliler, s. 368.

²³⁴ Zevkliler, s. 368.

²³⁵ Brox, s. 238; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop s. 192, Y. 11 H.D, 9.11.1984, E. 5003, K. 5397 (Özkaya, s. 704).

²³⁶ Akıncı, tez, s. 79.

²³⁷ Menajerlik sözleşmesinde, menajerin transfer sözleşmesinin imzalanmasından bir gün önce istifa etmesi veya oyuncunun sözleşme imzalandığı halde jubile yapmaya karar vermesi gibi.

olmayan zamanda yapılan azil ve istifa nedeniyle doğacak zararın çok üstünde bir tazminatı öngören sözleşme geçersiz sayılmalıdır²³⁸.

Haklı istifa ve haksız azil hallerinde vekilin ücretin ne kadarını alabileceği doktrinde tartışılmaktadır. Vekilin haksız azil ve haklı istifa halinde ancak o ana kadar gördüğü iş oranında ücrete hak kazandığını ileri sürenlerin²³⁹ yanısıra özellikle son yıllardaki ortaya çıkan yeni sözleşme çeşitlerinin bazılarında (ücretli vekalet çeşitlerinde) tam ücret istenebilmesi savunulmaktadır. Buna dayanarak, bazı ücretli vekalet çeşitlerinde haklı bir nedenle istifa halinde vekilin BK. md. 396/II'deki sınırlı tazminatla yetinmeyip, ifaya olan menfaatinin tümünü, vekilin de keyfi olarak istifası halinde müvekkilinin müsbet zararının tümünü ödemekle yükümlü tutulmasını yerinde olacağı ileri sürülmüştür²⁴⁰.

Haksız azil ve haklı istifa nedeniyle istenilecek tazminat sözleşmenin ihlalinden doğan bir tazminattır ve burada tazmini söz konusu olan zarar, menfi zarardır²⁴¹.

Azil ve istifa beyanının muhataba varması ile vekalet sözleşmesi tasfiye ilişkisine dönüşür²⁴². Kural olarak vekilin vekaletin son bulunduğunu öğrenmesine kadar yaptığı bütün işler müvekkili bağlar. Azil ve istifanın, vekil ile sözleşme yapan üçüncü kişilerce bilinip bilinmemesi oldukça önemlidir²⁴³. Müvekkilin vekili azlettğini üçüncü kişilerin bilmesi, vekilin bilmemesi halinde, müvekkil bu

²³⁸ Özkaya, s. 664.

²³⁹ Becker, Art. 404, NR. 3; Oser/Schönenberger, Art. 404, Nr. 5; Gautschi Art. 404, Nr. 12. c. e; Özkaya, s. 368; Yavuz, s. 437; Tandoğan II, s. 633.

²⁴⁰ Yeni bazı kanunlarda haksız azil veya haklı istifa halinde vekilin tam ücret isteyebileceği kabul edilmektedir. İtalyan MK. Md. 1725 ve bizim hukukumuzda avukatlık K. md. 174/I-II buna örnek olarak gösterilmektedir. BK md. 423/I'e göre de "komisyoncunun kendisine tevdi edilen işi yapmamasına müvekkil sebebiyet vermişse, komisyoncu yine ücrete hak kazanır".

²⁴¹ Weber, Art. 404, N. 17; Honsell, s. 282; Aral, s. 234; Oser/Schönenberger, Art. 404, N. 9. S. 1502; Gautschi, Art. 404, N. 18a-19b.

²⁴² Hatemi/Serozan/Arpacı, s. 438.

²⁴³ Özkaya, s. 665.

sözleşme ile bağlı olmayacaktır²⁴⁴. Vekil ise azledildiğini öğrenene kadar ki vekalet ücretini ve o ana kadar yaptığı masrafları müvekkilden isteyebilir²⁴⁵.

Maddi fiillere ilişkin vekalet ile dolaylı temsili gerektiren hukuki işlemlere ait vekalette vekil edenin, üçüncü kişilerle doğrudan bir bulunmadığından azilden üçüncü kişinin haberdar olmasının sonuca etkisi yoktur. Zira maddi fiillere ilişkin vekalette çok zaman karşı taraf bulunmaz. Dolaylı temsilde ise yapılan işlemler kendi adına ve müvekil hesabına yapıldığından, hakkın sahibi geçici bir sürede olsa vekile ait bulunduğundan yapılan sözleşme vekil ile üçüncü kişi arasında hüküm ve sonuç doğurmakta, üçüncü kişiyi ilgilendirmemektedir²⁴⁶.

B) Ölüm ve Ehliyetsizlik

BK. md. 397/1'e göre "hilafı mukaveleden veya işin mahiyetinden anlaşılmadıkça vekalet, gerek vekilin gerek müvekkilin ölümüyle ve ehliyetinin zevali veya iflasıyla nihayet bulur".

Bu hükümden de anlaşıldığı üzere ölüm, vekalet sözleşmesini geleceğe yönelik olarak ortadan kaldıran sebeplerden birisidir²⁴⁷. Vekalet sözleşmesinin ölümle sona ermesinin nedeni, tarafların karşılıklı güvenine dayanan bir ilişki ortaya çıkarması ve iş görme borcuna ilişkin hak ve borçların tarafların kişiliğine sıkı surette bağlı olmasıdır²⁴⁸. Bu nedenle taraflardan birinin ölümü halinde işin

²⁴⁴ Oser/Schönenberger, Art. 404, Nr. 5; Gautschi, Art. 404, Nr. 9 a-b, 14b; Becker, Art. 404, Nr. 3; Tandoğan II, s. 631; Özkaya, s. 665.

²⁴⁵ Gautschi, Art. 404, Nr. 9, b.

²⁴⁶ Özkaya, s. 665.

²⁴⁷ Esser/Weyer, s. 319; Yavuz, s. 623; Özkaya, s. 717; Hatemi/Serozan/Arpacı, s. 438; Y. 6. HD., 1.2.1990, 89/18208-988; Vekalet sözleşmesi ölümle sona erdiğinden; vekilin, müvekkilinin ölümünden sonar dava açması mümkün değildir. (YKD. 1990.1.s. 664-665); Y. 12. HD., 19.6.1996, 8055/8673 (IKID. 1997, s. 12793)

²⁴⁸ Brox, s. 238; Serozan, R, Sözleşmeden Dönme, İstanbul, 1975, s. 161, 162.

görülmesine ilişkin borç ve haklar mirasçılara intikal etmez²⁴⁹. Fakat ölüm anına kadar doğmuş olan hak ve alacaklar mirasçılara geçebilir. BK. md. 397/1'e göre kural ölümle vekaletin sona ermesi ise de, eğer taraflar aksini kararlaştırırlarsa veya işin niteliği gerektiriyorsa vekaletin etkisi ölümden sonra da devam edebilir²⁵⁰. Tarafların ölümden sonra da vekaletin devam edeceği yönündeki anlaşmalar genellikle müvekkilin ölmesi halinde geçerli olacak şekilde yapılmaktadır²⁵¹.

Çünkü özellikle vekilin şahsının özelliklerinin ön plana çıktığı teknik birtakım sözleşmelerde (avukatlık, doktorluk, menajerlik gibi) vekilin ölmesi halinde anlaşmanın uygulama imkanı kalmamaktadır.

Kanaatimce, menajerlik sözleşmesinde her iki taraf için de kişisel özelliklerin ön plana çıkması nedeniyle tarafların ölümden sonra da bu ilişkinin devam etmesi yönündeki kararları anlamsız olacaktır. Çünkü menajer için, menajerliğini yaptığı sporcunun gerek fiziki, gerekse şahsi özellikleri önem taşır. Oyuncunun yerine mirasçılarının geçmesi isabetli değildir. Aynı sonuç menajerin ölümü halinde sporcu içinde geçerlidir. Çünkü menajerin iş görme borcu uzmanlığı gerektiren bir borçtur.

Bazı hallerde işin niteliğinden açıkça vekalet sözleşmesinin ölümden sonrada devam edeceği anlaşılabilir. Bu gibi hallerde o iş görülüp

²⁴⁹ Hatemi/Serozan/arpacı, s. 438.

²⁵⁰ Zevkililer, s. 368; Serozan, s. 162; ayrıntılı bilgi için bkz. Gürsoy, K. T: Vekalet Akdinin Ölüm Nedeniyle Sona Ermesi ve Sonuçları Temsil ve Vekaletle İlişkin Sorunlar, Sempozyum, İstanbul 1977, s. 1 vd.

²⁵¹ "Ölümden sonra devam edeceği kararlaştırılan vekâlet vekil edenin mirasçılara tebliğ edilmeksizin devam eder." HG, 20.12.1950 T. 19/89 (Özkaya, s.727); "Vekaletin sarahatinden ve işin özelliğinden vekâletin ölümden sonra da devam ettiği anlaşıldığından yapılan işlem geçerlidir" HGK, 26.12.1962 T. E.1/65, K.94 (Özkaya, s.726).

tamamlanıncaya kadar vekalet devam eder²⁵². Kesintiye uğramaya müsait olmayan bir işin idaresi için vekile yetki verilmişse, işin niteliği müvekkilin ölümüne rağmen sözleşmenin devamını gerektirir²⁵³. BK.md.398/II'ye göre "vekâletin nihayet bulması müvekkilin menfaatlerini tehlikeye koyuyorsa müvekkil veya mirasçısı veya mümessili bizzat işlerini görebilecek hale gelinceye kadar vekil, veya mirasçı veya mümessili vekaleti ifaya devam ile mükelleftir". Bu hükümden de anlaşıldığı gibi, vekaletin anlaşıldığı gibi vekaletin son bulması görülecek işi yarım bırakıyor, müvekkilin mirasçılarının hakları tehlikeye düşüyorsa vekil makul süre ile işine devam etmelidir. Fakat görülecek işin mahiyeti icabı vekaletin devam etmesine müsait olmalıdır²⁵⁴. İş görmeye geçici olarak devam etme borcu yeme getirilmezse bundan doğan zararların tazmin edilmesi gerekir²⁵⁵.

Ölüm de azil ve istifa gibi ileriye dönük hüküm ve sonuçlar doğurur. Ölüm hukuki sonuçların karşı tarafın öğrenme tarihinden itibaren meydana getirir. Bu nedenle müvekkilin ölümünü öğrenene kadar vekili yaptığı işlemler, müvekkili bağlar. Vekilin ölüm ile ölümü öğrenme tarihi arasında elde ettiği hakları, yaptığı masraflar, uğradığı zararları müvekkilin varislerinden isteme hakkı vardır²⁵⁶. Ölümüne benzer sebeplerden gaiplik ve tüzel kişiliğin ortadan kalkması ile de sözleşme sona erer²⁵⁷.

BK. md 397/I'e göre, "vekâlet, gerek vekilin gerek müvekkilin ehliyetinin zevali ile nihayet bulur." Böylece vekâlet sözleşmesi, kurulduktan

²⁵² "Vekalet akdinin ölümünden sonra da devam edeceği işin özelliğinden anlaşılıyorsa vekilin ferağ takririni vermesi geçerlidir. HGK..16.12.1970 tarih E.1/778 K.685 (Özkaya, s. 725); Esener, s.177-178; Gürsoy s.11-12.

²⁵³ Akıncı tez, s.99

²⁵⁴ Özkaya, s.718

²⁵⁵ Becker, s.732; Tandoğan II., s.470; Gautschi, art. 405, 18b; Zevkiler, s.369.

²⁵⁶ Özkaya, s.719

²⁵⁷ Zevkiler.s.369

sonra, gerek müvekkilin gerekse vekilin temyiz kudretini kaybetmesi ve tam ehliyetsiz duruma düşmesiyle sona erecektir. Taraflardan birinin sınırlı ehliyetli ya da sınırlı ehliyetsiz durumuna düştüğü durumlarda, vekâletin sona erip ermeyeceği sorununun genel hükümler çerçevesinde çözümlenmesi gerekir. Örneğin müvekkili ya da vekile bir kanunî müşavir tayin edilirse MK. md. 379'da sayılan muamelelere ilişkin vekaletin devamı, kanunî müşavirin muvafakatine bağlı olacaktır; sınırlı ehliyetsizlik durumunda ise, kanunî temsilcinin muvafakatiyle vekâlet ilişkisinin devam etmesi mümkün olacaktır²⁵⁸.

Diğer sona erme sebeplerinde olduğu gibi sözleşme ve işin mahiyeti gerektirdiği takdirde vekalet de ehliyetsizlikten sonra devam edebilir. Müvekkilin menfaati gerektiriyorsa, onun ehliyetsiz duruma düşmesine rağmen geçici olarak, kanunî temsilci işe el koyuncaya kadar vekil görevine devam etmelidir²⁵⁹.

Vekilin ehliyetsiz duruma düşmesi halinde de vekalet sözleşmesi sona erer. Müvekkil veya üçüncü kişinin vekilin ehliyetsizliğini bilmemesinin önemi olmaksızın, yapılan işlemler tarafları bağlamaz²⁶⁰.

C) İflas

Bk.md.397/1'de ölüm ve ehliyetsizliğin yanı sıra iflas da sona erme sebebi olarak düzenlenmiştir. İşin niteliğinden veya sözleşmeden aksi anlaşılmıyorsa taraflardan birinin iflası ile de vekalet sözleşmesi sona erer.

Ancak iflasın kendisine özgü kuralları bulunmaktadır. Bir kere maddi eylemlere ilişkin vekâlette gerek vekilin gerekse müvekkilin iflası vekâlet

²⁵⁸ Yavuz, s.624; Tandoğan II. s.644

²⁵⁹ Özkaya, s.719

²⁶⁰ "Ehliyetin zevali, vekalet yetkisini hükümsüz kılan, Y.4. HD .26.10.1970, T.E6788, K.7684 (Özkaya, s.735).

sözleşmesini sona erdirmez. Çünkü iflas müflisin ehliyetini, malları üzerindeki tasarruf hakkını ortadan kaldırır. Başka bir anlatımla iflas maddi eylemlerden ziyade tarafların mali durumları ile ilgili bir olaydır. Buna rağmen taraflardan birinin iflası aradaki güven unsurunu zedeleyeceğinden istifa veya affa neden olur. İflas istifa ve azlin haklı bir nedeni sayılır²⁶¹.

Hükuki işlemlere ilişkin vekâlette gerek vekilin gerekse müvekkilin iflası vekâlet sözleşmesini sona erdirir. Hatta taraflar iflas halinde vekâlet sözleşmesinin devamını dahi kararlaştıramazlar. Buna kanun hükümleri engeldir. Müflisin mal varlığı üzerindeki tasarruf hakkı son bulur onun yerini iflas idaresi alır²⁶².

Ancak vekil edenin iflası halinde bazı kişisel hakları yönünden ücretsiz olarak vekâlet ilişkisinin devam edeceğinin kabulü gerekir. Örneğin boşanma davasına vekilin ücretsiz olarak devam etmesine iflas masasını ilgilendiren bir yön yoktur.

Sonuç olarak hukukî muamelelere ilişkin vekâlette vekâletin ve dolayısıyla vekilin temsil yetkisinin azil, istifa, ölüm, ehliyetsizlik ve iflâs gibi bir sebeple sona erdiği durumlarda, vekilin, sona erme ânından itibaren müvekkili için hukukî muamele yapma yetkisi de sona erer. Müvekkili için yaptığı hukukî muameleler hakkında yetkisiz temsil ya da vekâletsiz iş görme hükümleri uygulanır. İşte BK. m. 398, bu kurala bir İstisna getirmekte ve sona ermenin bir sonucu doğurabilmesi için ayrıca vekilin bu sona ermeyi öğrenmesini aramaktadır; vekilin bu öğrenmesi gerçekleşmedikçe, vekâlet, öğrenme ânına kadar devam ediyormuş gibi hükümler doğuracaktır. Yani vekil, temsil yetkisi varmış gibi, öğrenme ânına kadar yaptığı muameleleriyle müvekkili hak sahibi ya

²⁶¹ Vekaleti sona erdiren sebeplerden biri olan iflas için ayrıntılı bilgi için bkz. Akıncı (tez), s.108-117

²⁶² "İflas vekalet ilişkisini sona erdirir" HGK. 7.4.1965 tarih E.547/D-İİD. K. 158 (Özkaya,s725)

da borçlu yapabilecektir. Ancak vekilin, doğrudan temsilci sıfatıyla hareket ettiği durumlarda kural olarak; vekilin müvekkil hesabına muamele yaptığı üçüncü kişinin, vekilin vekâletinin sona erdiğini bildiği durumlarda, BK. md. 398'de İle BK. md. 37/İ düzenlemelerinin getirdiği istisna uygulama alanı bulamayacaktır; yani bu durumlarda, yetkisiz temsil ya da vekâletsiz iş görmeye ilişkin hükümler uygulanacaktır. BK. Md/37/son'un, BK. md. 398'de tekrarlanması sonucu olarak; vekil, muamele yaptığı üçüncü kişinin vekâletinin sona erdiğini bildiği durumlarda da müvekkiline karşı vekâlet devam ediyormuş gibi haklar elde edebilecektir²⁶³.

²⁶³ Yavuz, s. 628.

SONUÇ

Günümüz toplumunda her ülkede spor, çok sevilen, çok icra edilen ve sadece stres atmak amacıyla değil, sağlıklı olmak içinde ön planda tutulan bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Hal böyle olunca sporla ilgili pek çok yeni meslek dalı türemektedir. Menajerlikte bunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Menajerlik sözleşmesini ifade etmek için şöyle bir tanım verilebilir: Menajerlik sözleşmesi, menajer ile oyuncu arasında yapılan ve menajere oyuncunun spor yaşamını düzenlemesi ve verimli, düzenli bir biçimde sürdürme bilmesi için onun adına her türlü hukuki muameleyi yapma yetkisi verilen buna karşılık oyuncunun da menajere belli bir ücret ödemesini öngören rızai bir anlaşmadır.

Menajerlik sözleşmesinin en önemli unsuru, menajerin bir iş görme borcu altına girmesidir. Menajer sporcu ile kulüp arasındaki iletişimi sağlamak sporcuların her türlü hukuki ilişkilerini düzenlemekle yükümlüdür. Profesyonel sporcular sözleşme yenileme döneminde kulüplerle anlaşma yapılırken sözleşmenin şartlarını birebir kendisi anlamaktan kaçınırlar çünkü çoğu zaman sporcular, çalıştıkları ülkeler, kulüpler hakkında yeterli bilgi sahibi değildirler. Özellikle alacaklarının tahsilinde çeşitli pürüzler çıkmasını istemediklerinden bu ve benzeri sorunların çözümü için kendilerine birer menajer atarlar. Menajer sporcunun kendisine verdiği iş veya hizmeti, onun irade ve amacına, talimatına uygun bir biçimde ve yararına yapma borcu altına girer. Menajerlik sözleşmesi kişisel nitelikli bir edim içermektedir.

Menajerlik sözleşmesinin bir diğer unsuru menajer ile oyuncunun karşılıklı ve birbirine uygun iradeleri ile menajerin oyuncu için bir iş görmesi

konusunda sözleşme yapılmasıdır. Bu sözleşme ile menajer oyuncunun mesleki kariyerindeki tüm faaliyetleri gereği gibi ve özenle oyuncunun menfaatine olacak şekilde kanalize etmekle yükümlüdür. Oyuncu da bu sözleşme gereğince kendisi için hazırlanan faaliyetlere katılmak, mesleğini icra etmek ve menajere belirli bir ücret vermekle sorumludur. Görüldüğü gibi menajerlik sözleşmesinde menajerin gördüğü iş başkasına ait ve onun menfaatine yapılmaktadır.

Menajerlik sözleşmesinin geçerli olabilmesi için konusunun mümkün, hukuka ve ahlaka uygun olması gerekir. Menajerlik sözleşmesi gelişen toplum yapısı içerisinde ortaya çıkan müesseselerden biri olarak karşımıza çıktığı için genellikle ücretli olarak yapıldığını görmekteyiz.

Menajerlik sözleşmesi Borçlar Kanununun özel borç ilişkileri bölümünde yada özel bir kanun tarafından düzenlenmemiştir. Kanun tarafından değil de tarafların iradeleri ile yaratılan bu sözleşmelere isimsiz sözleşmeler denilmektedir.

Kanaatimizce, kanunda düzenlenmiş sözleşmelere ilişkin bazı unsurlar yanında kanunda düzenlenmemiş sözleşmelere ilişkin unsurlarda içeren menajerlik sözleşmesi karma sözleşme olarak nitelenmelidir. Menajerlik sözleşmesi konusu iş görme olan bir sözleşme olmasına rağmen Borçlar Kanununda iş görme sözleşmesi tipi olarak zikredilmemiştir.

İsviçre Borçlar Hukukunda İBK md. 394 (TBK. md. 386 / II) hükmü 1911'deki değişiklikle kabul edilmiştir. Bu hükmün amacı, vekalet sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulama alanını belirlemek vekalet sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran sınırları belirginleştirmek ve iş görme sözleşmeleri alanında bir tipoloji oluşturmaktır. BK. md. 386/II'ye göre "Diğer akitler hakkındaki kanuni hükümlere tabi olmayan işlerde dahi vekalet hükümleri

cari olur.” Madde hükmünden çıkardığımız anlama göre, vekalet sözleşmesi, sadece hukuki fiilleri değil, diğer iş görme sözleşmelerinin konusuna girmeyen fiili hizmet edimlerini de kapsar.

Kanaatimizce, BK. md. 386/II’ye dayanarak menajerlik sözleşmesine vekalet sözleşmesinin hükümlerinin uygulanması gerekecektir. Bunun yanında FIFA’nın menajerlik düzenlemeleri açısından getirdiği hükümler de menajerlik sözleşmelerinden ortaya çıkacak uyumsuzluklarda yol gösterici olacaktır.

Sonuç olarak, açıkladığımız hükümlere örnek olarak, bir menajerlik sözleşmesini eklemekte fayda olduğu kanaatindeyim.



EKLER

MENAJERLİK SÖZLEŞMESİ

MADDE 1 – TARAFLAR

- a- Menajer, İsim, Soyisim, Adres
- b- Oyuncu (Sporcu) İsim-Soyisim, Adres

MADDE 2 - TANIMLAMALAR

İşbu sözleşme Türkçe ve İngilizce olarak iki ayrı dilde düzenlenmiştir. Bu menajerlik ve danışmanlık sözleşme metni içerisinde;

- a - kısaca “Menajer” diye,
- b - kısaca “Sporcu” diye,
- c- Menajer ve Sporcu müştereken “Taraflar” diye,
- d- İşbu Menajerlik Sözleşmesi kısaca “Sözleşme” diye anılacaktır.

MADDE 3 – SÖZLEŞMENİN KONUSU

İşbu sözleşmenin konusu; Menajere sözleşme süresi boyunca, sporcunun spor yaşamını düzenlemesi, onun spor yaşamını verimli ve düzenli bir şekilde sürdürebilmemesi için sporcu adına her türlü hukuki işlemi yapma yetkisi verilmesi ile sporcunun bu kapsamda, menajere belirli bir ücret ödemesinden ibarettir.

MADDE 4 - AMAÇ

İşbu sözleşme uyarınca şirket, sporcunun sportif faaliyetleri için lazım gelen her türlü idari işlemleri yapmak için genel ve bağlayıcı temsil yetkisine sahiptir.

TARAFLARIN HAK VE SORUMLULUKLARINA İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 5-MENAJERİN HAKLARI VE SORUMLULUKLARI

a) Menajer, sporcu ile yapılan işbu Sözleşme ve onun eki olan vekaletname ile sporcu adına hareket etmeye, kulüplerle her türlü transfer görüşmeleri yapmaya ve bu görüşmeler neticesinde sporcu adına kulüple mukavele imzalamaya, (Türkiye Futbol Federasyonu'nun tek tip Profesyonellik Mukavelesi'ni imzalamaya) imzaladıklarını ve/veya daha öncesinden sporcu noterden tasdik ettirmeye, namına imza atmaya yetkili olacaktır.

b) Menajer kültürel ve sportif konularda organizasyonlar düzenler ve spor danışmanlığı yapar. Menajer sporcu tarafından kendisine verilen işler konusunda düzenli hesap vermeyi taahhüt eder. Sporcu ayrıca bu sözleşme ile birlikte menajerin göstereceği kişi ve kişilere vekalet verecektir. Bu vekaletten azil yada iptal istemi halinde sözleşmenin 8. Maddesi uygulanır.

MADDE 6- SPORCUNUN HAKLARI VE SORUMLULUKLARI

a) Sporcu, sözleşme süresi boyunca, Menajer dışında hiçbir şahıs ve/veya aynı nitelikte bir başka kuruluş ile çalışmamayı, sözleşme imzalamamayı, taahhüt altına girmemeyi, transferini kendi başına ya da 3. kişiler aracılığıyla yapmamayı, bu madde de anılanlara aykırı hareket etmesi hâlinde işbu sözleşmenin 8. Maddesinde hüküm altına alınan cezai şartı ve komisyon ücretini hiçbir ihbar ve ihtara gerek kalmaksızın, derhal nakden ve defaten menajere ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

b) Sporcu, fiziksel ve ahlaki olarak kendine gerekli özeni göstermeyi ve sporculuk onur ve vakarına uygun davranmayı kabul taahhüt eder.

c) Sporcu işbu sözleşmede zikredilen hak ve sorumluluklarına aykırı davranışı ya da sair kusurlu hareketleri nedeniyle Menajeri ya da menajerin taahhüt altına girdiği veya sözleşme imzaladığı 3. kişileri zarara uğratması halinde, doğan zararlardan şahsen sorumlu olmayı ve bunları hiçbir ihtar ve ihbara gerek olmaksızın ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

d) Sporcunun, kusurundan kaynaklanan nedenlerle 3. kişiler tarafından menajere karşı dava açılması, icra takibi yapılması ve bunların aleyhe sonuçlanması halinde, sporcu menajer doğan tüm zararları gayri kabili rucü olmak üzere ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

e) Sporcu, menajerin izni olmaksızın mesleğinin dışında yazılı ya da görsel basına konu olmaması, özel yaşamında hiçbir surette menajerin, bağlı olduğu kulübünün, takım arkadaşlarını yöneticilerinin ve tüm kulüp

camiasını şeref ve itibarını zedeleyecek harekette bulunmamaya, yazılı ya da görsel basına bu şekilde beyanat vermemeyi kabul ve taahhüt eder.

f) Sporcu, sportif faaliyetleri ve spor yaşantısı ile ilgili her türlü bilgiyi ve ayrıca yurtiçine ve yurtdışına yapacağı seyahatlere menajerine bildirmeyi kabul ve taahhüt eder.

g) Sporcu, antrenman ve maçlardaki sakatlıklar ile çalışma ve maçlar dışında doğabilecek herhangi bir kaza ve hastalık halini derhal ve en kısa sürede menajere bildirmeyi kabul ve taahhüt eder.

h) Sporcu menajer tarafından anlaşması sağlanan, imzası menajer ve/veya sporcu tarafından atılan, yurtiçi veya yurtdışındaki herhangi bir kulüpte işbu sözleşmede belirtilmiş olan şartlar çerçevesinde futbol oynayacağını şimdiden kabul ve taahhüt eder.

i) Sporcu bu sözleşmenin imzası ile ve/veya daha sonrasında işbu sözleşmede belirlenen tarafların hak ve yükümlülüklerini yerine getirmesi için lazım gelene her türlü vekaleti menajer tarafından belirlenen kişi ve/veya vermeyi kabul ve taahhüt eder.

j) Sporcu işbu sözleşmenin ayrılmaz bir parçası olan vekaletnameden sözleşmenin hitamından önce menajeri ve/veya diğer vekilleri haklı bir neden olmaksızın azletmesi halinde ve/veya işbu sözleşmeyi yine hiçbir haklı neden olmaksızın feshetmesi halinde işbu sözleşmenin 8. maddesinde hüküm altına alınan cezai şartı hiçbir ihtar ve ihbara gerek kalmaksızın fesih ve/veya azil ile birlikte derhal nakden ve defaten menajere ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

ÖDEMELERİN ŞEKLİ, ZAMANI ve FAİZ, CEZAI ŞART

MADDE 7 – KOMİSYON ÖDEME ZAMANI, ŞEKLİ, FAİZ

a) Menajer, sporcunun, kendi kulübü ile anlaşma yaması halinde transfer bedelinin % 7'sini, bir başak kulüp ile anlaşma yapması halinde transfer bedelinin % 10'unu ücret olarak almaya hak kazanır.

b) Komisyon bedelinin yarısı transfer sözleşmesinin imzalandığı tarihten itibaren 7 gün içinde, diğer yarısı ise, sporcunun kulüpten almaya hak kazandığı her türlü ilk üç alacak ile bağlantılı olarak 3 eşit taksitte ihtar ve ihbara gerek kalmaksızın sporcu tarafından menajere ödenir.

c) Menajer, bu kulüplerden sporcu adına tahsilatta bulunduğu anda, komisyon ücreti ile masraf ve giderlerini mahsup ettikten sonra, kalan miktarı sporcuya nakden ve defaten ödeyecektir. Sporcu, transfer bedelini doğrudan alırsa, menajere komisyon ücretini, masraf ve sair giderlerinin hiçbir ihtar ve ihbara gerek kalmaksızın aldığı tarihten itibaren 7 gün içinde ödemekle yükümlüdür.

d) Komisyon bedelleri işbu sözleşme ile belirlenen sürelerde ödenmediği takdirde bakiye tüm alacaklar hiçbir ihtar ve ihbara gerek kalmaksızın muaccel hale gelecek olup, bu takdirde sporcu tüm komisyon bedellerini ve işbu sözleşmenin 8. maddesinde öngörülen cezai şartı herhangi bir itiraz ileri sürmeksizin nakden defaten ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

e) Sporcu, menajerin komisyon ücretini, belirtilen zamanda nakden ve defaten ödemezse geciken her ay için aylık % 10 faiz ödemeyi ve bu oranın fahiş olmadığını kabul ve taahhüt eder.

MADDE 8 – CEZAI ŞART

Sporcu, işbu sözleşmenin herhangi bir maddesinin ihlal etmesi, bu sözleşme ile öngörülen edimleri yerine getirmemesi, menajerin rızası dışında, başka şahıs ve firmalarla, sözleşmeyi ortadan kaldıracak, yürürlüğünü daraltacak işleyemez hale getirecek yeni bir sözleşme imzalaması veya transferini kendi başına yapması halinde (her türlü maddi ve manevi tazminat hakları dışında) Menajere cezai şartı hiçbir ihtar ve ihbara gerek kalmaksızın ödemeyi ve bu cezai şartın fahiş olmadığını kabul, beyan ve taahhüt eder.

DİĞER HÜKÜMLER

MADDE 9 – YÜRÜRLÜK, SÜRE ve SONA ERME

a) Sözleşme imzalandığı tarihten itibaren (kural olarak 2) için geçerlidir. Eğer sözleşme, sezon başladıktan sonra imzalanmışsa, gelecek sezonun başlangıç tarihi, sözleşmenin başlangıç tarihi, 2 sezon sonundaki sezonun bitiş tarihi ise sözleşmenin bitiş tarihi kabul edilir.

b) Sporcunun askerlik yaptığı sezon ile 6 aydan uzun süren sakalık dönemleri sözleşmenin süresini hesaplamada dikkate alınmaz.

c) Sözleşme süresinin bitiminden 30 gün önce yazılı bildirimde bulunmak koşuluyla taraflar sözleşmeyi feshedebilirler. Eğer böyle bir

fesih bildiriminde bulunulmazsa sözleşme her defasında kendiliğinden aynı şartlarla 1 yıl uzatılmış olarak kabul edilir.

MADDE 10 – DEVİR YASAĞI

Sporcu, işbu sözleşmeden kaynaklanan hak ve yükümlülüklerini 3. kişilere devredemez. Aksine davranış sözleşmeye aykırılık teşkil eder.

MADDE 11 - UYUSMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

Taraflar işbu sözleşmenin tatbik ve tefsirinden doğacak her türlü uyuşmazlıkları önce kendi aralarında sulhen halletmeye gayret ederler. Sulhen halledilmeyen uyuşmazlıklarda Türk Hukuku geçerli olup mahkemeleri ve İcra Daireleri yetkilidir.

MADDE 12 – TEBLİGAT ADRESİ

Taraflar tebligat adresi olarak sözleşmenin başlığındaki adresleri kabul etmişlerdir. Karşı tarafa usulünce yapılacak bir tebligatta adres değişikliği bildirilmedikçe, bu adreslere yapılacak tebligat geçerli sayılır.

MADDE 13 – GEÇERLİLİK ŞARTI

İşbu sözleşmenin bir maddesinin geçersizliği diğer maddelerin geçerliliğine etki etmez. Taraflar arasında yapılan sözlü anlaşmalar geçersizdir. Bu sözleşmeyi değiştiren veya tamamlayan anlaşmalar ancak, yazılı yapılması halinde geçerlidir.

İşbu 13 maddeden ibaret Sözleşme tarihinde ikişer nüsha halinde düzenlendikten sonra taraflarca okunup imza altına alınmıştır.

Menajer

Sporcu

İmza

İmza

EK 1 - OYUNCU MENAJERLERİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

FIFA İcra Heyeti 10 Aralık 2000 tarihli toplantısında FIFA Kurallarının uygulanmasına dair düzenlemelere ilişkin madde 17 paragraf 2 hükmüne uygun olarak aşağıdaki düzenlemeleri kabul etmiştir.

ÖNSÖZ

1. Bu düzenlemeler, oyuncunun milli bir kuruluşla veya bir milli kuruluştan diğerine transferini ayarlayan oyuncu menajerlerinin görevlerini kapsamaktadır.

2. Her bir milli kuruluş oyuncu menajerleri ile ilgili kendi düzenlemelerini aşağıdaki talimatlara göre kaleme alacaktır. Söz konusu düzenlemeler FIFA Oyuncu Statüleri Komitesi tarafından onaylanmalı ve aşağıda belirtilen prensiplerle de uyumlu olmalıdır.

3. Milli kuruluşlar kendi düzenlemelerini kaleme alırken kendi milli hukuk düzenlemelerini ve uluslararası uygulamaları olduğu kadar FIFA kural ve düzenlemelerini de dikkate alacaklardır.

1. GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1

1. Oyuncular ve kulüpler diğer oyuncularla veya kulüplerle, aşağıda yer alan madde 2 paragraf 1'e uygun olarak ilgili milli kuruluş tarafından düzenlenmiş olan bir lisansın oyuncu menajeri tarafından sahip olunması şartıyla, bir menajer tutmaya yetkilidir. Bir oyuncu menajeri, gerçek bir kişi olup, bir komisyon karşılığında düzenli temeller

çerçevesinde, aşağıda belirtilen hükümlere uygun bir biçimde bir oyuncuyu, onun iş edinmesini sağlamaya yönelik olarak bir kulübe sunan veya her iki kulüpten birine bir transfer sözleşmesini gerçekleştirmek üzere tanıtan kişidir.

2. Oyuncular ve kulüplerin ehliyeti olmayan menajerlerden hizmet alması yasaktır. (madde 16 ve 18)

3. Eğer, bir oyuncu adına hareket eden menajer veli ise, bahis konusu oyuncunun çocukları veya eşi ise, veya eğer menajer oyuncu namına hareket ediyorsa veya kulüp, kendi ikametgah ettiği ülkenin yürürlükte olan kuralları ile uyumlu, kanuni olarak bir avukat gibi hareket etmeye yetkili ise yukarıda madde 2’de yer alan men etmeye yönelik hüküm uygulamaz.

II. LİSANSIN DÜZENLENMESİ

MADDE 2

1. Oyuncu menajeri olarak hareket etmek isteyen her gerçek kişi, milliyetine bağlı olduğu ülkenin milli kuruluşuna veya, eğer başka bir yerde yaşıyorsa, orada aralıksız olarak en az 2 yıldan beri yaşıyor olması şartıyla ikamet ettiği ülkenin milli kuruluşuna yazılı olarak bir başvuru gönderecektir.

2. Başvuranın kötü bir şöhreti olmamalıdır aksi halde başvurusu dikkate alınmayacaktır. İlgili milli kuruluş, ilgili ülkenin milli kanunlarına uygun olarak başvuranın temel gerekleri haiz olup olmadığını kararlaştırabilecektir.

3. Sadece gerçek bir kişi lisans için başvuruda bulunabilir. Kulüplerden veya şirketlerden gelecek başvurular dikkate alınmayacaktır.

MADDE 3

Başvuran herhangi bir kişi, hangi şartlar çerçevesinde olursa olsun, FIFA bünyesinde bir konfederasyonda, bir milli kuruluşta, bir kulüpte veya bunlarla ilişkisi olan herhangi bir organizasyon içinde bir göreve sahip olamaz.

MADDE 4

1. Lisans için bir başvuru alan herhangi bir milli kuruluş, madde 2 ve 3'te düzenlene ön şartlara uygun olup olmadığını kontrol edecektir.

2. Eğer başvuran kabul edilebilir nitelikteyse, milli kuruluş adayı yazılı sınav için çağıracaktır.

3. Milli kuruluş tarafından başvurusu resmi olarak reddedilen kişi soruşturma heyeti başvuruyu FIFA'ya gönderebilir. FIFA Oyuncu Statü Komitesi milli kuruluşun başvuruyu adil olarak reddedilip etmediğine karar verecektir. Eğer, Komite, başvurunun herhangi bir şekilde uygunsuz olduğunu düşünürse, başvuruda bulunan ilgili milli kuruluşta diğer iki yıl için yeniden başvuruda bulunamayacaktır.

MADDE 5

1. Milli Kuruluşlar iki yılda bir yazılı sınav düzenleyeceklerdir.
2. Sınavlar dünyanın her yerinde aynı gün yapılacaktır. Bu nedenle FIFA her takvim yılının başında Mart ve Eylül aylarında emredici günler tayin edecek ve milli kuruluşları bilgilendirecektir.
3. Milli kuruluşlar sınavları iyi bir zamanda ayarlamakla ve adaylara uygun bir bildiriye bulunmakla yükümlüdürler.
4. Sınav prosedürüne ilişkin temel kurallar ve şartlar işbu düzenlemelere ek EK A'da yer almaktadır.
5. Milli kuruluşlar sınavların düzenlenmesine ilişkin masrafların karşılanması için uygun bir ücret talep edebilirler.

MADDE 6

1. Eğer bir aday sınavın geçilmesi için gerekli olan minimum skoru alırsa, milli kuruluş kendisinden, ülkesindeki bir sigorta şirketi ile profesyonel sorumluluk sigortası akdetmesini talep edecektir. Ardından aday, bu sigorta poliçesini sorumlu milli kuruluşu gönderecektir
2. Sigortanın amacı, oyuncudan tazminata ilişkin talepleri, milli kuruluşun ve/veya FIFA'nın düşüncesine göre, işbu düzenlemelere ve/veya milli kuruluşların düzenlemelerine bir kulüp veya diğer menajerlerin mesleklerinden doğan aykırılıklara dair tazminat taleplerini karşılamaktır. Poliçe, bu nedenle, oyuncu menajerinin işinden

kaynaklanan her türlü muhtemel riski içine alacak şekilde kaleme alınacaktır.

3. Sigorta poliçesi ile karşılanacak maksimum miktar, menajerin sermayesinin temelleri üzerinden tespit edilecektir.

4. Profesyonel sorumluluk sigorta poliçesi aynı zamanda poliçenin sona ermesinden sonra poliçenin yürürlükte olduğu dönem içinde meydana gelen olaylar için yapılan talepleri de kapsayacaktır.

5. Oyuncu menajerinden sigorta poliçesi sona erer ermez yenilemesi talep edilecek ve otomatik olarak ilgili belgeler milli kuruluşa gönderilecektir.

MADDE 7

Eğer oyuncu menajeri ülkesinde yukarıda madde 6 ya uygun olarak profesyonel sorumluluk sigorta poliçesi akdedemediği takdirde, 100,000 CHF değerinde bir miktar; bankaya depo edebilir. Bu garanti bir İsviçre bankasına depo edilecek ve gayri kabili rücu olacaktır.

Bu garantiye sadece FIFA ulaşma hakkına sahiptir. Bu banka garantisi profesyonel sorumluluk sigorta poliçesi ile aynı amaca hizmet etmektedir. Garantinin miktarı (CHF 100 000), zararını talep eden herhangi bir tarafın maksimum miktarını temsil etmemektedir.

Menajerin verdiği bir zararın karşılanmasına yönelik olarak bankadan yapılacak bir ödeme sonucunda garanti miktarında azalma olursa, menajerin lisansı, garantinin miktarının başlangıç seviyesine (100.000 CHF) yükseltilene kadar askıya alınacaktır.

MADDE 8

1. Sınavı geçen her adaydan. Profesyonel Anlaşma Hükümü (Ek B) nü imzalaması taler edilecektir. Söz konusu anlaşmada menajer, görevini ifa ederken bu anlaşmaya ve bununla düzenlenen temel prensiplere uyacağını garanti eder.

Görevini ifa ederken Profesyonel Anlaşma Hükümüne aykırı davranan menajerler 15 maddenin 2. fıkrası gereğince yaptırıma tabii olacaklardır

MADDE 9

1. maddeye uygun olarak oyuncu üyelerine iş bulma hizmeti sağlamak isteğinde olan ve Milli kuruluşlar tarafından resmi olarak tanınan oyuncuların kuruluşları, işlerini yürüttükleri ülkedeki bir sigorta şirketi ile kendi müşterek profesyonel sorumluluk sigorta sözleşmesini yapabilirler.

Böyle bir durumda, sigorta 5ten fazla lisansa ait riskleri kapsamayacaktır. Lisansa sahip olanlar, her nasılsa ilgili kuruluşların, iyi niyetli üyeleri, işbu düzenlemenin A Ekine uygun olarak yazılı sınavı geçmiş olanlar ve şahsi olarak 8. maddeye uygun olarak Profesyonel Anlaşma Hükümü'nü imzalamış bulunan kişiler olabileceklerdir

MADDE 10

Menajer, profesyonel sorumluluk sigorta poliçesini veya duruma bağlı olarak banka garantisini aldıktan ve profesyonel Anlaşma Hükümünü imzaladıktan sonra , milli kuruluş adaya, oyuncu menajeri lisansı düzenleyecektir. Bu lisans kesinlikle şahsi ve devredilemez olacaktır. Her bir milli kuruluştan kendi bölgesindeki tüm lisanslı oyuncu menajerlerinin bir listesini yapması ve her sınav tarihinden sonra bunu FIFA ya göndermesi talep edilecektir.

1. Lisans limitsiz bir süre için düzenlenecek ve dünya çapında işlemleri yapmak konusunda menajeri yetkili kılacaktır.
2. FIFA dünya çapındaki her lisanslı menajerin listesini tamamlayacak ve kendi resmi web sitesinde yayınlayacaktır.
3. Oyuncu menajeri milli kuruluştan lisansını alır almaz iş ilişkilerinde aşağıda tayin edilmiş olan unvanı kullanmaya yetkili olacaktır: “(ülke) milli kuruluşundan lisanslı oyuncu menajeri”

III. LİSANSLI OYUNCU MENAJERİNİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

MADDE 11

Lisanslı bir oyuncu menajerinin;

- a. Bir sözleşme uyarınca bir kulüple bağlantısı olmayan ya da artık olmayan bir oyuncu ile temasa geçmeye, (FIFA Oyuncuların Statüsü ve Transferine İlişkin Düzenlemelerin 12. ve 13. maddeleri)

b. Kendisinden onların adına kendilerini temsil etmesini veya müzakerelerde bulunmasını isteyen herhangi bir oyuncuyu veya kulübü temsil etmeye ve müzakerelerde bulunmaya,

c. Kendisinden haklarını korumasını talep eden bir oyuncunun haklarını korumaya,

d. Kendisinden haklarını korumasını talep eden bir kulübün haklarını korumaya, hakkı bulunmaktadır.

MADDE 12

1. Bir oyuncu menajeri, madde 11 uyarınca bir oyuncu veya kulübü . ancak o oyuncu ve ya kulüple yazılı bir anlaşma yapmış olması halinde temsil etmeye veya haklarını korumaya yetkilidir.

2. Böyle bir anlaşma 2 yıllık bir süre ile sınırlı olacaktır ancak her iki tarafın açık yazılı talebi ile bu anlaşma yenilenebilir. Ancak bu sözleşme zımnen uzatılamaz. Bu sözleşme açık bir şekilde kimin oyuncu menajerinin komisyonunu ödemekle sorumlu olduğunu, komisyonun tipini ve komisyonun ödenmesine ilişkin ön şartları ihtiva edecektir.

3. Sadece oyuncu menajerinin hizmetlerini düzenleyen müşteri ama başka bir taraf değil menajere ödeme yapabilir.

4. Oyuncu adına hareket etmeyi taahhüt eden oyuncu menajerine yapılacak ödeme miktarı, menajerin, iş sözleşmesinde onun için müzakerede bulunduğu yıllık temel brüt geliri(ör: araba, daire gibi diğer yararlar, primler ve/veya herhangi başka bonus veya imtiyaz hariç) üzerinden hesaplanır.

5. Oyuncu menajeri ve oyuncu , oyuncunun menajere , menajerin kendisi için müzakerede bulunduğu iş sözleşmesinin başlangıcında toplu olarak mı yoksa sözleşme yılının sonunda yıllık taksitler halinde mi ödeme yapacağını peşin olarak karara bağlayacaklardır.

6. Eğer oyuncu menajeri ve oyuncu toplu ödeme olarak kararlaştırmazlarsa ve menajer tarafından onun namına müzakerede bulunulan iş sözleşmesi, oyuncu ile menajer arasındaki temsil sözleşmesinden daha uzun sürerse, Menajer temsil sözleşmesinin sona ermesinden sonraki dönem için yıllık bir ödemeye hak kazanır. Bu hak, oyuncunun iş sözleşmesinin sona ermesine veya oyuncunun menajerin yardımını almaksızın yeni bir iş sözleşmesi imzalamasına kadar devam eder.

7. Eğer menajer ve oyuncu ücretin miktarı konusunda bir anlaşmaya varamazlarsa,veya eğer temsil sözleşmesi böyle bir ücreti sağlamıyorsa, menajer, yukarıda paragraf 4'te açıklanan menajerin oyuncu namına müzakerede bulunduğu iş sözleşmesi nedeniyle elde edeceği temel gelirin %5'i oranında bir bedelin tazminat olarak ödenmesine hak kazanır.

8. Bir kulüple sözleşme yapan menajer, hizmetleri için , peşin olarak, üzerinde mutabık kalınan toplu bir ödeme ile ücretlendirilecektir.

9. FIFA kendi standart Temsil Sözleşmesini(ek C) milli kuruluşlara tedarik edecektir. Her menajerden bu standart sözleşmeyi kullanması talep edilecektir. Sözleşmeye taraf olanlar, söz konusu ülkede

iş ve iş görmeye dair ilgili kamu hukuku hükümlerini ihlal etmeden bu standart sözleşmeye ek ve tamamlayıcı sözleşmeler akdedebilirler.

10. Temsil Sözleşmesi her iki tarafça uygun olarak imzalanacak ve 4 nüsha olarak düzenlenecektir. Oyuncu ve kulüp ilk nüshayı, menajer ise ikinci nüshayı saklayacaktır. Menajer üçüncü ve dördüncü nüshayı kendi milli kuruluşuna veya oyuncu veya kulübün bağlı olduğu milli kuruluşu imza tarihinden itibaren 30 gün içinde tescil edilmesi için gönderecektir. Milli kuruluşlar aldıkları sözleşmelerin sicilini tutacaklardır. Sözleşmelerin kopyaları talep halinde FIFA'ya gönderilecektir.

11. Reşit olmayanlar, oyuncunun ikametgah ettiği ülkenin milli kanunlarına uygun biçimde, kanuni temsilcilerinin açık izni olmadan temsilci sözleşmesini imzalamazlar.

MADDE 13

Oyuncu menajeri, mesleğini, kendi işverenin işi, menajerin iş faaliyetleri ile bağlantılı idari görevlerle kısıtlanana kadar bir ticari iş olarak organize edebilir. Sadece oyuncu menajerin kendisi, oyuncu ve/veya kulüplerin diğer oyuncu ve/veya kulüplerle olan menfaatlerini temsil etmeye ve yürütmeye yetkilidir. Oyuncu menajeri yılda en az bir defa işverenlerinin listesini kendisine lisans düzenleyen milli kuruluşu gönderecektir. Her bir işveren ofis tarafından resmi olarak teyit edilmeden en az 3 ay önce listede özellikleri ile gösterilecektir. Oyuncu menajeri listeden silinen bir işvereni derhal kendi milli kuruluşuna bildirecektir. Bu silinme derhal yürürlüğe girecektir.

MADDE 14

Lisanslı bir oyuncu menajerinden;

a) Hiçbir ihlal göstermeksizin, milli kuruluşların, federasyonların ve

b) Kendisinin katılımı ve içinde yer alması sonucunda meydana gelen her işin daha önce bahsedilen statü ve düzenlemelerin hükümlerine uygun olması konusunda garanti vermesi,

c) Bir oyuncu ile , süresinin bitiminden önce sözleşmesini feshetmesi veya söz konusu sözleşmedeki hak ve görevlerini ihlal etmesi konusunda onu ikna etmek maksadı ile temasa geçmemesi

d) Bir transferde sadece bir tarafı temsil etmesi,

e) Talep üzerine, her bir ilgili milli kuruluşa, federasyona ve/veya FIFA 'ya bütün gerekli bilgileri vermesi ve gerekli belgeleri göndermesi,

f) İçinde yer almasının ve katılımının sonucu oluşan her işle ilgili sözleşmelerde kendi adının, imzasının ve müşterisinin adının yer alacağını garanti etmesi,

g) İşinin bulunduğu ülkede uygulanan kamu hukuku hükümlerine uyması talep edilir.

MADDE 15

1. Kendisine verilen hakları kötüye kullanan veya bu yönetmelikte yer alan görevlerini ifa etmeyen oyuncu menajerleri yaptırıma tabi olacaktırdır.

2. Aşağıda yer alan cezalar verilebilir:

- a. uyarı,ihtar,ikaz
- b. para cezası
- c. lisansın askıya alınması
- d. lisansın geri alınması

Cezalar birlikte de verilebilir.

3. Belirtilen cezalar, suç işleyen oyuncu menajerine lisansı düzenleyen milli kuruluş veya FIFA tarafından verilebilir. Sorumlulukların sınırlanması aşağıda 22. maddenin 1 ve 2. paragrafında belirtilmiştir.

4. Eğer, oyuncu menajeri madde 2,3,6 ve 7 'de düzenlenen (profesyonel sorumluluk sigortası veya banka garantisi) lisans alımında gerekli olan ön şartları yerine getirme konusunda bir ihlalde bulunursa lisans geri alınabilir. Eğer konu bu ise,ve ihmal telafi edilebilirse, milli kuruluşteki uygun bir kişi, kuralları yerine getirmesi için kendisine makul bir zaman tayin edecektir.

5. Paragraf 4'te belirtilen sebeplere ek olarak, eğer, oyuncu, menajeri devamlı surette ve önem arz edecek biçimde FIFA'nın ve/veya milli kuruluşların ve konfederasyonların statü ve düzenlemelerini ihlal ediyorsa lisansı geri alınacaktır.

6. Lisans , onu düzenleyen milli kuruluş tarafından geri alınabilir. FIFA . lisansın geri alınması konusunda milli kurulusu emredici nitelikte yönetme hakkını saklı tutar.

IV. OYUNCUNUN GÖREVLERİ

MADDE 16

1. Oyuncular, sadece, bu düzenlemelere ve 1. maddenin 3. paragrafındaki istisnalara bağlı olarak bir milli kuruluş tarafından kendisine lisans düzenlenen oyuncu menajerlerinin hizmetinden faydalanabilirler.

2. Oyuncu menajerinin adı ve imzası oyuncunun menfaatlerini temsil ettiği her iş akdinde, ihlal edilmeksizin, yer alacaktır. Eğer, oyuncu, menajerin hizmetlerinden faydalanmazsa, bu husus ilgili iş akdinde açık bir biçimde yer alacaktır.

MADDE 17

Eğer bir oyuncu lisansı olmayan bir oyuncu menajeri ile anlaşırca, bu durum oyuncunun kayıtlı olduğu milli kuruluşun (milli bir transfer söz konusu olduğunda) veya FIFA'nın (uluslararası bir transfer söz konusu olduğunda):

a. Söz konusu sözleşmelerden kaynaklanan herhangi bir ihtilafın meydana gelmesi halinde bu husus oyuncunun durumunun değerlendirilmesinde dikkate alınması,

b. Oyuncuyu: İhtar, uyarı, ikaz en az 10.000 CHF tutarında bir para cezası 12 aya kadar disiplin men cezası ile cezalandırma hususlarında takdir yetkisine bırakılmıştır. Bu cezalar birlikte de uygulanabilir.

V. KULÜPLERİN GÖREVLERİ

MADDE 18

1. Bir oyuncunun hizmetlerinden faydalanmak isteyen bir kulüp sadece; oyuncunun kendisi ile veya, bu düzenlemelere bağlı olan ve 1. maddenin 3. paragrafındaki istisnalara bağlı olarak bir milli kuruluş tarafından kendisine düzenlenen lisansa sahip olan oyuncu menajerleri ile anlaşma yapabilirler.

2. Bir kulübün menfaatlerini temsil eden bir oyuncu menajeri her işte ilgili iş ve/veya transfer sözleşmelerinde, ihlal etmeksizin, kendi adı ve imzası yer alacaktır. Eğer kulüp bir oyuncu menajerinin hizmetinden faydalanmazsa, bu durum ilgili transfer ve/Veya iş sözleşmelerinde açık bir biçimde ifade edilecektir.

3. Diğer bir kulübe tazminat ödeyen bir kulüp, bu tazminatı, hak edene doğrudan ödeyecektir. Bir kulübün maaş bile olsa bir oyuncu menajerine, herhangi bir bedeli ödemek için kısmen ya da tamamen para havalesi yapması, kesinlikle yasaktır.

MADDE 19

1. 18. maddedeki kısıtlamaları ihlal eden herhangi bir kulüp aşağıdaki yaptırımlara tabi olacaktır:

- a. Uyan, ikaz, ihtar
- b. Tüm ya da bazı yönetim kurulu üyelerinin işten el çektirilmesi
- c. En az 20.000 CHF değerinde bir para cezası
- d. Herhangi bir milli ve/veya uluslararası oyuncunun transferine en az 3 ay kısıtlama
- e. Herhangi bir milli ve/veya uluslar arası futbol faaliyeti ile ilgili kısıtlama ek olarak yukarıdaki 18. maddeye aykırı olarak kulübün yaptığı her işin geçersiz ve hükümsüz olduğu açıklanacaktır. Bu cezalar birlikte de verilebilir.

2. Yukarıda belirtilen cezalar sadece kulübün bağlı olduğu milli kurulu (milli bir transfer olduğunda) ve FIFA (uluslar arası bir transfer olduğunda) tarafından tefhim olunacaktır.

VI. ÖZEL HÜKÜMLER

MADDE 20

1. Faaliyetlerine son vermek isteyen herhangi bir oyuncu menajeri kendisine lisansı düzenleyen milli kuruluşa lisansını geri vermekle yükümlüdür. Bu hükme aykırılık halinde lisans iptal edilecek ve bu karar ilan edilecektir.

2. Milli kuruluşlar, faaliyetlerini sona erdiren oyuncu menajerlerinin isimlerini ilan edecekler ve derhal FIFA ve ilgili konfederasyonları haberdar edeceklerdir.

3. Oyuncu menajeri mesleklerini sona erdirene kadar profesyonel sorumluluk sigorta poliçesini iptal edemezler. (lisans ister geri verilmiş isterse alınmış olsun)Ancak, oyuncu menajeri mesleğini sona erdirdikten sonra, oyuncu menajeri olarak kendisinin önceki faaliyetlerinden meydana gelen tazminat için yapılacak herhangi bir talebin sigorta tarafından karşılanacağını garanti edecektir. (madde 6 par. 4)

MADDE 21

1. Oyuncuların Statüsü Komitesi. FIFA' nın gözlemcisi karar oluşturma organıdır ve bu düzenlemelerin uygulanmasından ve oyuncu menajerlerinin Profesyonel Sözleşme Kanunu'na uygun olarak faaliyetlerini yürütmelerinden sorumludur.

2. Her bir milli kuruluş lisans düzenlediği oyuncu menajerlerinin faaliyetlerinden sorumlu olacak bir gözlemci ve karar organı tayin edecektir.

VII. UYUŞMAZLIKLAR

MADDE 22

1. Aynı milli kuruluşla kayıtlı olan oyuncu ve oyuncu menajeri bir kulüp ve/veya diğer oyuncu menajerleri arasında ortaya çıkan uyuşmazlıkların (milli uyuşmazlıklar) varlığı halinde, ilgili milli kuruluş sorumludur. Söz konusu kuruluş olayı çözüme kavuşturmakla

yükümlü olacak ve hangi hizmetle ilgili uygun bir ücret tayin edeceğine ilişkin bir karar verecektir.

2. Paragraf l'de yer almayan herhangi diğer şikayetler FIFA Oyuncu Statüsü Komitesine sunulacaktır.

3. Oyuncu menajерinin işleri ile ilgili şikayetler ilgili milli kuruluşa veya FIFA'ya sözkonusu olaydan 2 yıl içinde ve herhalde oyuncu menajерinin faaliyetlerini sona erdirmesinden sonra 6 aydan geç olmamak üzere yazılı olarak yönlendirilecektir.

VIII. GEÇİŞ HÜKÜMLERİ

MADDE 23

1. 11 Aralık 1995 tarihli Yönetmeliğin Oyuncu Menajерlerini kapsayan hükümlerine uygun olarak lisans sahibi olan herhangi bir oyuncu menajeri, bu yeni düzenlemenin uygulanmaya başlamasından itibaren 6 ay içinde söz konusu düzenlemenin 2. maddesinin 1 paragrafı uyarınca sorumlu olan milli kuruluştan lisansını değiştirebilir. Bu oyuncu menajерleri işbu düzenlemenin A Ekine uygun olarak yazılı sınava tabi olmayacaklardır.

2. 6 aylık geçiş süresi sona erince, önceki lisansın geçerliliği bitecektir. Bu süre içinde FIFA lisansını değiştirmeyen oyuncu menajерlerinden ilgili milli kuruluştan lisansını almak için yazılı sınava girmeleri talep olunacaktır.

MADDE 24

1. 11. Aralık 1995 tarihli Oyuncu Menajerleri Yönetmeliği 'nine 9. maddesi uyarınca bir İsviçre Bankasına banka teminat depo eden herhangi bir oyuncu menajeri, profesyonel sorumluluk sigorta poliçesini düzenlemesi üzerine, FIFA'dan banka garantisini ortadan kaldırmasını talep edebilir. Söz konusu poliçe, 2. maddenin 1. paragrafı uyarınca ilgili oyuncu menajerlerinden sorumlu olan milli kuruluşun ülkesinde merkezi olan bir sigorta şirketi tarafından düzenlenecektir.

2. FIFA ilgili milli kuruluşu değışildik konusunda haberdar edecek ve sigorta poliçesini ona gönderecektir.

MADDE 25

1. Oyuncu Statü Komitesi tarafından çözüme bağlanması için FIFA'ya gönderilmiş olan bir oyuncu menajeri ve bir oyuncu, bir kulüp ve/veya diğeri bir oyuncu menajeri arasında bu düzenlemelerin yürürlük kazanacağı tarihten önce ortaya çıkan herhangi bir uyuşmazlık, 11. Aralık 1995 tarihli Oyuncu Menajerleri Yönetmeliği'ne uygun olarak çözüme kavuşturulacaktır

2. Bu düzenlemelerin yürürlük kazandığı tarihten sonra ortaya çıkan herhangi bir uyuşmazlık, 22. maddede belirtilen organlar tarafından bu düzenlemelere uygun olarak çözüme kavuşturulacaktır

IX. NİHAİ HÜKÜMLER

MADDE 26

FIFA İcra Heyeti, bu düzenlemeler içinde yer almayan her türlü konuda nihai sözü söyleme hakkına sahiptir.

MADDE 27

Bu düzenlemelerin Fransızca, Almanca, İspanyolca ve İngilizce metinlerinin yorumunda herhangi bir uyuşmazlık çıktığı takdirde İngilizce versiyonu geçerli olacaktır

MADDE 28

Bu düzenlemeler FIFA İcra Heyetinin Roma'daki 10 Aralık 2000 tarihli toplantısında kabul edilmiştir ve 01.Mart.2001 tarihinde yürürlüğe girecektir.

Roma/Zürih, 10 Aralık 2000

FIFA İCRA HEYETİ ADINA

Başkan

Genel Sekreter

J. S. Blatter

M.Zen Ruffinen

EK 2 - PROFESYONEL FUTBOL TALİMATI

KISIM : 1

Genel Hükümler

Amaç

Madde 1 – Bu Talimat, Kulüplerin profesyonel takım kurabilmelerini, futbolun geliştirilmesini sağlamak ve profesyonelliğin esaslarını belirlemek amacı ile düzenlenmiştir.

Kapsam

Madde 2 – Bu talimat, Türkiye Futbol Federasyonu, profesyonel takım kurmasına izin verilen ve profesyonel futbolcu istihdam eden kulüpler, bu kulüplerin yöneticileri ve futbolcuları hakkında uygulanır.

Dayanak

Madde 3 – Bu Talimat, 3813 <Değişik: RG.11.9.1993/21695> sayılı Türkiye Futbol Federasyonunun Kuruluş ve Görevleri hakkındaki kanun hükümleri ve Ana Statü'nün verdiği yetkiye dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 – Bu Talimattaki;

a) Genel Müdürlük : Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünü,

b) İl Müdürlüğü : Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünü,

c) İlçe Müdürlüğü : Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğünü,

d) Federasyon : Türkiye Futbol Federasyonu'nu ifade eder.

e) Profesyonellik : Futbolun sözleşmeye bağlı olarak ücret karşılığı yapılmasıdır.

f) Profesyonel Futbol : Bu konudaki mevzuata uygun olarak faaliyette bulunmasına izin verilen spor dalıdır.

g) Profesyonel Futbolcu : Kulübüne sözleşme ile bağlı olan, futbol faaliyetlerini, yüklenmiş olduğu sorumluluk ve ücretle yapan futbolcudur.

h) Profesyonel Futbol Takımı : Bir kulübe bağlı olarak futbol faaliyetini ücret karşılığında yapan futbolcuların oluşturduğu bir gruptur.

ı) Transfer : Futbolcunun ilk kez profesyonel sözleşme imzalaması, kulübü ile sözleşmesinin yenilenmesi veya uzatması, sözleşmesi olarak başka bir kulübe aktarma yapmasıdır.

i) Transfer Ayı : Transferin yapılabileceği tarihleri kapsayan süredir.

j) Geçici Transfer : İlk kez profesyonel sözleşme imzalayan, kulübü ile sözleşmesini yenileyen ve uzatan, aktarmalı olarak kulüp değiştirmesidir.

k) Transfer Ücreti : İlk kez profesyonel sözleşme imzalayan, kulübü ile sözleşmesini yenileyen ve uzatan, aktarmalı olarak bir başka kulüple sözleşme imzalayan futbolcunun aldığı veya eski kulübüne ödenen ücrettir.

l) PAF – Profesyonelliğe Aday Futbolcu : 14-18 yaş grupları arasındaki futbolculardır.

m) Tam Profesyonel Takım : Futbol Federasyonunun tespit ettiği tescil şartlarının tamamına sahip olan kulüp takımlarıdır.

n) Yarı Profesyonel Takım : Futbol Federasyonunun tespit ettiği tescil şartlarından bir kısmına sahip takımlardır.

o) Karşılıklı Futbolcu Değişimi : İki kulübün futbolcularını karşılıklı olarak değiştirmesidir.

KISIM : II

Profesyonellik

Profesyonellik Kriterleri

Madde 5 – Profesyonel takım kurma isteğinde bulunan kulüp veya şirket Futbol Federasyonunun tespit edeceği şartları ve profesyonellik kriterlerini yerine getirmek zorundadır.

Başvuruda bulunan kulüp veya şirket Futbol Federasyonunun, isteyeceği belge ve bilgileri göndermekle yükümlüdür. Bunları incelerken Futbol Federasyonu o kulübün profesyonel takım kurmasına başvuru

üzerine bir yıl içinde karar verecektir. Başvuran kulüplerin birleşmiş olması tercih sebebidir. Şartları yerine getiren kulüplerin tescili yapılır. Kendilerinden ekli taahhütname ile Federasyonca belirlenecek tescil ücreti alınır.

Profesyonel takım kurulduktan sonra, yukarıda belirtilen şartlardan herhangi birinin kaybedilmesi halinde Futbol Federasyonu, o kulübün profesyonel futbol takımının tescilini iptal eder.

Profesyonelliğe Aday Futbolcular (PAF)

Madde 6- <Değişik: RG.119.91993/21695> Kulüpler, profesyonel takımından başka A Genç ve Ümit Milli takımlarının alt yapısını oluşturmak ve kendi alt yapılarını güçlendirmek amacıyla deplasmanlı Bölgesel Alt Yapı Ligine katılmak zorundadırlar.

Profesyonellik Şartları

Madde 7 – a) <Değişik: RG.15.4.1995/22259> Profesyonel olacak futbolcunun reşit ve mümeyyiz olması ya da Medeni Kanu'nun gerekli yasal şartlarını yerine getirmiş bulunması,

b) Türkiye Futbol Federasyonunun anlaştığı sağlık kurallarından, olmadığı yerlerde tam teşekküllü hastane sağlık kurulundan futbol oynamaya engel bir durumu olmadığını belirten rapor alması,

c) 8. maddede belirtilen tek tip profesyonellik sözleşmesini akdetmiş olması, gereklidir.

Sözleşme ve Kadro Belirlenmesi

Madde 8 – a) <Değişik: RG.15.4.1995/22259> SÖZLEŞME: Profesyonel sözleşme örneği tek tip olarak Türkiye Futbol Federasyonu tarafından hazırlanır. Bu örneğe uygun olmayan sözleşmeler Federasyonca tescil edilmez. Taraflar tek tip sözleşme şartlarına ve bu talimat hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla özel şartlar tespit edebilirler. Sözleşmeler Talimat'ta belirtilen tarihler arasında Noter huzurunda futbolcu ile kulübün yetkili temsilcisi arasında 5 nüsha olarak imzalanır. Asılı Noterde saklanır. 4 Nüshasının sözleşmenin imzalandığı tarihten itibaren 15 gün içinde tescil için Futbol Federasyonuna gönderilmesi veya imza karşılığında teslim edilmesi zorunludur. Futbol Federasyonunda tescil edilen sözleşmelerin diğer nüshaları ilgili kulübe iade edilir. Kulüp sözleşmenin bir örneğini futbolcuya verir ve alında belgesini Federasyona gönderir. Tarafların birbirlerine yapacakları her türlü tebligat, Tebligat Kanunu hükümlerine göre sözleşmede gösterilen adreslerine iadeli taahhütlü olarak yapılır. Taraflar adreslerinde olabilecek değişikliği taahhütlü bir mektupla birbirlerine ve Futbol Federasyonuna bildirmeye mecburdurlar. Kulüpler sözleşmede yazılı transfer ücreti asgari ücretin yıllık brüt tutarından az olamaz. Sözleşmelerde gösterilmeyen ve noksan gösterilen transfer ücretinden dolayı taraflar, Futbol Federasyonu nezdinde bir hak iddia edemezler.

b) Kadro Belirlenmesi

Futbol Federasyonu transfer ayından 15 gün önce Türkiye Liglerine dahil kulüplerde sözleşmeli kaç profesyonel futbolcunun lisansının tescil edileceğini ilan eder. Bu adetten fazla yapılan

sözleşmeler tescil edilemez. Ancak, sözleşmeleri iki taraflı olarak veya Federasyonca feshedilen, askerlik nedeniyle müsabakalara katılmasına imkan olmadığı resmen belgelendirilen veya tam teşekküllü hastane sağlık kuruluşuna en az 6 ay süre ile futbol oynanmasına imkan bulunmadığı belirtilen ya da vefat eden veya geçici transfer yoluyla başka kulüplere verdiği futbolcularının yerine Federasyonca tespit edilen adedi aşmamak kaydı ile tescil edilmemiş sözleşmelerden kulübün istedikleri tescil edilir veya aynı miktarda geçici transfer veya transfer yapılabilir.

Kulüplerin 15/b-c maddesi hükümlerine göre profesyonel olacak kendi futbolcuları bu adedin dışındadır.

Sözleşmenin Süresi

Madde 9 – Bütün profesyonellik sözleşmeleri 5 yıla kadar süreli olabilir. Sona eriş tarihlerinin 31 Mayıs olarak tespit edilmesi zorunludur. <Değişik: RG.14.4.1994/21905>

Sözleşmenin Zamanı

Madde 10 – Sözleşme yapma süresi serbest transfer yapma hakkını kazanan futbolcular için 1 Haziran --31 Ocak tarihleri arasındadır. Ancak, kulüpler sözleşme süresi sona erecek olan kendi futbolcuları ile 1 Haziran tarihinden geçerli olmak üzere 1 Şubat'tan itibaren sözleşme yapabilirler. Bu süre yabancı uyruklu futbolcular hakkında uygulanmaz. < Değişik:RG.26.4.1997/22971>

Tescilsiz Futbolcunun Sözleşmesi

Madde 11 – Hiçbir kulüpte tescilli olmayan futbolcu, profesyonel takımı mevcut bir kulüple, transfer ayını beklemeksizin, doğrudan doğruya sözleşme imzalayabilir.

Sözleşmenin Uzatılması

Madde 12 - <Değişik:RG.15.4.1995/22259> Bir futbol sezonu içinde Profesyonel Futbol Disiplin Kurulu'nca bir defada 3 aydan fazla ceza veya toplam 6 müsabakadan men cezası ile cezalandırılmış olan ve bu nedenle takımının müsabakalarında yer almayan profesyonel futbolcuların sözleşmelerinin kulüpleri bir yıl daha uzatabilir. Uzatma hakkı sözleşme süresi sonuna kadar ancak bir defa için kullanılabilir.

Talimata Aykırı Sözleşmeler

Madde 13 – Kulüpler arasında ve kulüplerle profesyonel futbolcular arasında bu talimat hükümlerini ruh ve maksadına aykırı olarak yapılmış anlaşma ve sözleşmeler Federasyonca geçerli sayılmaz.

Sözleşmenin Hükümsüzlüğü ve Neticeleri

Madde 14 – Futbolcunun sözleşme yapmasına mani bir hali olmadığı hakkında Noter huzurunda vaki beyanının sonradan gerçeğe aykırı olduğu tahakkuk ettiği takdirde sözleşme hükümsüzdür. Bu durumdaki futbolcu:

a) Hükümsüz sayılan sözleşmesindeki süre kadar hiçbir şekilde transfer yapamaz. Sözleşmeyi amatör iken yapmış ise amatörlük sıfatı sona erer.

b) Sözleşmenin hükümsüz sayılmasını gerektiren sebep ortadan kalktıktan sonra bu sözleşmeyi yapmış olan taraflar isterlerse ilk transfer ayında aynı şartlarla yeni bir sözleşme yapabilirler.

c) Sözleşmeyi hükümsüz kılan sebep ortadan kalktıktan sonra akit kulüp, yeniden sözleşme yapmak istemezse, o futbolcu başka bir kulüple sözleşme akdetmek için hükümsüz sayılan sözleşme gereğince almış olduğu bütün parayı ait olduğu kulübe iade etmek mecburiyetindedir. Bu hususu ilgili kulüpten alacağı bir belge ile tevsik etmedikçe tescili yapılmaz.

Amatör Futbolcunu Profesyonel Oluşu

Madde 15 - <Değişik:BRG.14.4.1994/21905> Profesyonel takımı bulunan bir kulübün amatör futbolcusu aşağıdaki esaslara göre profesyonel futbolcu olabilir.

a) 18 yaşından gün almadan önce lisansiye olduğu kulübünde 18 yaşını tamamlayan amatör futbolcu, dilediği takdirde kulübü ile transfer ayını beklemezsizin profesyonellik sözleşmesi aktedebilir.

b) Kulüpler, 18 yaşından gün almadan önce tescil ve en az bir yıl süre ile tescilini devam ettirdikleri amatör futbolcuları ile sözleşme yapmak istedikleri takdirde aynı kulüpte tescilli bulunduğu süreç futbolcunun 18 yaşını bitirdiği tarihinden itibaren ilk transfer ayına 15

gün kalana kadar kendisi ile sözleşme yapmasını noter aracılığı ile futbolcuya bildirir. Futbolcu bu ihbarnamenin tebliğinden itibaren 15 gün içinde kulübü ile sözleşme imzalamadığı takdirde 21 yaşını tamamlayıncaya kadar başka bir kulüple sözleşme yapamaz.

Bu durumda olan bir futbolcu 21 yaşını bitireceği tarihi takip eden transfer ayından önce bir başka kulübe (Askeri güçler hariç) amatör olarak transfer olursa 21 yaşını bitireceği tarihi takip eden ilk transfer ayına kadar resmi müsabakalara katılamaz ve kendisine lisans verilmez. Kulübün sonradan yazılı izin vermesi halinde futbolcu ilk transfer ayında dilediği kulüple sözleşme yapabilir.

c) 18 yaşından gün almadan önce tescil ve en az bir yıl süre ile tescilini devam ettiren amatör futbolcu, profesyonel olmak istediği takdirde, 18 yaşını bitirdiği tarihten itibaren kendi kulübünü noter aracılığı ile sözleşme yapmaya davet etmek zorundadır. Kulüp, ihbarnamayı aldığı tarihten itibaren 15 gün içinde futbolcusu ile sözleşme yapmazsa, futbolcu ilk transfer ayında dilediği bir kulüple sözleşme yapabilir.

İhbarnamelerin birer örneğinin Futbol Federasyonuna gönderilmesi zorunludur.

d) Profesyonellikten amatörlüğe dönüş ile yeniden profesyonel olma işlemlerinin esasları Futbol Federasyonunca belirlenir.

e) Amatörlükten profesyonelliğe geçen futbolcuların sözleşmelerinin süresi 3 yıldan fazla olamaz.

KISIM : III

Sözleşmeden Doğan Vecibeler

Kulüplerin Vecibeleri

Madde 16 – Profesyonel futbolcu istihdam eden kulüpler:

a) Hastalık ve sakatlığa ait maddelerdeki esaslar dahilinde futbolcunun sıhhati ile alakadar olmak, maç, antrenman, kamp ve seyahatlerde tedbir almak,

b) Futbolcusunu fizik bakımdan, istenen seviyede tutabilmesi için lüzumlu tedbirleri almak,

c) Sporcuların teknik bilgi alanında gelişmesini sağlamak için dersler, konferanslar, kurslar tertip etmek, dergi, kitap vs. temin etmek,

d) Futbolun kalkınması için gerekli tedbirleri almak, Federasyonun her türlü talimatını ve genelgelerini uygulamak,

e) Belge almış teknik direktör, antrenör veya monitör, mali imkanları nisbetinde masör, spor öğretmeni, doktor temin edip, futbolcuların istifadelerini sağlamak,

f) Futbolcuların kulüp dışındaki hususi hayatları ile meşgul olmak,

g) Futbol ile ilgili lüzumlu spor malzemelerini temin etmek,

h) <Değişik:RG.17.4.1992/21202> Futbolcularına verdikleri para cezalarına ait kararlarını, nedenleri, miktarlar ve Noterden onanmış karar örnekleri ile birlikte, karar tarihinden itibaren en geç 10 gün içinde futbolcuya ve Futbol Federasyonuna göndermek. (bu sürede gönderilmeyen kararlar dikkate alınmaz.)

i) Hazırlayacakları İç Yönetmeliklerini veya Talimatlarını Futbol Federasyonuna göndermek,

j) Federasyonca tescil edilen sözleşmelerin birer adedini futbolcularına vermek, ile mükelleftir.

Yıllık İzin

Madde 17 – Profesyonel takımı bulunan kulüpler futbolcularına her sene münasip görecekları bir tarihte bir ay ücretli izin verir.

Bu yıllık izin bölünerek birkaç defada verilebilir.

Futbolcunun Sigortalanması

Madde 18 - <Değişik:RG.17.4.1992./21202> Profesyonel takımı bulunan kulüplerle, profesyonel futbolcu istihdam eden kulüpler, profesyonel futbolcularını 506 sayılı Kanun hükümlerine göre Sosyal Sigortalar Kurumuna kaydettirmek zorundadırlar.

Bu futbolculara lisans verilebilmesi için bu kaydın yapılacağına dair Noter tasdikli taahhütnamenin Futbol Federasyonuna ibrazı gereklidir.

Emekli Sandığına veya Bağ-Kur'a bağlı olanlardan böyle bir belge aranmaz.

Ayrıca, Kulüpler futbolcularını yurt içinde ve dışında yapılacak maçlarda, antrenmanlarda ve taşıt vasıtalarında meydana gelmesi muhtemel kazalar için kısmi veya daimi maluliyet ve ölüm hallerine karşı özel sigorta şirketlerine sigorta ettirmeye ve sigorta poliçeleri ile 1 yıllık sigorta primlerinin ödendiğine dair makbuzun tescil için, Federasyona ibrazı mecburdur.

Özel Sigorta primlerinin tamamı kulüp tarafından ödenir. Sigorta işinden doğacak her nevi aksaklıktan kulübü mesul tutulur.

Sigorta kıymeti Federasyonca belirlenecek limitlerden az olamaz.

İş Göremezlik

Madde 19 – Profesyonel futbolculara Sosyal Sigortalar Kurumunca iş görememezlik ödeneği ödendiği sürece kulübü tarafından ücret tediyesi yapılması mecburi değildir. Ancak, kurumca karşılanmayan ödenek kulübü tarafından ödenir. Bu süre altı ayı geçemez.

Maluliyet

Madde 20 – Profesyonel futbolcunun, sözleşme süresi içinde, mesleki faaliyetinden doğan maluliyeti ve bu sebeple 506 sayılı Kanun hükümlerine göre maluliyet aylığı bağlanması halinde, kulübü futbolcuya transfer ücretinden bakiye alacağını bir ay içinde ödemeye mecburdur.

Hastalık ve Sakatlık

Madde 21 – Mesleki faaliyetlerinden doğan hastalık ve sakatlıklarda durum:

a) Futbolcu Sosyal Sigortalar Hastanesi, bu hastane bulunmayan hallerde Devlet Hastanesinde tedavi edildiği ve bu belgelendirildiği takdirde her türlü tedavi ve ameliyat giderleri, kulüpleri tarafından karşılanır.

b) Tedavi veya ameliyat futbolcu tarafından özel hastanede yaptırıldığı takdirde, kulüp sadece Sosyal Sigortalar veya Devlet Hastanesinde belirtilen miktarı ödemeye yükümlüdür.

c) Kulüp tedavi ve ameliyatı özel hastanelerde yaptırdı takdirde tüm giderleri öder.

d) Kulüp, tedavi ve ameliyat süresince, futbolcu futbol oynayınca kadar (19-20. Maddeler hükümleri saklı kalmak üzere) futbolcunu hak edişlerini ödemeye devam eder.

I. Futbolcunun Vecibeleri

Madde 22- Değişik:RG.14.4.1994/21905> Profesyonel futbolcular:

a) Gerek Türkiye futbol Federasyonunun, gerekse kulübünün emir, talimat ve nizamlarını bilek ve riayet etmek,

b) Futbol Federasyonunu, hakemlerin, kulübün, idarecilerin ve diğer sporcuların manevi şahsiyetini rencide edecek her türlü yazılı ve sözlü beyandan kaçınmak,

c) Kulübün yurt içinde ve yurt dışında yapacağı resmi ve hususi her türlü futbol müsabakalarına iştirak etmek,

d) Antrenman ve çalışmalara muntazam iştirak etmek,

e) Kulübün muvafakati olmadan herhangi bir sportif faaliyete katılmamak,

f) Kulübün yapacağı maçlarda oynayabilmek ve kendisinden beklene randımanı verebilmek için, özel hayatına ve sağlığına gerekli dikkat ve ihtimamı göstermek,

g) Müsabakalara iştirak için kendisi tarafından yapılması gereken formaliteleri takip etmek ve tamamlamak lüzumlu belgeleri temin etmek,

h) Federasyonun ve kulübün tertiplemediği kurs, ders ve konferanslara katılmak,

i) Müsabaka içinde ve dışında gerek kulüp arkadaşları ve gerekse diğer takım oyuncularına ve hakemlere karşı şikayet ve cezayı mucip olacak her türlü hareketlerden sakınmak,

j) Milli Takımlar için verilen malzemeleri iyi kullanmak, (Aksine davrananlara yaptıkları zararlar tazmin ettirilir) yurt içi ve yurt dışı kamp, antrenman ve müsabakalarda sporculukla bağdaşmayan fiillerden kaçınmak, mecburiyetindedir.

k) Geçici Transfer ve Karşılıklı Futbolcu Değişiminde, yeni kulübüne karşı vecibelerini yerine getirmek zorundadır. Aksine davrananlar hakkında Futbol Disiplin Talimatı hükümleri uygulanır.

II. Lisans Verilmesi

Madde 23 - <Değişik:RG.22.4.1991/20850> Profesyonellik sözleşmesi imza eden futbolcuya lisans verilebilmesi için;

a) Noterden imzalanmış 4 nüsha sözleşmenin,

b) Futbolcunun, futbol oynamasında sakınca olmadığını belirten sağlık kurulu raporunun,

c) Kulüpçe yapılan ödeme belgelerinin,

d) Futbolcu ile ilgili olarak; muhtasar beyannamelerin hazırlanacak vergilerinin yatırılacağına, Sosyal Sigortalar Kurumu'na kayıt işlemini yapılacağına ve bu işlemlerin sözleşme süresi içinde devam ettirileceğine dair kulüpçe verilecek Noter tasdikli taahhütname ile kaza ve sakatlıklara karşı özel sigorta poliçesinin ve 1 yıllık sigorta primlerinin ödendiğine dair makbuzun, <Değişik:RG.17.4.1992/21202>

e) Federasyonca istenecek diğer belgelerin,

Türkiye Futbol Federasyonu'na verilmesi zorunludur.

III. KISIM : IV

Sözleşmelerin Feshi

IV. Rızaî Fesih

Madde 24 - <Değişik:RG.17.4.1992/21202> Sözleşmeni rızaen feshinin geçerli sayılabilmesi için Noterde düzenlenen fesihnamenin bir örneğinin Futbol Federasyonuna gönderilmesi zorunludur. Bu suretle serbest kalan futbolcu ilk transfer ayında dilediği kulüple sözleşme yapabilir.

V. Sözleşmenin Münfesih Olması

Madde 25 – Aşağıdaki hallerde, futbolcu ile kulüp arasındaki sözleşme münfesih sayılır:

a) Futbolcunun durumu sözleşme akdi sırasında 7. maddede yazılı şartlardan bir veya bir kaçına uygun olmadığı halde sözleşme akdedilmiş olması,

b) Sözleşme akdi tarihindeki mani sebebin bilahare meydana çıkmış olması,

c) Futbolcunun daimi hak mahrumiyeti cezası alması, ancak, cezanın tamamen veya kısmen kaldırılması ve kulübün sözleşmeyi yürütmeyi arzu etmemesi halinde, kulüp keyfiyeti, cezanın kaldırılmasının kesinleştiği tarihi takip eden 30 gün zarfında futbolcuya noter aracılığı ile tebliğ etmek mecburiyetindedir. Bu tebligat yapılmadığı takdirde

futbolcu ifa etmediği müddete ait transfer ücretini iade etmek şartı ile serbest kalır.

VI. Kulübün Fesih İsteği

Madde 26 - <Değişik:RG.14.4.1994/21905> Aşağıdaki hallerde kulüp:

a) Futbolcunun futbol faaliyeti dışında vaki hastalık ve istirahat halinin 6 ayı tecavüz etmesi ve futbolcunun ne sebeple olursa olsun 2 ay ve daha fazla bir müddetle kulübü ile fiilen irtibatını kesmiş olması,

b) Futbolcuya Profesyonel Futbol Disiplin Kurulunca en az 6 ay müddetle hak mahrumiyeti veya müsabakadan men cezası verilmesi,

c) Futbolcunun 22. maddede sayılı memnu hallerden birinin ifa etmesi halinde,

Federasyon nezdinde fesih talebinde bulunabilir.

Kulüp fesih hakkını ıtıla tarihinden itibaren bir ay içinde kullanmak zorundadır.

Fesih hakkını kullanmadığı takdirde sözleşme gereğince futbolcunun doğacak haklarını ödemek ve vecibelerini yerine getirmek zorundadır.

VII. Futbolcunu Fesih İsteği

Madde 27 – Bu talimat ve sözleşmesi gereğince hak edişleri kulüp tarafından ödeme tarihini takip eden iki ay zarfında ödenmemiş olması halinde futbolcu sözleşmesinin feshini isteyebilir.

VIII. Fesih İhbarı

Madde 28 – Fesih hakkını kullanmak isteyen taraf, noter kanalıyla karşı tarafa ihbarname keşide etmek ve bunun bir örneğini Türkiye Futbol Federasyonuna göndermek mecburiyetindedir. Bu tebligata 15 gün zarfında cevap verilmez veya sözleşme hükümleri yerine getirilmezse, müracaatçıyı talebi üzerine, Türkiye Futbol Federasyonu durumu inceleyerek bir karar verir. Bunu kabul etmeyen, konuyu Tahkim Kurulu'na götürür. Bu kurulun kararı kesindir.

Sözleşmesini fesihte Federasyonca haklı görülen futbolcu ise ilk transfer ayında dilediği kulüple serbestçe sözleşme akdedebilir. Bu kulüpten alacağı transfer ücreti üzerinde eski kulübünün hiçbir hakkı olamaz. Sözleşme 26. Maddenin a, b fıkraları ve 25. Maddeleri gereğince münfesih sayılmışsa hizmet ifa edilmeyen süreye tekabül eden ödenmiş transfer ücretini kulübüne iade etmek mecburiyetindedir.

IX.KISIM : V

Transfer

X. Sürelerin Federasyonca Değiştirilmesi

Madde 29 – Bu talimatda belirtilen transfer sürelerinin uygulanmasına imkan görülmemesi halinde, Türkiye Futbol Federasyonu, bu süreleri değiştirebilir.

XI. Kulüplerarası Transfer

Madde 30 - <Değişik:RG.26.4.1997/22971> Kulüpler sözleşme süresi sona eren kendi futbolcularının başak bir kulübe transfer olabilmeleri için ödemeleri gereken transfer ücretinin miktarını en geç 29 Mayıs'a kadar Futbol Federasyonu'na ve futbolcularına bildirmek zorundadırlar.

İşbu beyan bir defaya mahsus olup değiştirilemez. 29 Mayıs süresi zorunlu nedenlerle Federasyon tarafından değiştirilebilir.

Ancak bu miktar yurtiçi transfer için geçerlidir.

Transfer listesinde yer alan futbolcu ile sözleşme yapmak isteyen kulüp, sözleşmeyi uzatma tarihi olan 20 Temmuz tarihinden önce Federasyona biraz etmek zorundadır.

20 Temmuz tarihine kadar hiçbir kulüple sözleşme imzalamayan futbolcunun kulübü 30 Temmuz tarihine kadar belirttiği transfer ücretinin % 20'sini, 33'üncü madde hükümlerine göre futbolcu adına

Federasyonun banka hesabına yatırarak buna it belgeyi federasyona ibraz etmek şartı ile futbolcusu ile olan sözleşmesini bir yıl süre ile uzatmak zorundadır. Aynı zamanda bunu futbolcusuna bildirir. Kulüp süresinde bu işlemi yapmadığı takdirde futbolcu 31 Ocak tarihine kadar dilediği kulüple serbestçe sözleşme imzalayabilir.

Yabancı uyruklu futbolcular için uzatma hakkı kullanılamaz. Ancak bu futbolcunun yurt içinde başka bir kulübe transferi halinde transfer listesinde belirlenen ücretin eski kulübüne ödenmesi zorunludur.

Sözleşmeleri sona eren futbolcuların yurt dışına transferi halinde FİFA Kuralları uygulanır.

Kulüp, sözleşme imzaladığı ya da bu madde hükmüne göre sözleşmesini uzattığı her futbolcu için alınacak işlem gideri miktarını Federasyonun ilgili hesabına yatırmak zorundadır.

İşlem gideri miktarı Futbol Federasyonu tarafından her yıl tespit ve ilan edilir.

Yabancı uyruklu futbolcu transferlerinde alt yapı fonu yatırılan futbolcuların sözleşmelerinden, bu işlem gideri alınmaz.

XII. Geçici Transfer ve Karşılıklı Futbolcu Değişimi

Madde 31 - <Değişik.RG.14.4.1994/1905> Profesyonel takımı olan kulüpler profesyonel futbolcularından bir kısmını aşağıdaki şartlar dahilinde başka bir kulübe geçici olarak veya karşılıklı futbolcu değişimi suretiyle transfer edebilirler.

a) Geçici transfer ile karşılıklı futbolcu değişimi süresi 1 Haziran – 31 Ocak tarihleri arasındadır. <Değişik:RG.26.4.1997/22971>

Ancak, UEFA Kulüplerarası Kupası müsabakalarına katılıp Şampiyonlar Liginde oynama ve Kupa Galipleri Kupası ve UEFA Kupasında çeyrek finale yükselme hakkını kazanan takımlar için bu süre 15 Ekim – 31 Ocak tarihleri arasındadır. <Değişik:RG.2.8.1994/22009>

b) Futbolcunun eski kulübü ile yeni kulübü ve futbolcu arasındaki geçici transfer ve karşılıklı futbolcu değişimi sözleşmesi.

Futbol Federasyonunca hazırlanacak tek tip örneğe göre yapılır. Beş nüsha olarak Noterde imzalanan sözleşmelerin aslı Noterde saklanır. Dört nüshası sözleşmenin imzalandığı tarihten itibaren 15 gün içinde tescil için futbol Federasyonuna taahhütlü bir mektupla gönderilir veya imza karşılığı verilir. <Değişik:RG.15.4.1995/22259>

c) Sözleşmeler Futbol Federasyonunca tescil edilmeden geçerli sayılmaz.

d) Futbol Federasyonu sözleşmesini tescil ettiği bu futbolculara ayrı bir lisans verir.

e) Bu sözleşmeler ilk Mayıs ayının 31. günü sona erer.

f) Geçici transfer ile karşılıklı futbolcu değişimi yapılan profesyonel futbolcu yeni kulübünde esas kulübü ile olan sözleşmesindeki hükümlerden daha ağır bir hüküm kabul etmeye ve eski sözleşmesindeki haklardan feragate zorlanamaz.

g) Gerektiğinde, transfer ayının başlamasından en az 15 gün önce, Futbol Federasyonu geçici transfer veya karşılıklı futbolcu değişimi yolu ile alınacak futbolcuların miktarını tespit ve ilan eder.

h) Geçici transfer sözleşmesi taraflarca feshedildiği takdirde futbolcu ilk transfer ayına kadar hiçbir takımda oynayamaz.

i) Geçici transfer ve karşılıklı futbolcu değişiminde bir transfer ücreti ödenmesi tespit edilmiş ise kulüpler sözleşmede yazılı transfer ücretlerini bu talimatın ilgili maddesinde gösterilen esaslara göre futbolculara ödemek zorundadırlar. Yazılacak transfer ücreti asgari ücretin yıllık brüt tutarından az olamaz. Sözleşmelerde gösterilmeyen veya noksan gösterilen transfer ücretinden dolayı taraflar Futbol Federasyonu nezdinde bir hak iddia edemezler.

XIII. Askerlik

Madde 32 – a) Sözleşme süresi içinde silah altına alınan futbolcu askerlik hizmetinin devamı sırasında kulübüne karşı olan vecibelerini yerine getirirse, sözleşme ile tanınmış hak ve menfaatlerinin tamamından istifade eder.

b) Askerlik hizmetinin devamı sırasında kulübüne karşı vecibelerini yerine getirmeyen futbolcunun sözleşmesini, kulübü dilerse, Futbol Federasyonunun müsaadesini almak şartıyla feshedebilir. Bu takdirde futbolcu terhisini müteakip transfer ayı ile bağlı kalmaksızın dilediği tarihte ve dilediği bur kulüple sözleşme aktebilir.

Alacağı transfer ücretini n% 50'sini kendisine, % 50'sini eski kulübüne aittir.

c) Askerlik hizmetinin devamı sırasında kulübüne karşı vecibelerini yerine getirmeyen futbolcunun sözleşmesini kulübü feshetmediği takdirde, maaşının asgari yarısını terhisine kadar ödemeye mecburdur. Bu takdirde terhisi müteakip sözleşme, askerde geçen müddet kadar kulübün müracaatı halinde uzatılmış sayılır. Bu müddet daha evvel sona ermiş olsa dahi, temdit transfer ayına kadar yapılmış kabul edilir.

d) Kulübü tarafından sözleşmesi feshedilmeyen fakat maaşı üç ay ödenmeyen futbolcu, Futbol Federasyonunu müsaadesi ile sözleşmesini feshetmek hakkını haizdir. O tarihe kadar tahakkuk etmiş maaşları kulübü tarafından kendisine ödenir. Bu gibi futbolcuların transferleri (b) fıkrasındaki hükme bağlıdır.

e) Silah altına alınmadan veya alındıktan sonra sözleşmesi feshedilen profesyonel futbolcunun askerlik süresince askeri güçlerde oynamasına Federasyonca izin verilebilir.

Bu futbolcular terhislerinde transfer ayı ile bağlı kalmaksızın diledikleri tarihte, herhangi bir askeri güçte oynama izni almamış futbolcular ise, askerlikleri sırasında kulübün, fesih şekline göre, talimatdan doğan hakları saklıdır.

KISIM : IV

Futbolcuya Yapılacak Ödemeler

Genel Ödemeler

Madde 33 – a) <Değişik:RG.15.4.1995/22259> Taraflar arasındaki Tek Tip Profesyonellik sözleşmesinde aksine anlaşma yoksa futbolcunu aldığı transfer ücreti aşağıdaki şekilde ödenir.

Sözleşmede belirtilen ücretin % 20'si peşin olarak ödenir. Geri kalan transfer ücreti ikişer ay ara ile son bölümü ise sözleşmenin bitiminden önceki Mart ayına kadar verilir.

B) Aylık Ücretler

Futbolcuya mesleki faaliyetine karşılık olmak üzere ay sonlarında ödenmesi gerekli ücrettir.

Sözleşmede yer alması zorunlu olan bu ücret miktarı asgari ücret tarifesindeki miktarlardan aşağı olamaz ve ay sonunda ödenir.

C) Milli ve Temsili Müsabakalarda Ödül

Yabancılarla yapılacak Milli ve Temsili yarışmalarda, galibiyet ve beraberlik halinde, antrenör ve futbolculara ödül talimatı esaslarına göre, Yönetim Kurulu'nca belirlenecek aynı ve nakdi ödüller verilir.

Amatörlükten Profesyonelliğe Geçişte Ödeme

Madde 34 – Amatörlükten profesyonelliğe geçen futbolcuya ve kulübüne yapılacak ödemeler:

a) Amatörlükten profesyonelliğe geçen futbolcuya ve kulübüne yapılacak ödeme miktar ve şekilleri, futbolcunun yaşı, oynadığı lig ile milli ve temsili müsabakalarda yer alma durumu dikkate alınarak transfer mevsiminden önce Futbol Federasyonunca tespit ve ilan edilir.

b) <Değişik:RG.13.5.1990/20517> Aktarma yoluyla amatörlükten profesyonelliğe geçişte futbolcuya (a) fıkrasındaki esaslara göre ödeme yapılır.

Buna ait belgenin en geç 30 gün zarfında sözleşme ile birlikte Futbol Federasyonuna gönderilmesi zorunludur.

c) <Değişik:RG.10.4.1996/22607> Kulüp amatör aktarma yaptığı futbolcusu ile üç yıl içerisinde sözleşme akdettiği takdirde futbolcunun amatör olduğu son kulübüne (a) fıkrasında tespit edilen ödemeleri yapmak zorundadır.

d) a ve b fıkralarında gösterilen bedellerin ilgili kulübe ödendiği belgelendirilmedikçe tescil işlemi yapılmaz, lisans verilmez.

e) <Ek:RG.10.4+1996/22607> 18 yaşından küçük amatör futbolcuların, madde 7'de belirtilen şartları yerine getirmek koşuluyla, başka bir kulüp ile profesyonel sözleşme akdetmemeleri halinde bir evvelki tescilli olduğu kulüplerin muvafakatlarının alınması zorunludur.

f) <Ek:RG.10.4.1996/22607> 18 yaşından büyük amatör futbolcuların başka bir kulüp ile sözleşme akdetmeleri halinde 1 Haziran-31 Temmuz tarihleri arasında kulüplerinin muvafakatları aranmaz.

g) Ancak, 31 Temmuz tarihinden sonra amatörlükten profesyonelliğe geçen 18 yaşından büyük amatör futbolcular için kulüp muvafakatının alınması zorunludur.

XIV. Ölüm Halinde Ödeme

Madde 35 – Profesyonel bir futbolcunun ölümü halinde, kanuni mirasçılara kulübü tarafından aşağıdaki ödemelerin yapılması mecburidir.

a) Ölüm halinde, son aldığı brüt maaşının bir yıllık tutarı,

b) Futbolcunun tahakkuk etmiş ve henüz kulübü tarafından ödenmemiş transfer bedeli ve sair alacakları.

Vergilerin Yatırılması ve Vize Ücreti

Madde 36 – Kulüpler, transfer ücretinin futbolculara ödenmesi sırasında vergi tevkifatı yapıp vergi dairesine yatırmak zorundadırlar.

Ayrıca, herbir lisanstan alınacak vize ücreti, Futbol Federasyonu tarafından her yıl tespit edilir ve kulüp tarafından Federasyonu ilgili hesabına yatırılır.

Bunların tevsiki halinde, futbolcunun lisansı verilir veya vizesi yapılır. Bunların yapılmamış olması halinde verilmiş veya vize edilmiş lisanslar iptal edilir.

XV. KISIM : VII

Yabancı Memleketlerdeki Türk Futbolcuları ile Türkiye'deki Yabancı Futbolcular

Madde 37 – Yabancı memleketlerdeki profesyonel olmuş bulunan bir Türk futbolcusunun Türkiye'de profesyonel lisans alabilmesi bu talimat hükümlerine tabidir.

XVI. İzin Belgesi

Madde 38 – Yabancı bir takımda futbol oynamış olan profesyonel Türk futbolcusunun Türkiye'de bir kulübe transferi için ilgili Federasyondan transferine mani olmadığına dair belgeyi almış olması şarttır.

Yurtdışı Transfer

Madde 39 – Uluslararası transferlere FİFA kuralları uygulanır.
<Değişik:RG.10.4.1996/22607>

Türkiye'deki Yabancı Futbolcular

Madde 40 – Profesyonel takımı bulunan kulüplerde hangi şartlarla ve ne miktarda yabancı futbolcu oynatılabileceği Futbol Federasyonunca tespit ve transfer ayından 15 gün önce ilan edilir.

KISIM : VII

Genel Hükümler

Talimatlar

Madde 41 - <Değişik:RG.11.9.1993/21695> Profesyonel takımlar arasındaki her türlü müsabakalar Futbol Müsabaka talimatı, bu müsabakaları idare edecek hakemlerin tayinleri, Türkiye Futbol Federasyonu Merkez Hakem Kurulu Teşkilatlanma, Çalışma Prensipleri ve Görevleri ile ilgili talimat, cezaya müteallik hususlarda Profesyonel Futbol Disiplin Talimatı, hükümlerine göre yürütülür.

Ligler ve Fikstür

Madde 42 – Türkiye Profesyonel Liglerinin adet ve hangi takımlardan teşekkül edeceği Futbol Federasyonunca tespit edilir.

Fikstürlerin tanzimi ile neticelerin ilanı Futbol Federasyonuna aittir.

Gruplar

Madde 43 – Futbol Federasyonu lüzum gördüğü takdirde, profesyonel takımların kuvvet ve deplasman yönünü göz önünde tutarak liglere ve icabında gruplara ayırabilir. Gruplarda takım adetlerinde arttırma ve eksiltme yapabilir. Federasyon ligler arasındaki terfi menzil esaslarını tayine,y düşecek ve yükselecek takım adedini tespite yetkilidir.

Federasyonun alacağı kararlar müsabakaların başlamasından önce ilgili kulüplere duyurulur ve Resmi Gazete’de yayınlanır.

Temsili ve Milli Müsabakalar

Madde 44 – Milletlerarası müsabakalarda Türkiye’yi temsil edecek takımları Futbol Federasyonu tespit eder.

Temsili ve Milli müsabakalar için seçilen futbolcuların;

a) Kampa ve maçlara iştirak için gerekli yol masrafları ve kamp masrafları ve kamp müddeti zarfında futbolcunu zaruri masrafları,

b) Teşvik mükafatları,

c) Maç ve antrenman esnasında meydana gelecek hastalık ve sakatlıklar sebebi ile Federasyonu sağlık kurulu mütehassıs komitesince gerekli ve zorunlu görülen, bakım ve tedavi masrafları, mahrum kaldığı hak ve alacakları. <Değişik:RG.22.4.1991/20850>

d) Milli takıma oyuncu veren kulüpler ile o kulüplerin futbolcularına lüzumu halinde teşvik gayesi ile yapılacak yardımlar,

e) Milli takımların içte ve dışta yapacakları antrenman, maç ve seyahatlerde futbolcunun kısmi veya daimi maluliyet ve ölümüne neden olacak kazalara karşı yapılacak sigortaların primleri, Futbol Federasyonu tarafından ödenir.

XVII. Profesyonel Takımlardaki Amatörler

Madde 45 - <Değişik:RG.17.4.1992/21202> Profesyonel takımlarda oynayacak amatör futbolcuların adetlerini tayin ve tespiti Futbol Federasyonu yetkilidir. Federasyon bu husustaki kararını her yıl transferin başlamasından en geç 15 gün önce ilan ve ilgililere tebliğ eder.

Profesyonellikten amatörlüğe dönüş yapan futbolcular profesyonel takımlarda oynayamazlar.

1. veya 2. Lig kulüplerine aktarma olan amatör futbolcu yeni kulübünün profesyonel takımında oynayabilir. <Ek ve Değişik:RG.18.8.1993/21672>

XVIII. Müsabakaların Tayin ve Tesbiti

Madde 46 – a) Oynayacak her türlü resmi profesyonel futbol müsabakalarını sahalarını tayin, gün ve saatlerini tespit ve ilan etmek,

b) Hava muhalefetinden dolayı müsabaka saatinden iki saat evveline kadar maçın geri bırakılmasına kara vermek, (Bundan sonra maç saatine kadar geri bırakmak hakeme aittir)

c) Geri bırakılan müsabakanın oynayacağı saha, gün ve saatlerini tebit etmek,

d) Hava muhalefetinden ve hakem kararlarından doğan tehirler dışına, lüzum gördüğü takdirde müsabakayı tehir ederek tarihini, yerini, saatini yeniden tespit etmek,

e) Temsili ve Milli maçlar sebebiyle tehire uğrayan diğer resmi müsabakaları Federasyonca münasip görülecek tarih ve mahallerde oynatmak,

f) Lüzum görüldüğü hallerde ihtilafları halletmek için komiteler kurmak, Türkiye Futbol Federasyonuna aittir.

Kulüplerin Özel Müsabakaları

Madde 47 – Kulüplerin özel müsabaka organizasyonu Futbol Federasyonunca tertip edilmiş resmi organizasyonları ihlal edici mahiyette olamaz. Yurt içinde ve yurt dışında yabancı takımlarla her türlü özel müsabakalar Futbol Federasyonunun izni ve tespit edeceği esaslar dahilinde yapılır.

Yurt dışına çıkacak takımlarla, Futbol Federasyonu tarafından görevlendirilecek bir gözlemci gönderilir. Bu gözlemcini masrafları Futbol Müsabaka Talimatı hükümlerine göre ödenir.

Hasılatın Taksimi

Madde 48 – Futbol Federasyonu tarafından tertiplene bütün müsabakalarda elde edilecek hasılat, Futbol Federasyonu tarafından tertip edilen, müsabakalar hasılatının taksimine dair talimat hükümlerine göre ilgililere ödenir.

Federasyon Hissesi

Madde 49 - <Değişik:RG.22.4.1991/20850> Profesyonel takımların, yerli veya yabancı takımlarla yapacakları özel ve resmi futbol müsabakalarının brüt hasılatları (bilet bedelleri) tutarının % 10'u Futbol Federasyonu hissesi olarak; müsabakanın yapıldığı yerin bağlı bulunduğu Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, sahanın kiralanması hallerinde kiralayan kulüp tarafından kesilir ve müsabaka tarihini takip eden iki iş günü içinde Federasyonun ilgili hesabına yatırılır.

Mali ve İdari İhtilaflar

Madde 50 - <Değişik:RG.22.4.1991/20850> Profesyonellikten doğan her türlü mali ve idari ihtilaflar ile kulüplerin futbolcularına verdikleri para cezaları, ilk derecede Federasyon Yönetim Kurulu'na incelenir ve karara bağlanır. Bu kararlar aleyhine Tahkim Kurulu'na itiraz edinebilir.

Teknik İhtilaflar

Madde 51 – Federasyonca düzenlene müsabakalardaki her türlü teknik ihtilaf ile bu talimat da belirtilmemiş bulunan hususlar hakkında nihai olarak karar vermeye Futbol Federasyonu yetkilidir.

Şirket Kurma

Madde 52 – Kulüpler, profesyonel takımlarını, Ticaret Kanuna göre bir ticari işletme haline getirebilmek için şirket kurabilirler veya kurulmuş olan şirketlere devredebilirler veya profesyonel futbol

takımlarını kiraya verebilirler. Böyle bir hal kulübün klasman derecesini ve hakkını ortadan kaldırmaz.

Futbol Federasyonu, Profesyonel futbolcu istenen ve beklene şekilde batılı düzeye kavuşturmak amacı ile şirketlerin profesyonel futbol takımı kurmaları halinde, tescil şartlarına göre uygun görülecek lige alınmalarına karar verebilir.

Şirketin Federasyonca kabulü için, Statüsünde bu ve ilgili talimat hükümlerinin uygulanacağına dair bir maddeni bulunması şarttır.

Yürürlük

Madde 53 – Futbol federasyonu Yönetim Kurulu'nca hazırlanan bu talimat resmi Gazete7de ilan edilerek yürürlüğe girer.

Geçici Madde 1 - <Mülga:RG.11.9.1993,/21695>

Geçici Madde 2 – 31 Mayıs 1989 tarihinde sözleşmeleri sona eren futbolcuların transfer ücretinin hesaplanmasında yürürlükten kalkan Profesyonel Futbol yönetmeliği hükümleri uygulanır .

Geçici Madde 3 - <Mülga:RG.11.9.1993/21695>

Geçici Madde 4 - <Ek:RG.13.5.1990/20517>

Bu talimatın yürürlüğe girdiği tarihten sonra yapılan sözleşmelerde bu Talimat hükümleri; daha öne yapılp da sona eren sözleşmelerde yapıldığı zaman yürürlükte olan mevzuat hükümleri uygulanır.

Geçici Madde 5 – Ek:RG.25.5.1993/21591> Zorunlu nedenlerle transfer süresinin uzatılması sebebiyle 30. maddede belirtilen kulüplerin sözleşme süresi sona eren kendi futbolcularının başka bir kulübe transfer olabilmeleri için ödemeleri gereken transfer ücretini bildirme süresi olan 25 Mayıs tarihi 1992-1993 Futbol Sezonu için 31 Mayıs olarak değiştirilmiştir

Geçici Madde 6 – Ek:RG.16.5.1994/21936> 19-24 Mayıs 1994 tarihlerinin bayrama rastlaması nedeniyle Profesyonel Futbol Talimatı'nın 30. maddesinde belirtilen ve kulüplerin sözleşme süresi sona eren kendi futbolcularını başka bir kulübe transfer olabilmeleri için ödemeleri gereken transfer ücretini bildirme süresi olan 25 Mayıs tarihi, 1993-1994 Futbol sezonuna şamil olmak üzere 27 Mayıs olarak değiştirilmiştir.

Geçici Madde 7 - <Ek:RG.4.6.1996/22656> Profesyonel Futbol Talimatı'nın 40. maddesi uyarınca yabancı uyruklu futbolcu adedi ve oynama şartlarının tespitine dair ilan edilen esasların, Avrupa futbolundaki son gelişmeler, Bosman olayı ve UEFA İcra Kurulunun 23/5/1996 tarihli kararları doğrultusunda;

Türk soyundan yabancı uyruklu veya yabancı uyruklu futbolculardan, çalışma ve oturma izni almak alınmak, gerekiyorsa mali mevzuat yönünden diğer şartları da yerine getirmek kaydı ile; 4 futbolcu ile 1 Haziran-15 Ocak tarihleri arasında Profesyonel Futbol Talimatı hükümlerine uygun sözleşme imzalayabilmelerine, ancak bir müsabakada bu futbolculardan en fazla 3 tanesini aynı anda oynatabilmeleri, şeklinde değiştirilmesine.

EK – 3 SPOR KULÜPLERİ TESCİL YÖNETMELİĞİ

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 – Bu yönetmeliğin amacı; spor kulüplerinin Genel Müdürlüğe tescillerine, yükümlülüklerine, tescilleri sırasında veya sonradan verecekleri taahhütnamelere ve tescillerin silinmesine ilişkin usul ve esasları belirlemektir.

Kapsam

Madde 2 – Bu yönetmelik; spor faaliyeti amacına yönelik, dernekler Kanununun 57. maddesine göre kurularak, Genel Müdürlüğün kütüğüne kayıt ve tescil yaptırmak isteyen spor kulüplerinin kayıt ve tescillerine ilişkin esasları kapsar.

Dayanak

Madde 3 – Bu yönetmelik; 2908 sayılı Dernekler Kanununun 57. Maddesi ile 3289 sayılı “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun” 20. Maddesi uyarınca hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 – Bu Yönetmelikte geçen tanımlardan;

Bakanlık : Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün bağlı bulunduğu Bakanlık,

Genel Müdürlük : Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünü,

İl Başkanlığı : Gençlik ve Spor İl Başkanlığını,

İl Müdürlüğü : Gençlik ve spor il Müdürlüklerini,

İlçe Müdürlüğü : Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüklerini,

Spor Kulübü : Dernekler Kanununun 57. maddesine göre kurularak Genel Müdürlüğe kayıt ve tescillerinin yaptırılan kulüpleri,

Gençlik ve Spor Teşkilatı : Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün Merkez ve Taşra Teşkilatı ile bunlara bağlı spor kulüplerini,

Eğitim Kurumu : Her dereceli okul, akademi ve yüksek öğretim kurumlarını,

Kanun : Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevler Hakkındaki Kanunu ve eklerini, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Esas Hükümler

Spor Kulüplerinin İsimleri

Madde 5 – Spor kulüpleri aşağıda belirtilen esaslara göre isim alırlar.

a) Spor kulüpleri Dernekler Kanunu çerçevesinde diledikleri isimleri alabilirler.

b) Aynı isim, İl dahilinde birden fazla kulüp tarafından alınamaz ve kullanılamaz.

c) Herhangi bir nedenle kapanan veya kapatılan ve Genel Müdürlük tarafından tescili silinen bir spor kulübünün ismi yeniden kullanılabilir.

d) Spor kulüpleri, Genel Müdürlükçe tescil edildikleri veya izsim değişikliği yaptırdıkları tarihten itibaren asgari bir (1) yıllık süre geçmeden yeniden isim değişikliği yapamazlar.

XIX. Spor Kulüplerinin Renkleri

Madde 6 – Spor kulüpleri aşağıda belirilen esaslara uygun olarak istedikleri renkleri seçebilirler.

a) Spor kulüpleri renklerini, Bazı Kisvelerin Giyilemeyeceğine Dair Kanun ve bu Kanuna dayalı olarak çıkarılan tüzüğe uygun olarak

seçmek zorundadırlar. (Tüzüğe aykırı olmadığına dair illerde Valilerden, İlçelerde Kaymakamlardan, Bucaklarda Bucak Müdürlerinden belge alınır.)

b) Spor kulüpleri; İl Karma takımlarının ayrıcı belirtisi olan armaları, Milli takımların ayrıcı belirtisi olan Ay – Yıldızı kullanamazlar.

c) Spor kulüpleri; resmi müsabakalarda seçtikleri renklere uygun forma veya spor kıyafeti kullanmak zorundadırlar.

d) Milletler arası spor kuruluşlarının bu konuya ilişkin kuralları saldıdır.

Spor Kulüplerini Tescil İşlemleri

Madde 7 – Spor kulüplerinin, Genel Müdürlük tarafından tescil işlemlerinin yapılabilmesi için aşağıdaki hususlara uymaları zorunludur.

a) Kurulacak olan spor kulüplerinin bir semte, mahalleye, köye veya okula dayalı olması birden fazla spor dalında göstermesi halinde Genel Müdürlük tarafından tescillerinde tercih nedeni olarak değerlendirilir.

b) Üye sayısının şehir ve ilçelerde 200, ilçelerden küçük belediyesi olan yerleşim birimlerinde, 50, köylerde 25'den az olmaması,

c) Faaliyet göstereceği spor dallarının giderini karşılayacak daimi gelire sahip olduğunu belgelemesi.

d) Kulübün adına tapulu veya kira sözleşmesi ile tahsil lokal ve idare binasının bulunması.

e) Faaliyet göstereceği spor dallarına ait çalışma yapacağı saha ile tesisinin bulunması veya İl Müdürlüklerince yararlanabilecekleri bir tesisin ayrılması, (Çalışması yapılacak tesis veya saha durumunun incelenmesinde bölgesel özellikler göz önünde bulundurulur.)

f) Faaliyet göstereceği spor dallarında görev yapan yeteri kadar antrenörün bulunması,

g) Kulüp, mahalle, semt veya köy gibi küçük bir yerleşim alanında kuruluyor ise faaliyet göstereceği spor dallarında, aynı yerde kurulu bulunan ve faaliyet gösteren başka bir kulübün bulunmaması, (Küçük yerleşim birimlerinde aynı dallarda birde fazla spor kulübünün kurulması, tesis durumunun yeterli olmasına ve Genel Müdürlüğün yaptıracağı inceleme sonunda vereceği müsaadeye bağlıdır.)

h) Spor kulübü, Kamu Kurum ve Kuruluşları ve Yüksek Öğretim Kurumları tarafından kuruluyor, ise, bağlı buldukları birimlerin kulübün kuruluşuna müsaade ettiklerine ilişkin izin yazısı,

Spor Dalı Seçimi

Madde 8 – Spor kulüpleri diledikleri spor dalında veya dallarında faaliyet gösterebilirler.

İhtisas Spor Kulüplerinin Kurulması

Madde 9- Dernekler Kanununa dayanılarak ihtisas kelimesi kullanılmak suretiyle aşağıda belirtilen özelliklere uygun olarak kurulacak spor kulüpleri, seçtikleri spor dalının bütün kategorilerinde faaliyet göstermek zorundadırlar.

(İhtisas spor kulübü bir spor dalında uzman sporcu yetiştiren kulüptür).

a) Üye sayısının şehir ve ilçelerde 200, daha küçük belediyesi olan yerleşim birimlerinde 50, köylerde 25'den az olmaması,

b) Faaliyet göstereceği spor dalının giderin karşılayacak daimi gelire sahip olduğunu belgelemesi,

c) Kulübün adına tapulu veya kira sözleşmesi ile tahsisli lokal ve idare binasının bulunması,

d) Faaliyet göstereceği spor dalına ait çalışma yapacağı saha veya tesisin bulunması,

e) Faaliyet göstereceği spor dalında yeteri kadar antrenörün bulunması,

f) Spor kulübü; Kamu Kurum ve Kuruluşları ve Yüksek Öğretim Kurumları tarafından kuruluyor ise bağlı buldukları birimlerin, kulübün kuruluşuna müsaade ettiklerine ilişkin izin yazısı,

g) Faaliyet gösterecekleri spor dallarının şartları uygunsa, ihtisas spor kulüplerinin tescilleri spor kulübüne, spor kulüplerinin tescilleri ise ihtisas spor kulübüne dönüştürülebilir.

Spor Kulüplerinde Görev Alamayacaklar

Madde 10- Genel Müdürlük Merkez Ceza Kurulu, Genel Müdürlük Ceza Kurulu, Profesyonel Ceza Kurulu, Şike Tahkik Kurulu Üyeleri ile İl Danışma Kurulu ve İl Ceza Kurulu Üyeleri, Spor Kulüpleri Yönetim Kurullarında görev alamazlar.

Tescil İşlemleri İçin Spor Kulüpleri Tarafından Hazırlanacak Belgeler

Madde 11- Dernekler Kanununa göre kurulan spor kulüpleri tescil işlemleri için aşağıdaki belgeleri üç nüsha olarak hazırlayarak bağlı buldukları İl Müdürlüğüne başvururlar.

a) Kulüp tüzüğü'nün Dernekler Bürosunca tasdik olunduğuna dair Emniyet Müdürlüğü yazısı,

b) Tüzüğü'nün yayınlandığı gazete,

c) Kulüp tüzüğü'nün Dernekler Bürosunca tasdikli örneği,

d) Seçilen kulüp renkleri ve ayırıcı belirti hakkında İl Başkanlığınca verilen izin yazısı,

e) Taahhütname, (EK:2)

f) Spor kulübü Kamu Kurum ve Kuruluşları veya Yüksek Öğretim Kurumları tarafından kuruluyor ise ilgili birimin, kulübün kuruluşuna ilişkin izin yazısı.

g) Spor kulübü Avcılık ve Atıcılık Kulübü ise Emniyet Müdürlüğünden , kulüp merkezinde bulunduracakları silahların cins, nevi ve miktarlarını belirten izin yazısı,

h) Spor kulübünün sahip olduğu malzemelerin (Binicilikte at dahi) ilgili Federasyonunun talebi halinde, Federasyon emrine tahsis edileceğine ilişkin taahhütname (Federasyonlar; malzemeleri, kullanım sırasında doğabilecek zararı karşılamak ve sigorta ettirmek şartı ile alabilirler.)

i) Spor kulüplerinin siyasi faaliyette bulunamayacaklarına ilişkin taahhütname,

j) Bilgi formu. (EK:3)

Tescil İşlemleri Sırasında İl Müdürlüklerince Yapılacak İşlemler

Madde 12 - Tescil için İl Müdürlüklerine başvuran spor kulüpleri hakkında İl Müdürlüklerince aşağıdaki işlemler yapılır.

a) Kulüplerin dosyalarında eksik belge varsa tamamlattırılır,

b) İnceleme raporu hazırlanır, (EK:1)

c) İl Danışma Kurulu Kararı,

d) Spor Kulübünün, İl Müdürlüğünün tesislerinde antrenman için yararlanıp yararlanamayacağı (Spor kulübünün tesislerinin olmaması halinde, bölgenin özelliği de göz önünde tutularak, İl Müdürlüğü tesisleri antrenman için müsait ise kulüplerin çalışma yeri olarak gösterebilir.) Bu işlemler tamamlandıktan sonra dosyalar Genel Müdürlüğe gönderilir.

Tescil Sırasında Genel Müdürlükçe Yapılacak İşlemler

Madde 13 – Spor kulüplerinin tescilleri sırasında Genel Müdürlükçe aşağıdaki işlemler yapılır.

a) Genel Müdürlükçe her hangi bir eksiği bulunmayan spor kulüplerinin üç nüshadan oluşan evraklarına bir sicil numarası verilerek tescil işlemi tamamlanır,

b) Tescil işlemi tamamlanan evrakların bir nüshası Genel Müdürlükte dosyalanır, diğer iki nüsha kulübün bağlı bulunduğu İl Müdürlüğüne gönderilir. Gönderilen bu iki nüshadan biri İl Müdürlüğünde kalır, diğeri ilgili kulübe verilir.

c) Genel Müdürlük tarafından tescili yapılmayan spor kulüpleri Genel Müdürlüğün denetim altında düzenlenen hiçbir spor organizasyonuna katılamazlar ve bu kulüplerin sporcularına lisans verilemez.

Kulüp Görevlilerin ve Değişikliklerinin Bildirilmesi Zorunluluğu

Madde 14 – Spor kulüpleri, Genel kurul toplantıları sonucunda yönetim kurullarına seçilen yöneticilerin adlarını, soyadlarını, kulüpteki görevleri ile ev iş adreslerini, varsa telefon numaralarını belirten tasdikli listeleri ile bu listelerde meydana gelebilecek değişiklikleri en geç bir ay zarfında bağlı buldukları İl Spor Müdürlüklerine vermek zorundadırlar.

Spor kulüpleri, Yönetim Kurulu dışında bir üyeye veya kişiye, Yönetim Kurulu Kararı olmadan kulübü temsil etme yetkisi vermezler.

Siyasi Faaliyette Bulunma Yasağı

Madde 15 – Spor kulüpleri toplantılarında ve tesislerinde siyasi faaliyet gösteremezler, sporcu siyasi amaçlara alet edemezler, siyasi partilerden maddi yardım alamazlar ve onlara maddi yardımda bulunamazlar.

Bu hükme uymayan spor kulüplerinin Genel Müdürlükteki tescilleri iptal edilir.

İsim, Renk, Spor Dalı, Tüzük Değişikliği Yapan ve Birleşen Spor Kulüpleri Tarafından Hazırlanacak Belgeler

Madde 16 – Genel Müdürlükçe tescil edildikten sonra isim, renk, spor dalı ve tüzük değişikliği yapan veya birleşen spor kulüpleri bu değişikliklerini üç dosya halinde bağlı buldukları İl Müdürlükleri

vasıtasıyla Genel Müdürlüğe bildirmek ve bu işlemler için aşağıdaki belgeleri hazırlamak zorundadırlar.

a) İsim değişikliği için gerekli belgeler

- 1) İsim değişikliğine ilişkin Kulüp Genel Kurul Kararı
- 2) İsim değişikliğinin ilan edildiği gazete
- 3) İsim değişikliğine ilişkin tüzüğün ilgili maddesinin kabulünde dair Emniyet Müdürlüğü yazısı,
- 4) Bilgi formu. (EK:3)

b) Renk değişikliği için gerekli belgeler;

- 1) Renk değişikliğine ilişkin Kulüp Genel Kurul Kararı,
- 2) İl müdürlüğünün renk müsaadesine ilişkin yazısı,
- 3) Renkle ilgili tüzük maddesinin kabulüne dair Emniyet Müdürlüğü yazısı,
- 4) Bilgi formu. (EK:3)

c) Spor dalı değişikliği veya spor dalı ilavesi için gerekli belgeler;

- 1) Spor dalı değişikliği veya ilavesine ait kulüp Yönetim Kurulu Kararı,

2) Faaliyet gösterilecek spor dalının çalışmalarının yürütüleceği tesis hakkında bilgi,

3) İl Danışma Kurulu Kararı,

4) Bilgi Formu. (EK:3) x

e) Tüzük değişikliği için gerekli belgeler;

1) Tüzük değişikliğine ilişkin kulüp Genel Kurul Kararı,

2) Tüzüğün değiştirilmiş şekli,

3) Tüzük değişikliğini ilan edildiği gazete,

4) Tüzüğün değiştirilen maddelerinin kabulüne dair Emniyet Müdürlüğü yazısı,

5) Bilgi Formu. (EK:3)

f) Birleşen spor kulüpleri için gerekli belgeler;

1) Birleşen kulüplerin ayrı ayrı Genel Kurul kararları,

2) Birleşme işlemi ile ilgili yeniden hazırlanmış tüzük,

3) Yeniden hazırlanan tüzüğün "Dernekler Kanunu'na" uygun olduğuna dair Emniyet Müdürlüğünün yazısı,

4) Tüzüğün ilan edildiği gazete,

5) İl Danışma Kurulu Kararı,

- 6) Taahhütname, (Ek:2)
- 7) İl Müdürlüğünün renk müsaadesine ilişkin yazısı.

XX. İli Değişen Spor Kulüpleri

Madde 17 – Spor kulüplerini bulunduğu ilçe, kasaba ve köyün başka bir ile bağlanması veya ilçeni il olması halinde kulüplerin spor sezonunun bitimine kadar eski ildeki spor faaliyetleri ile ilgileri devam eder.

Ayrıca kurum ve kuruluşların bünyesinde Genel Müdürlükçe tescil edilen spor kulüplerinin bağlı oldukları kurum ve kuruluşların merkezlerinin başka bir ile nakledilmesi halinde, “Dernekler Kanunu’nda” da uygun hüküm varsa, kulüp merkezleri de yeni ile nakledilebilir.

Bunun dışında “Dernekler Kanunu’na” göre kurularak Genel Müdürlük tarafından tescil edilen spor kulüplerinin hiçbir surette nakilleri yapılamaz.

XXI. Spor Kulüplerinin Protokoldeki Yerleri

Madde 18 – Spor kulüplerini kıdemlerinin tayininde Genel Müdürlükçe tescil edildikleri tarih göz önüne alınır. Buna göre kuruluş tarihi eski olan kulüp protokolde ön sırayı alır. Daha çok dalda faaliyet göstermek ve sporcu sayısının çokluğu tercih nedenidir.

XXII. Spor Kulüplerinin Şube Açmaları

Madde 19 – Kamu Kurum ve Kuruluşları bünyesinde kurulan spor kulüpleri şube açabilirler. Bunların dışındaki kulüpler şube açamazlar. Ancak şube açacak spor kulüplerini açacakları şube sayıları İl, İlçe ve daha küçük yerleşim birimi ve köylerde birden fazla olamaz.

Şube açacak spor kulüpleri, tüzüğün dışında yeni kurulan kulüplerde olduğu gibi aranan bütün şartları yerine getirmek zorundadır.

Şube açmak isteyen kulübün Yönetim Kurulunca asgari üç üye şube açmakla yetkili kılınır. Bu üyeler şubenin açılacağı ilin en büyük mülki amirine aşağıda yazılı belgelerle başvuruda bulunurlar.

- a) Kurucuların adları, soyadları, doğum tarihleri ve doğum yerleri ile tabiyetlerinin yazılı olduğu liste,
- b) Kurucuların ikametgah adresleri,
- c) Spor kulübünün merkez şube adresi,
- d) Kulüp tüzüğünden iki suret,
- e) Kurucuların yetki belgeleri.

Şubeler “Dernekler Kanunu” ile bu Yönetmelik hükümlerine göre tescil ve kayıtlarını yaptırdıktan sonra kulüp adını alırlar ve Gençlik ve Spor Teşkilatı tarafından düzenlenen spor müsabakalarına katılabilirler.

Spor Kulüplerinin Tescillerinin İptali

Madde 20 – Tescil işlemi sırasında verdikleri taahhütname ve tüzüklerindeki hükümlere uymayan, Genel Müdürlüğün izni olmadan faaliyetlerini bilgi formunda gösterdikleri yer dışına aktaran veya kulüplerin tescillerinin iptalini gerektiren haller İl Danışma Kurulu Kararı üzerine Genel Müdürlük onayı ile doğrudan doğruya mevcut tespitlere dayanılarak tescillerinin silinmesi gerekli görülmüş olanların ise Genel Müdürlüğün havalesi Merkez Danışma Kurulunun kararı ile iptal olunur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Spor Kulüplerinin Antrenör Çalıştırma Mecburiyeti

Madde 21 – Genel Müdürlükçe tescil edilen ve halen spor faaliyetlerini sürdüren spor kulüplerinden antrenör eksikliği olanlar bu eksikliklerini en az iki yıl zarfında tamamlamak zorundadırlar.

Kazanılmamış Haklar

Madde 22 – Bu yönetmeliğin yürürlüğe girmesinden önce tescil edilmiş olan kulüplerde 7. maddenin (b) bendi ile 9. maddenin (a) bendindeki şartlar aranmaz.

Yürürlükten Kaldırma

Madde 23 – Bu yönetmeliğin yürürlüğe girmesiyle 1 Ekim 1976 tarih ve 15721 sayılı resmi Gazete’de yayınlanan Spor Teşekkülleri Tescil Yönetmeliği ile ek ve tadilleri yürürlükten kalkar.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler

Yürürlük

Madde 24 – Bu yönetmelik Resmi Gazete’de yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 25 – Bu yönetmeliği Gençlik ve Spor Genel Müdürü yürütür.

a) Federasyon : Türkiye Futbol Federasyonu'nu,

b) Teşekkül-Kuruluş: Türkiye Futbol Federasyonunda tescilli amatör ve profesyonel spor kulüplerini,

c) Sporcu-Futbolcu: Kuruluşlarda tescilli olarak spor yapan kişileri,

d) Yönetici: Amatör ve profesyonel futbol faaliyetlerinde görevli idari ve teknik elemanları, amatör ve profesyonel futbol yönetimi mensuplarını, Türkiye Futbol Federasyonunda tescilli görevli spor hakemleri ve adayları ile gözlemci, temsilci ve saha komiserlerini,

e) Amatör Futbol Takımı: Bir kulübe bağlı olarak amatörce (ücret almaksızın) futbol faaliyetinde bulunan futbolcuların oluşturduğu bir grubu,

f) Profesyonel Futbol Takımı: Bur kulübe bağlı olarak futbol faaliyetini ücret karşılığında yapan futbolcuların oluşturduğu bir grubu,

g) Teşkilat: Türkiye Futbol Federasyonu Merkez ve yurtiçi ve yurtdışı birimlerini ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Disiplin Kurulunun Kuruluş ve Görevleri İle Çalışma Usulü

Disiplin Kurulunun Kuruluşu

Madde 5 – Disiplin Kurulu, Amatör Futbol Disiplin Kurulu ve Profesyonel Futbol Disiplin kurulu olmak üzere iki bölümden oluşur.

Amatör ve Profesyonel Futbol Disiplin Kurulları, Federasyon Yönetim Kurulunun onayı ile Federasyon Başkanı tarafından dört yıl görev yapmak üzere atanacak birer başkan ve altışar asil üyeden kurulur. Kurullara aynı usulle üçer yedek üye atanır.
<Değişik:RG.15.8.1996/22728>

Atanacak asil ve yedek üyelerin fakülte veya yüksek okul mezunu olmaları gerekir. Ancak başkan, başkan vekili ve raportör olarak görev yapacak olanların Hukuk Fakültesi mezunu olmaları şarttır. Diğer üyelerin faal olmayan antrenör, hakem ve futbolcular arasından atanmasına özen gösterilir.

Amatör ve Profesyonel Futbol Disiplin Kurulları ilk toplantılarında bir başkan vekili ve bir raportör seçerler. Seçim gizli oyla yapılır.

Ölüm, istifa ve başka nedenlerle oluşan boşalmalarda, boşalan görev için aynı usulle on beş gün içinde atama yapılır. Boşalan asil üyelik ise, atama yapılıncaya kadar, o göreve, atama kararındaki sıra

takip edilerek yedek üye çağrılır. Çağrı Federasyon Başkanı tarafından yapılır.

Amatör ve Profesyonel Disiplin Kurullarında görevlendirilebilmek için 35 yaşını bitirmiş olmak, Federasyon Yönetim Kurulu, Tahkim Kurulu, Denetleme Kurulu ve yan kurullar üyesi olmamak ve hakkında işbu Disiplin Talimatı gereğince ceza verilmemiş olmak şarttır.

Disiplin Kurulunun Görevleri

Madde 6 – A- Amatör Futbol Disiplin Kurulunun Görevleri:

Amatör Futbol Disiplin Kurulu;

Türkiye birinciliğine varan futbol müsabakalarına katılan amatör takımlar ile bu takımlarda görevli futbolcu, antrenör, yönetici ve diğer kişilere ilişkin olay ve fiillerden doğan disiplin işleri ile aynı müsabakalarda görev yapan hakem ve diğer görevlilerin disiplin işlerine birinci derecede bakar.

Bu Talimatın 9. maddesine göre İl Disiplin Kurulları tarafından verilen ve Talimatın 75. maddesi ile belirlenen sınırları aşan cezalara, ilgili kuruluş ve kişilerce yapılan itirazları, itiraz merci sıfatıyla inceler ve karara bağlar.

B- Profesyonel Futbol Disiplin Kurulunun Görevleri

Profesyonel Futbol Disiplin Kurulu; profesyonel futbol faaliyetlerinde bulunan kuruluş, futbolcu, hakem, antrenör, yönetici ve

profesyonel futbolda görevli diğer kişilerle ilgili olay ve fillere ilişkin disiplin işlerine bakar. (Profesyonel futbol takımlarında oynayan amatör futbolcular ile profesyonel lige aday amatör futbolcular tarafından işlenen fiiller dahil).

C-Amatör ve Profesyonel Futbol Disiplin Kurulları görevlerinde ve verdikleri kararlarda bağımsızdırlar.

Disiplin Kurulunun Toplantı ve Çalışma Usulü:

Madde 7 – Amatör ve Profesyonel Futbol Disiplin Kurulları, kendi görev alanlarını ilgilendiren işleri görüşüp karara bağlamak üzere haftanın belirli günlerinde ayrı ayrı toplanırlar. Toplantı, ilgili kurul başkanının çağrısı üzerine ve en az üç üyenin katılması ile yapılır. Toplantı gündemi başkan tarafından düzenlenir. Kararlar hazır bulunanların salt çoğunluğu ile verilir.

Başkan ve başkan vekilinin bulunmaması halinde, o kurula en yaşlı üye başkanlık yapar.

Aralıksız üç toplantıya izinsiz ve mazeretsiz katılmayan üye istifa etmiş sayılır.

Başkan bütün işgünlerinde görevlidir.

Amatör ve Profesyonel Futbol Disiplin kurul başkan ve üyelerine Federasyon Yönetim Kurulunca tesbit olunacak miktarda huzur hakkı ödenir. Kurul başkanlarına, toplantı dışında görev ifa ettikleri her gün için yarım huzur hakkı verilir.

Her iki kurulun büro işleri, ayrı personel tarafından aralıksız sürdürülür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İl Disiplin Kurulları

İl Disiplin Kurullarının Kuruluşu

Madde 8 – Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkında 3813 sayılı kanunun 17. maddesinin 2. fıkrası (j) bendi uyarınca, alt yan kuruluş olarak görev yapmak üzere, il merkezlerinde İl Disiplin Kurulları oluşturulur.

Her ilde görev yapacak disiplin kurullarının sayısı, Amatör İşler Kurulunun teklifi ile Yönetim Kurulunun onayı alınarak Federasyon Başkanı tarafından belirlenir.

İl Disiplin Kurulları, Amatör İşler Kurulunun teklif edeceği kişiler arasından, Yönetim Kurulunun onayı alınmak suretiyle Federasyon Başkanı tarafından dört yıl için atanacak bir başkan ve dörde asil üyeden kurulur. Kurullara ayın usulle ikişer yedek üye atanır.

İl Disiplin Kurullarına atanacak asil ve yedek üyelerin fakülte veya yüksek okul mezunu olmalarına özen gösterilir. Fakülte ve yüksek okul mezunu bulunmaması halinde lise ve dengi okul mezunları arasından atanabilir. Ancak, İl Disiplin Kurulu Başkanları ile başkan vekillerinin Hukuk Fakültesi mezunu olmaları şarttır. Diğer üyeler faal olmayan antrenör, hakem ve futbolcular arasından atanabilir.

İl Disiplin Kurulları ilk toplantılarında bir başkan vekili ve bir raportör seçerler.

İl Disiplin Kurullarında görevlendirilebilmek için otuz yaşını bitirmiş olmak, Federasyon Merkez ve Taşra Teşkilatında başkaca bir görevi olmamak ve hakkında işbu Disiplin Talimatı gereğince ceza verilmemiş olmak şarttır.

5. maddenin 5. Fıkrası hükmü il Disiplin Kurullarında da uygulanır. Ancak bu kurullarda yedek üyenin göreve çağrılması Kurul Başkanınca yapılır.

İl Disiplin Kurullarının Görevleri

Madde 9 – İl Disiplin Kurulları, o ile bağlı kuruluş ve kişilerin amatör futbol müsabakaları ile ilgili olay ve fiillerinden doğan disiplin işlerine birinci derecede bakmak ve bu Talimat hükümleri çerçevesinde gerekli kararları vermekle görevlidir.

İl Disiplin Kurulları arasındaki görev ve yetki uyumsuzlukları, Amatör Futbol Disiplin Kurulunca incelenip kesin çözüme bağlanır.

İl Disiplin Kurulları görevlerinde ve verdikleri kararlarda bağımsızdırlar.

İl Disiplin Kurullarının Toplantı ve Çalışma Usulü

Madde 10 – İl Disiplin Kurulları haftanın belli günlerinde toplanarak gündemlerindeki konuları görüşüp karara bağlarlar. Toplantı çağrısı ve gündem kurul başkanları tarafından yapılır.

İl Disiplin Kurullarında başkan ve başkan vekilinin toplantıya katılmamaları halinde, en yaşlı üye kurula başkanlık eder.

İl Disiplin Kurullarında kararlar, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile verilir.

Kurullarda aralıksız üç toplantıya izinsiz ve mazeretsiz katılmayan üyeler istifa etmiş sayılır.

Kurul Başkanları bütün işgünlerinde görevli sayılır.

İl disiplin Kurulu başkan ve üyelerine Federasyon Yönetim Kurulunca belirlenen huzur hakkı ödenir. *<Bu fıkra yürürlükten kaldırılmıştır: Rg. 23.10.1997/2349>*

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

CEZALAR

Cezalar

Madde 11 – Bu Talimata göre belirlene disiplin suçlarına uygulanacak disiplin cezaları; ihtar, müsabakadan (yarışmadan) men, hak mahrumiyeti, müsabakayı seyircisiz oynatma, saha kapatma, para cezası, tescil iptali, puan indirme ve küme düşürme cezalarıdır.

İhtar Cezası

Madde 12 – İhtar cezası ilgililerin dikkatinin çekilmesidir.

Müsabakadan Men Cezası

Madde 13 – Teşekkülün ve Sporcunun müsabakalara katılmaktan men edilmesidir.

Hak Mahrumiyeti Cezası

Madde 14 – Kişinin her türlü amatör ve profesyonel futbol müsabakalarına iştirak etmekten; hakemlik, temsilcilik, gözlemcilik, saha komiserliği yapmaktan; Federasyon veya kuruluş (teşekkül) yöneticisi, idari ve teknik görevlisi olarak müsabakalarda hazır bulunmaktan; kuruluş mensubu olarak Federasyonla resmi ilişkide bulunmak ve yarışmaktan men edilmesidir.

Müsabakayı Seyircisiz Oynatmak Cezası

Madde 15 – Yalnızca seyircilerin tutum ve davranışlarından doğan saha olayları ve tecavüzler nedeniyle (veya genel güvenliğin zorunlu kıldığı hallerde) spor kulüplerinin, seyircisiz oynatmaya elverişli mutad sahadaki resim müsabakalarının seyircisiz oynatılmasıdır.

Saha Kapatma Cezası

Madde 16 – Seyircilerin, kulüp mensuplarının, sporcuların tecavüzleri ve olaylara sebebiyet vermeleri nedeni ile, müsabaka yeri güvenliğinin ihlalinden sorumlu spor kulüplerinin resim müsabakalarının mutad sahalarında yapılmasının yasaklanarak başka sahalarda yaptırılmasıdır.

Para Cezası

Madde 17 – Profesyonel futbol ile ilgili olarak, asgari ve azami hadleri disiplin suçu teşkil eden filler bölümünde gösterilen ve gerektiğinde her yıl Federasyon Yönetim kurulunca tespit olunan meblağın gelir olarak Futbol Federasyonu hesabına ödenmesidir. Amatör futbol müsabakalarına ilişkin olay ve eylemlerden dolayı ve amatör futbolla ilgili diğer konularda para cezasına hükmedilmez.

Puan İndirme Cezası

Madde 18 – Bir takımın puanlarından, her müsabaka için galibiyet halinde verilen puan miktarı kadar puanın düşürülmesidir.

Puan indime cezası Federasyon Yönetim Kurulunca verilir.

Küme Düşürme Cezası

Madde 19 – Bir takımın bir alt kümenin müsabakalarına katılmak zorunda bırakılmasıdır.

Küme düşürme cezası, Federasyon Yönetim Kurulunca verilir.

Tescil İptal Cezası

Madde 20 – Teşekkülün Futbol Federasyonundaki sicil kaydının silinmesi ve futbol faaliyetinin dışında bırakılmasıdır.

Tescil iptali cezası yalnızca Federasyon Yönetim Kurulunca verilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

DİSİPLİN SUÇU TEŞKİL EDEN FİLLER

Kasıtsız Fiiller

Madde 21 – A) Türkiye Futbol Federasyonuna karşı yapmakla yükümlü olduğu işlemi kasıtsız yerine getirmeyen veya eksik veya yanlış yerine getirenler,

B) Türkiye Futbol Federasyonu yetkili mercileri tarafından sorulan hususlara, istenilen izahata kasıtsız olarak süresinde cevap vermeyen veya eksik veya yanlış cevap verenler,

C) Türkiye Futbol Federasyonu yetkili makam ve mercilerine karşı yerine getirdikleri görevlerinden dolayı müstehzi veya nazik olmayan şekilde hareket edenler;

İHTAR CEZASI ile cezalandırılır.

Centilmenliğe Aykırı Hareket

Madde 22 - <Değişik:RG.15.8.1996/22728> Onur kırıcı ve spor ahlakına ve centilmenliğe aykırı harekette bulunan kişiler, bu hususta ayrı ceza hükmü bulunmadığı takdirde, bir yıla kadar yarışmalardan men veya o kadar süre ile hak mahrumiyet cezası ile cezalandırılırlar.

Talimatlara Aykırı Hareket

Madde 23 – Türkiye Futbol Federasyonu Yasa ve Talimatlara kasten aykırı harekette bulunanlar, bu hususta ayrı ceza hükmü

bulunmadığı takdirde iki aydan iki yıla kadar yarışmalardan men veya o kadar süre ile halk mahrumiyeti cezası ile cezalandırılırlar.

Hakaret

Madde 24 – Türkiye Futbol Federasyonu Çalışma Usul ve Esaslarına ait Ana Statüde açıklana Merkez ve Taşra Teşkilatına veya bu teşkilatın bir mensubuna ve sporculara huzurunda veya gıyabında; yazılı, sözlü, fiilen veya yayın yolu ile veya maddei mahsusa tayini suretiyle yaptığı görevden dolayı veya görevi sırasında hakaret eden kimse müsabakalardan men ve hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılır.

Hakaret Fiili;

Türkiye Futbol Federasyonu Teşkilatına ve mensubuna karşı vuku bulduğunda 3 aydan 1 yıla; teşekkül yöneticilerine karşı vuku bulduğunda 1 aydan 6 aya; hakem, gözlemci, temsilci, saha komiserlerine karşı vuku bulduğunda 1 aydan 1 yıla; sporculara karşı vuku bulduğunda 1 aydan 6 aya; hakem, gözlemci, temsilci ve saha komiserleri tarafından yapıldığı takdirde 1 aydan 1 yıla kadar, resmi yarışmalardan men veya hak mahrumiyeti cezası verilir.

Müessir Fiil

Madde 25 – Türkiye Futbol Federasyonu Çalışma Usul ve Esaslarına ait Ana Statüde açıklanan Merkez ve Taşra Teşkilatının mensuplarına ve diğer tüm ilgililere görevlerini yaparken veya yaptıkları görevden dolayı cismen eza verecek müessir fiil işlendiği takdirde yarışmalardan men, süreli veya sürekli hak mahrumiyeti cezası verilir.

Müessir Fiil;

Teşkilat mensuplarına karşı işlendiğinde sürekli hak mahrumiyeti, teşekkül yöneticilerine karşı işlendiğinde 6 aydan 1 yıla kadar müsabakalardan men veya o kadar süreli hak mahrumiyeti; hakem, gözlemci, temsilci, saha komiserlerine karşı işlendiğinde en az 1 yıldan 3 yıla kadar süre ile hak mahrumiyeti; sporculara karşı işlendiğinde 6 aydan 2 yıla kadar müsabakalardan men veya o kadar süreli hak mahrumiyeti; hakem, gözlemci, temsilci, saha komiserleri tarafından işlenirse 1 yıldan 3 yıla kadar süreli hak mahrumiyeti cezası verilir.

Müessir fiil ile tecavüz birden fazla kişi tarafından birlikte işlenirse her birine verilecek ceza bir misli artırılır.

Sahte Lisans Kullanımı

Madde 26 – Kullanmaya hakkı olmadığı lisansı vesair belgeleri kullanarak müsabakalara katılan veya katılmayı temin edenler bir yıldan üç yıla kadar müsabakalardan men veya o kadar süre ile hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılırlar.

Sahtecilik ve Teşkilatı Kandırmak

Madde 27- Lisans veya herhangi bir belge üzerinde değişiklik veya sahtecilik yapan veya teşkilatı kandıran veya gerçek olmayan evrak düzenleyen ve bunları bilerek kullanan veya kullandıranlar bir yıldan üç yıla kadar müsabakalardan men veya o kadar süre ile hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılır. Vahim hallerde sürekli hak mahrumiyeti cezası verilir. Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunulur.

Futbol müsabakalarında stada giren seyirci sayısında gerçeğe aykırı belge düzenleyen veya beyanda bulunan veya bilet yerine geçerli sayılan her türlü belge ile seyirciyi stada sokan veya bilet fiyatlarında rakip kulüp seyircisine farklı fiyat uygulayan veya benzeri fillerle menfaat sağlayan kulüpler hakkında Yönetim Kurulu kararıyla sağladıkları menfaat para kadar para cezası verilir. Bu cezanın Federasyonunu belirlediği süre içinde ödenmemesi halinde ceza iki katı uygulanır. <Ek:RG.23.11.1993/21767>

Teşekkülün Sahtecilik ve Teşkilatı Kandırma Suçlarına Katılması

Madde 28 - <Değişik:RG.4.5.1998/23332> Yirmiyedinci madde yazılı suçların subutu halinde, ilgili teşekkül, olayın durumuna göre, ihtar veya iki aya kadar müsabakalardan men cezası ile cezalandırılabilir. Fiil profesyonel futbol faaliyetine ilişkin ise, ilgili teşekkül hakkında, yukarıdaki cezaların yerine 2.500.000.000.-TL (ikimilyarbeşyüzmilyon)na kadar para cezası da verilebilir.

Ceza Süresini Beklememek

Madde 29 - <Değişik:4.5.1998/23332> Tek müsabakadan men cezasına rağmen oynayan, beklemesi gereken cezalı süreyi doldurmadan veya idari tedbirin tebliğine rağmen bu tedbir kaldırılmadan müsabakalara katılanlar veya bunu temin edenler, hak mahrumiyeti cezası bulunduğu halde veya idari tedbir ile müsabakaya katılmaktan veya yönetmekten men edilmiş olmasına rağmen müsabakaya katılanlar veya yöneticilik yapanlar 3 aydan 1 yıla kadar hak mahrumiyeti cezası ile

cezalandırılırlar. Fail Profesyonel Takım Yöneticisi ise ayrıca 125.000.000-TL (yüzyirmişbeşmilyon) para cezası ile cezalandırılır.

İzinsiz Dış Göre

Madde 30 – Yabancı bir memleketin milli veya temsili takımında, Türkiye Futbol Federasyonundan izin almaksızın görev kabul eden veya müsabakaya katılan kişiler 3 aydan 6 aya kadar süreli hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılırlar.

İzinsiz veya Mazeretsiz Müsabaka

Madde 31 – Yetkili makamlardan izin alınarak yapılması gereken müsabakayı izinsiz yapanlar veya yaptıranlar veya böyle bir müsabakayı yönetenler bir aydan üç aya kadar müsabakalardan men veya altı aydan bir yıla kadar hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılırlar.

Teşkilatın tertiplemediği müsabakalara katılması gerektiği halde, mazeretsiz katılmayan kişiler üç aydan altı aya kadar müsabakalardan men, teşekküller ise bir yıla kadar müsabakalardan men cezası ile cezalandırılırlar.

Temsili ve Milli Yarışmaya Katılmamak

Madde 32 – Yayın yolu ile veya yazılı tebligata rağmen mazeretsiz olarak temsili veya milli müsabakalara veya hazırlık çalışmalarına katılmayan veya geç katılan veya çalışma ve müsabaka yerini terk eden futbolcu üç aydan bir yıla kadar müsabakalardan men cezası ile cezalandırılır.

Olayın mahiyetine göre ilgili teşekkül altı aya kadar müsabakalardan men cezası ile cezalandırılabilir.

Milli Şerefi İhlal

Madde 33 – Yurt içinde veya yurt dışında, her ne suretle olursa olsun, Türklüğün veya yabancı bir milletin onurunu kırıcı hareketlerde bulunanlar bir yıldan üç yıla kadar müsabakalardan men veya o kadar süre ile hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılırlar. Ağır hallerde sürekli hak mahrumiyeti cezası verilir.

Saha Olayları

Madde 34 – Spor çalışma ve müsabakalarının yapıldığı saha ve tesislerde güvenliği bozan, olay çıkaran, yaralamak, yakıp, yıkmak, tahrip etmek gibi münferit veya toplu tecavüzlerde bulunan kişiler, üç aydan üç yıla kadar müsabakalardan men veya o kadar süre ile hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılırlar. Fiili işleyen kişi profesyonel futbol müsabakaları ile ilgili ise, yukarıdaki cezaların yerine en çok 2.500.000.000.-TL (ikimilyarbeşyüzmilyon)’sı para cezası da verilebilir.
<Değişik:RG.4.5.1998/23332>

Seyircisi, mensupları, sporcuları nedeni ile olaylardan sorumlu teşekküller, bir veya birden fazla olmak üzere, saha kapatma cezası veya resmi müsabakayı seyircisiz oynama cezası veya müsabakadan men cezası ile cezalandırılırlar. Profesyonel futbol faaliyetlerine ilişkin saha olaylarında, sorumlu teşekkül hakkında, bu cezalar ile birlikte ayrıca 2.500.000.000.-TL (ikimilyarbeşyüzmilyon)’na kadar para cezasına hükmedilir. Disiplin Kurulu olayına göre, sorumlu profesyonel

teşekkül hakkında yalnızca para cezası vermekle yetinebilir.
Değişik:RG.4.5.1998 23332

Zarar ve hasar sorumlulara tazmin ettirilir.

Futbol müsabakalarının yapıldığı saha ve tesislerde, disiplini veya düzeni veya güveni bozucu veya tehlikeye düşürücü biçimde olması bile müsabaka öncesi veya devamında veya sonrasında seyircilerin sahaya veya görevlilere veya tribünden birbirlerine yanıcı ve patlayıcı veya yaralayıcı maddeleri atmaları halinde seyircilerin bu fiillerinden ötürü taraftarı oldukları kulüp/kulüpler sorumlu tutulur ve fiillerinin ve olayların vahametine göre kulüp/kulüpler 2.500.000.000.-TL (ikimilyarbeşyüzmilyon)'ya kadar para cezası ile cezalandırılır.
Değişik:RG.4.5.1998 23332

Suçta Teşvik

Madde 35 – Futbol müsabakası sırasında veya dışında sporcu veya seyircileri rakip sporcular, yöneticiler veya müsabakayı yönetenler aleyhine suça teşvik eden kişi üç aydan bir yıla kadar müsabakalardan men veya o kadar süre ile hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılır.

Futbol Müsabakasının Devamına Engel olmak

Madde 36 – Futbol müsabakasının her ne suretle olursa olsun, iyi bir şekilde başlamasına veya devamına veya tamamlanmasına engel olanlar üç aydan bir yıla kadar müsabakalardan men veya o kadar süre ile hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılırlar. Teşekküller ise, bir aydan üç aya kadar müsabakalardan men cezası ile cezalandırılır.

Tanıklıktan Kaçınmak

Madde 37 – Soruşturma sırasında tebligata rağmen, mazeretsiz olarak tanık sıfatı ile yazılı beyanda bulunmayan veya tanıklıktan kaçınan veya bildiklerini saklayan veya yalan tanıklık eden veya ceza karşılığı olan hareketleri bir ay içinde mercine duyurmayanlar üç aydan bir yıla kadar müsabakadan men veya hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılırlar.

Hileli ve Danışıklı Futbol Müsabakası

Madde 38 – Hileli ve danışıklı futbol müsabakası yapan, yaptıran kişiler ve aracıları en az bir yıl müsabakadan men cezası veya o kadar süre ile hak mahrumiyeti ve teşekküller Futbol Federasyonunca küme düşürme cezası ile cezalandırılır.

Doping

Madde 39 - <Değişik:RG.7.1.1994 21811> Doping kontrolüne ve aranmasına engel olan, yetkili hekime gerçek bilgileri vermeyen, muayene, yaptırmayan, müsabakadan önce veya müsabaka sırasında doping maddelerini kullanan veya fizyolojik maddeleri anormal miktarlarda alan futbolcular bir yıl müsabakalardan men cezası ile cezalandırılır.

Doping listesindeki maddeler tedavi amacıyla kullanılsa dahi, bu hali ile müsabakaya katılan futbolcular bir aydan altı aya kadar müsabakalardan men cezası ile, dopingli futbolcunun müsabakaya katılmasını sağlayan dopingli olduğunu bildiği halde önlemeyen

yöneticiler bir yıldan üç yıla kadar hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılırlar.

Doping yapıldığı sabit olursa, Federasyonca bu doping kontrolü için yapılan masrafların 10 katı tutarı, o futbolcunun kulübünden tahsil olunur.

Sair Hallerde Menfaat

Madde 40 – Bir futbol müsabakasının neticesinden faydalanması mümkün olan teşekkül ve kişilerden maddi menfaat temini suretiyle yarışanlar, bu suretle yarışanlara maddi menfaat adayanlar veya temin veya ita edenler, altı aydan iki yıla kadar müsabakalardan men veya o kadar süre ile hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılırlar. Bu fiili işleyen profesyonel futbol takım yöneticisine ve sporcularına ayrıca 1.250.000.000-TL (Birmilyarikiyüzellimiyon)'ya kadar para cezası verilir. *<Değişik:RG.4.5.1998 23332>*

Müsabakaya Katılmamak

Madde 41 – Teşekkülün veya diğer teşekkülün oyuncusunu menfaat temini veya sair suretlerle müsabakalara katılmasına engel olan ve müsabaka hazırlığına ve müsabakaya katılmayanlar üç aydan bir yıla kadar müsabakalardan men veya o karar süre ile hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılırlar.

Görev Suçu

Madde 42 – Teşekküllerde kabul edilen herhangi bir görevin ifasında şeref ve haysiyete, spor terbiye ve disiplinine veya mevzuata

veya yazılı tebligata aykırı hareket edenler üç aydan bir yıla kadar müsabakadan men veya üç aydan bir yıla kadar hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılırlar.

Emirlere Uymamak

Madde 43 –Müsabaka hazırlıklarında, müsabakalarda ve spor gezilerinde yöneticilerin emirlerine uymayan olaylı, kaba ve müstehzi hareketlerde bulunanlar 20 günden iki aya kadar müsabakadan men veya bir ayan altı aya kadar hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılırlar.

Huzursuzluk Çıkarmak

Madde 44 – Spor gezilerinde disipline aykırı hareketlerde bulunan ve kafilenin huzurunu bozanlar bir aydan üç aya kadar müsabakalardan men veya iki aydan bir yıla kadar hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılırlar.

Kaba, Müstehzi ve Küçük Düşürücü Hareketler

Madde 45 – Futbol müsabakasından önce, müsabaka sırasında ve müsabakadan sonra görevli hakemlere ve teşkilat mensuplarına ve sporculara, Teşekkül Yöneticilerine, seyircilere kaba, müstehzi ve küçük düşürücü söz sarf eden veya bu kabil hareketlerde bulunanlar üç aya kadar müsabakalardan men veya o kadar süre ile hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılırlar.

Tekme Vurmak

Madde 46 – Müsabakadan önce, sonra ve müsabaka sırasında, diğer bir futbolcuya kasten tekme vuranlar 1 aydan 1 yıla kadar müsabakalardan men veya o kadar süre ile hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılır.

Vücut, Kafa, Kol ile Vurmak ve Tecavüz

Madde 47 – Müsabakadan önce, sonra ve müsabaka sırasında diğer futbolcuya, dövme hariç, vücut, kol, kafa ve sair suretlerden biri ile tecavüz edenler otuz gündен altı aya kadar müsabakalardan men cezası veya hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılırlar.

Rakibi Oyun Dışı Etmek

Madde 48 – Müsabakadan evvel veya müsabaka sırasında, müsabakanın kazanılmaması amacıyla rakibi her ne suretle olursa olsun müsabaka dışı kalmaya zorlayan ve müsabaka dışı bırakanlar bir yıldan aşağı olmamak üzere müsabakalardan men veya o kadar süre ile hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılır.

Tek Taraflı Yönetim

Madde 49 – Müsabakaları teşekkül veya kişi lehine veya aleyhine hileli ve danişıklı yöneten hakemler bir yıldan beş yıla kadar hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılırlar.

Menfaat ile Yönetim

Madde 50 – Kırkdokuzuncu maddedeki yönetim maddi veya manevi menfaat karşılığında yapıldığı takdirde hakemler sürekli hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılırlar.

Rapor Vermemek veya Gerçeğe Aykırı Rapor Vermek

Madde 51 – Müsabakaya ait raporu kasten vermeyen veya gerçeğe aykırı rapor düzenleyen görevliler bir yıldan beş yıla kadar hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılırlar.

Görevi İhmal ve Suistimal

Madde 52 – Müsabaka yerine mazeretsiz olarak gelmeyen veya müsabakayı geç başlatan veya müsabakayı yönetmeyen veya talimatlara aykırı yöneten veya tatil eden hakemler ile her ne suretle olursa olsun görevlerini ihmal veya suistimal edenler, altı aydan üç yıla kadar hak mahrumiyet cezası ile cezalandırılırlar.

Hükümlülük

Madde 53 – Kaçakçılık veya yüz kızartıcı suçlar veya adabı umumiye aleyhinde işlenen suçlardan mahkum olanlara, genel olarak ağır hapis veya kasıtsız suçlar dışında bir yıldan fazla hapis cezası ile hükümlü olanlar sürekli hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılırlar.

ALTINCI BÖLÜM
USUL HÜKÜMLERİ
BİRİNCİ KISIM
İDARİ TEDBİRLER

İdari Tedbirler

Madde 54 – İdari tedbir, kesin bir ceza hükmü bulunmadığı ahvalde, teşekkülü resmi futbol müsabakalarında seyircisiz oynatmak, teşekkülün sahasını kapatmak, kişiye hak mahrumiyeti vermek veya kişiyi her türlü müsabakalardan ve müsabakaları yönetmekten yasaklamaktır.

İdari Tedbir Yetkilileri

Madde 55 – Bu talimat hükümleri ile ilgili olarak;

- a) Federasyon Başkanı veya Başkanın görevlendireceği kişiler, futbolcular, müsabakalardaki görevliler, teşekküller ve teşekkül yöneticileri hakkında,
- b) Amatör ve Profesyonel Futbol Disiplin Kurulları İle İl Disiplin Kurulları, görevlerine giren hususlarda, soruşturma sonuna kadar her zaman teşekkül ve kişiler hakkında,
- c) Tahkim Kurulu, Federasyona bağlı tüm teşekküller ve kişiler hakkında, İdari tedbir koymaya yetkilidir.

İdari Tedbirin Başlaması

Madde 56 – İdari Tedbir;

a) Bu talimatta yazılı disiplin suçunu teşkil neden fiili nedeniyle hakem tarafından müsabakadan çıkarılan futbolcu için müsabakadan çıkarıldığı anda,

b) Olayın önemine göre yetkili mercilerce soruşturma evrakının tekemmülü sırasında ve olayı takiben kara alınması anında,

c) Tahkim Kurulunca karar alınması anında yürürlüğe girer.

Amatör ve Profesyonel Disiplin Kurulları ile İl Disiplin Kurulları, görevlerine giren konulardaki soruşturmanın sonuna kadar, idari tedbirin kapsamını yeniden tespit edebilir ve idari tedbiri kaldırabilir.

İdari Tedbirin Tebliği

Madde 57 – Tebliği gereken idari tedbirler yıldırım telgrafla ilgililere Federasyonca tebliğ edilir. Ancak, Federasyon, İl Disiplin kurullarının görevlerine giren işlerle ilgili idari tedbirler için ayrı bir tebliğ usulü belirleyebilir.

İKİNCİ KISIM

CEZAYI AZALTAN VE ÇOĞALTAN SEBEPLER

Teşebbüs

Madde 58 – Fiilin teşebbüs derecesinde kaldığı hallerde tayin olunan cezanın yarısına kadar indirilir.

Tahrik

Madde 59 – Fiilin tahrik sonucu işlendiği anlaşıldığı hallerde tayin olunan cezalar yarısından üçte ikisine kadar indirilir.

Tahrik sonucu işlenen fiillere ait sürekli hak mahrumiyeti cezaları üç yıla çevrilir.

Takdiri Azaltıcı Sebep

Madde 60 - Amatör ve Profesyonel Futbol Disiplin Kurulları ile İl Disiplin Kurullarınca, tahrik sebebiyle azaltmadan ayrı olarak, teşekkül ile kişi lehine cezayı azaltacak takdiri sebepler kabul edilirse, cezanın yarısına kadar indirilir.

Tekerrür

Madde 61 – Cezasına ait infazın tamamlandığı faal sezon içinde, cezayı veren kurulun görevine dahil suç işleyen kişi hakkında tayin edilecek ceza yarısına kadar attırılır.

İhtar cezası ile tek müsabakadan men cezası tekerrüre esas olmaz.

Cezada İçtima

Madde 62 – Aynı zamanda işlenen ve birden çok cezayı gerektiren fiiller, ayrı ayrı cezalandırılıp hükme bağlanır.

Yabancı Memleketlerde Sporla İlgili Suç İşlemek

Madde 63 - Bu Talimata göre müsabakalardan men ve hak mahrumiyeti cezasını gerektiren suçlar, yabancı memleketlerde işlendiği takdirde tayin edilecek cezalar bir misline kadar arttırılabilir.

ÜÇÜNCÜ KISIM

SORUŞTURMA

Soruşturmanın Açılması

Madde 64 – a) Federasyona bağlı kişiler disiplin suçu teşkil eden fiiller, ihbar ve şikayetleri derhal federasyona bildirmek zorundadırlar.

b) Profesyonel müsabakalara ve Türkiye birinciliğine varan amatör müsabakalara ait sevk işlemleri federasyonca, diğer amatör müsabakalara ait sevk işlemleri İl Müdürlüklerince yapılır.

c) Federasyon Başkanı, Başkan vekilleri ve Yönetim Kurulu üyeleri ile Denetleme Kurulunun Tahkim Kurulunun ve Merkez Hakem Kurulunun başkanı ve üyeleri hakkında soruşturma açılması Spordan Sorumlu Devlet Bakanının iznine bağlıdır.

d) Hakemlerin fiilleri önce Merkez Hakem Kurulunca incelenir ve düzenlene rapor Federasyon Yönetim Kurulunda görüşülür. Türkiye

birinciliğine varan amatör futbol müsabakaları dışında kalan amatör müsabakalarda görevli hakemler hakkında sevk işlemleri, ilgili il Hakem Kurulunun önerisi üzerine merkez Hakem Kurulunca yapılır.

e) Profesyonel futbol müsabakaları ile Türkiye birinciliğine varan amatör futbol müsabakalarında görevli hakem, gözlemci ve saha komiserleri ile temsilciler raporlarını Federasyona, diğer müsabakalardaki bu görevliler raporlarını ilgili İl Müdürlüğüne bir gün içinde vermek zorundadırlar.

f) Disiplin kurullarına sevk yazılarında olayın özeti, tarihi, müsabakanın çeşidi, cezalandırılması istene kişi ve teşekküllerin isimleri belirtilir.

Savunma

Madde 65 – Savunma alınmadan ceza verilmez. Savunmayı, Amatör ve Profesyonel Disiplin kurullarının görevine giren işlerde Federasyon veya görevli Disiplin Kurulu, diğer işlerde görevli İl Disiplin Kurulu ister.

Yazılı savunma görevli disiplin kuruluna verilir. Kurul gerek görürse sözlü savunmayı tespit etmek için bir üyesini görevlendirebilir.

Teşekküller, başkanı veya başkanın görevlendireceği teşekkül yetkilileri tarafından savunulur.

Amatör ve Profesyonel Futbol Disiplin Kurullarının görevlerine giren işlerden savunma istemi yıldırım telgraf veya telefaxla yapılır. Telgrafın veya telefaxın kişiye veya teşekkül başkanlığına ulaştığı tarih,

tebliğ tarihi sayılır. Müstacel durumlarda, savunma isteme tebligatı Federasyon personeli veya Bölge Müdürlükleri aracılığıyla ve görevli eliyle yapılabilir. Tebligatı almamakta kötü niyet gösteren teşekküllere karşı bu yönde tutulan bir tutanak tebliğ evrakı yerine geçer. <Değişik:RG.27.8.1997/23093>

İl Disiplin Kurullarının görevine giren işlerde savunma isteminin nasıl yapılacağı Federasyon tarafından ayrıca belirlenir.

Tebliğati müteakip üç gün içinde savunma kişi ve teşekkül savunmasından vazgeçmiş sayılır.

Üçüncü günü mesai saati bitimine kadar savunmalarını Federasyona veya görevli Disiplin Kuruluna ulaştırılması şarttır.

Ceza karşılığı olan bu fiili nedeniyle hakem tarafından müsabakadan çıkarılan futbolcular ile yarım kalan müsabakalarda her iki teşekkül, ayrıca tebligat yapılmaksızın, olay tarihinden itibaren üç gün içinde savunma vermedikleri takdirde, savunmadan vazgeçmiş sayılır.

Soruşturma

Madde 66 - <Değişik:RG.15.8.1996/22728> Sevk yazısına bağlı soruşturma evrakının görevli disiplin kuruluna tevdi üzerine soruşturma başlar.

Kurul, önce idari tedbir ve savunma hususlarını inceler. Kurul, soruşturması başlatılan işlemleri takip ve noksan kalan cihazları ikmal eder. savunma gerektiriyorsa, rapor düzenleyenlerin yazılı ve sözlü

beyanlarını tesbit edebilir, sair görevli ve yetkililerin tanık sıfatıyla yazılı, sözlü beyanlarını alır.

Disiplin Kurulları karar verirken hakemlerin; yan hakemlerin, saha komiserlerinin, gözlemci ve temsilcilerinin raporlarını esas alırlar. Bu raporlara ek yardımcı unsur olarak televizyon ve video kayıtlarından yararlanılabilir. Bunlar yalnızca olayın disiplin yönüyle ilgili kanıt olarak kullanılabilir.

Tanıklar tebligatı müteakip beş gün içinde yazılı beyanda bulunmak zorundadırlar. İncelenen olaydaki sevk edilmeyen sair sorumlular hakkında disiplin kurulları doğrudan soruşturma yapabilir.

Disiplin kurullarının dış yazışmalarını Kurul Başkanı veya vekili yürütür.

Karar

Madde 67 – Disiplin Kurulları, soruşturmanın tamamlandığı günden itibaren üç gün içinde karar verir. Futbol müsabaka mevsiminin bitiminden sonra oynanan özel müsabakalarda meydana gelen olaylar ve işlene fiillerle ilgili kararlar için bu süre uygulanmayabilir. Kurul, soruşturmanın tamamlanması şartıyla, bu müsabakalar için kararını, o kategorideki müsabakaların başlama tarihine kadar verebilir. Kurulların bu konuda toplanması, soruşturma yapması ve karar vermesi yönünden, verilebilecek cezaların infazının yeni sezonun ilk müsabakasında yapılabilmesi hususu göz önünde bulundurulur.

Disiplin Kurulları, delilleri, soruşturma ve incelemeden edineceği kanaata göre takdir eder.

Kararlar; cezalandırmaya veya ceza tayinine yer olmadığına ve soruşturmanın ertelenmesine veya düşürülmesine dair olur.

Ceza kararlarında, cezaların gerekçesi, mahiyeti ve infaz usulleri gösterilir.

Ceza kararlarına 75. maddedeki usule göre itiraz edilebilir. Ancak itiraz infazı durduramaz.

DÖRDÜNCÜ KISIM

SORUŞTURMANIN VE CEZANIN DÜŞMESİ

Soruşturma Zaman Aşımı

Madde 68 a) Futbol faaliyetlerinden aralıksız bir yıl ayrılmış kişiler hakkında soruşturmaya başlanmaz.

b) İhtar cezasını gerektiren hallerde üç ayın, müsabakadan men ve sürekli hak mahrumiyeti cezalarını gerektiren fiillerde bir yılın, sürekli hak mahrumiyeti cezasını gerektiren fiillerde üç yılın geçmesi ile soruşturma ortadan kalkar. Soruşturma zaman aşımının başlangıcı olay günüdür.

Ceza Zaman Aşımı

Madde 69 - İhtar cezası altı ay, yarışmadan men ve süreli hak mahrumiyeti cezaları üç yıl infaz edilmezse, ortadan kalkar.

Ceza kararlarında zaman aşımı, kararın kesinleştiği veya ceza infazının herhangi bir suretle durduğu günden işlemeye başlar.

Soruşturma ve Ceza Zamanaşımının Kesilmesi

Madde 70 – Disiplin Kurulunun soruşturma ile ilgili işlemleri ve ceza kararı verilmesi SORUŞTURMA ZAMANAŞIMINI, kararın infazına dair her işlem CEZA ZAMANAŞIMINI keser. Zamanaşımı kesilme gününden itibaren yeniden işlemeye başlar. Ancak kesilme sebepleri, zamanaşımı süresini 66 ve 67. maddelerde ayrı ayrı belirtilen sürelerin bir mislinin katılması ile olacak süreden fazla uzatamaz. Gerek soruşturma zamanaşımı, gerekse ceza zamanaşımı doğrudan uygulanır.

BEŞİNCİ KISIM

TEBLİGAT VE İNFAZ

Kararların Tebliği ve İnfazı

Madde 71 – a) Tebliğ ve infaza esas olmak üzere; Amatör ve Profesyonel Futbol Disiplin Kurullarınca verilen kararların hüküm fıkrası ilgili kişi ve teşekküllere yıldırım telgraf veya telefaxla, İl Disiplin Kurullarınca verilen kararların hüküm fıkrası İl Müdürlüklerindeki ilan tahtasına asılmak suretiyle tebliğ edilir. Gerekçeli kararlar iadeli taahhütlü olarak ayrıca gönderilir.

Tebliğat, hüküm fıkrasının teşekkül başkanlığına telgraf veya telefaxla bildirildiği tarihte, İl Disiplin Kurulu kararları yönünden ise hüküm fıkrasının askıya çıkarıldığı gün yapılmış sayılır.

İnfazın Özel Hükümleri

Madde 72 – a) <Değişik:RG.15.8.1996/22728> Resmi müsabaka cezası, sadece o kategori resmi müsabakaları sayılarak men suretiyle infaz edilir.

Ancak, Profesyonel takım futbolcusu yönünden profesyonel lig ile Türkiye Kupası müsabakaları ve amatör futbolcular yönünden amatör ile genç takımlar ilgi müsabakaları infaz hesabında aynı kategori sayılır.

İnfaz tamamlanıncaya kadar bütün kategorilerdeki müsabakalarda oynayamaz.

b) Futbol müsabaka mevsimi en erken 1 Ağustos'ta başlayıp, en geç 30 Haziran'da sona eren dönemdir.

c) Futbol müsabaka mevsiminde tamamlanmayan resmi müsabaka adedi ile men cezasının infazı sonraki müsabaka mevsimine intikal eder ve mevsimin ilk resmi müsabakasından başlanarak aralıksız uygulanır.

d) İki futbol müsabaka mevsimi arasında cezalı futbolcu özel müsabakalarda oynayabilir.

e) Tek müsabakadan men cezasının uygulanmasından önce futbolcu özel müsabakada oynayabilir.

f) Okullararası futbol müsabakası nedeniyle idari tedbiri veya cezası infaz edilmekte olan öğrenci futbolcu, lisanslı olduğu spor kulübünün müsabakasına katılabilir.

Federasyon tarafından izin verilen özel müsabakalarda, müsabakadan men cezası ile cezalandırılan futbolcular hakkında, bu ceza, resmi müsabakalarda verilen aynı nitelikteki ceza gibi infaz edilir.

Oyun kurallarını ihlal etmekten ötürü özel bir müsabakada oyundan çıkarılan futbolcular, aynı olayda ayrıca cezalandırılmamışsa, bir sonraki özel veya resmi müsabakada oynayabilirler.

Ceza Kararlarının Genel Niteliği ve Milli Müsabaka İzni

Madde 73 – Amatör ve Profesyonel Futbol Disiplin Kurulları ile İl Disiplin Kurullarınca verilen kesinleşmiş cezalar hiçbir makam ve kişi tarafından af edileme. Bu talimattaki hükümler dışında değiştirilemez. Cezalı süre aralıksız işler.

Milletlerarası teşekküller tarafından düzenlenen müsabakalar ile milli ve müsabakalarda, cezalı veya idari tedbirli futbolcuların müsabakaya katılamaz. Federasyon Başkanım izin verebilir. İzinli süreyi müteakip ceza ve idari infazı derhal başlar.

İnfaz Evrakı

Madde 74 – İnfazı müteakip, ilgililerce resmi müsabakaların tarihlerini, infazın başladığı ve sona erdiği günleri kapsayan bir tutanak düzenlenerek, hemen, infaz kararını veren disiplin kuruluna gönderilir.

ALTINCI KISIM

DİSİPLİN KURULU KARARLARINA İTİRAZ

İTİRAZ MERCİLERİ VE İTİRAZ USULÜ VE İTİRAZIN İNCELENMESİ

İtiraz ve İtiraz Mercileri

Madde 75 – a) İl Disiplin Kurulu kararlarına itiraz:

İl Disiplin Kurullarının, görev alanlarına giren olay ve fillerden dolayı verdikleri ihtar, alt veya daha az resmi müsabakadan men cezası ile iki aya kadar (iki ay dahil) hak mahrumiyeti cezası ve teşekküller hakkında verdikleri üç müsabaka için saha kapatma veya seyircisiz oynatma veya resmi müsabakadan men cezası altındaki cezalar kesin olup, bu cezalara itiraz olunamaz.

Yukarıdaki ceza miktarlarının aşan İl Disiplin Kurulu kararlarına, tebliğ tarihlerinden itibaren üç gün içinde Amatör Futbol Disiplin Kuruluna itiraz edebilirler.

Sürekli hak mahrumiyeti cezaları, itiraz konusu yapılmasa dahi, doğrudan Amatör Futbol Disiplin Kurulunca incelenir.

b) Amatör ve Profesyonel Futbol Disiplin Kurulu kararlarına itiraz.

Amatör ve Profesyonel Futbol Disiplin Kurullarınca verilen her türlü kararlara, tebliğlerinden itibaren on gün içinde, Federasyon Tahkim Kuruluna itiraz edilebilir.

Profesyonel Futbol Disiplin Kurulunca verilen sürekli hak mahrumiyeti cezaları, itiraz konusu olmasa dahi, Tahkim Kurulunca doğrudan incelenir.

İtiraz Usulü, İtirazın İncelenmesi ve Karar

Madde 76 – a) İtiraz Usulü:

İl Disiplin Kurullarının itiraza tabi kararları ile Amatör ve Profesyonel Futbol Disiplin Kurullarının kararlarına, cezalandırılan kişi veya bağlı olduğu teşekkül itiraz edebilir. Karar teşekkül hakkında verilmiş ise, itiraz, teşekkül başkanı veya görevlendireceği teşekkül yetkilisi tarafından yapılır.

İl Disiplin Kurulu kararlarına itiraz, Federasyon Başkanlığına verilecek dilekçe ile yapılır.

Amatör ve Profesyonel Futbol Disiplin Kurullarının kararlarına yönelik itirazlarda Tahkim Kurulu Talimatında gösterilen usul uygulanır.

İl Disiplin Kurulu kararları ile Amatör ve Profesyonel Futbol Disiplin Kurulu kararlarına itiraz cezanın infazını durdurmaz. Ancak, ilgililer itiraz merciinden uygulamanın (infazın) durdurulmasını isteyebilirler.

B) <Değişik:RG.15.8.1996/22728> Amatör Futbol Disiplin Kurulunca itirazın incelenmesi:

İtirazın incelenmesi evrakın üzerinde yapılır. Amatör Futbol Disiplin Kurulu, önce itirazın usulüne uygun ve süresinde olup olmadığını inceler. Usulüne uygun olmayan dilekçeler, üç gün içinde yeniden düzenlenip verilmek üzere, geri gönderilir. Dilekçeni süresinde, usulüne uygun şekilde yenilenmemesi halinde, itiraz yapılmamış sayılır. İtiraz süresinin geçirildiği tesbit edildiğinde, itirazın esası incelenmez ve dilekçe bu gerekçe ile reddedilir.

Usulüne uygun ve süresi içinde yapıldığı anlaşılan itirazlar, varsa, öncelikle uygulamanın durdurulması isteği yönünden incelenip karara bağlanır. İvedi olarak verilecek bu konudaki kararlar 71. maddedeki usule göre ilgililere tebliğ edilir.

İtirazın incelenmesinde taraf teşekkül ettirilmez. İtiraz dilekçesi ve ekleri ile itiraz konusu kararı veren disiplin kurulundan gelen veya getirilen dosya esas alınarak, dosyanın tekemmülünden itibaren en geç üç gün içinde gerekli karar verilir. Amatör Futbol Disiplin Kurulu gerek görürse, soruşturmanı genişletilmesine karar verebilir.

İtiraz incelemesinde İl Disiplin Kurulu kararında konu edilmeyecek, ceza verilmeyen başka bir disiplin suçunun varlığı tespit edilirse; gereği yapılmak üzere dosya Türkiye Futbol Federasyonuna gönderilir.

C) Karar

Amatör Futbol Disiplin Kurulu,1 itiraz konusu İl Disiplin Kurulu kararının aynen veya ceza indirilerek onanmasına yahut bozulmasına karar verebilir. Kararlar gerekçelik olarak yazılır ve 71. maddedeki usule göre taraflara tebliğ edilir.

YEDİNCİ KISIM

Soruşturmanı İadesi

Soruşturmanı İadesi ve Usulü

Madde 77 – Kesinleşen bir kararda dayanılan delillerin gerçeğe aykırı oldukları veya kararın verilmesinde esaslı bir hataya düşüldüğü veya kararı etkileyecek yeni bir delilin meydana çıktığı veya kararın yerine getirilmesi tamamlanmadan önce mevzuatta ilgililer lehine bir değişiklik yapıldığı takdirde; Federasyon Başkanı, kesinleşen kararı veren ilgili disiplin kurulundan bu işin yeniden incelenmesini veya karar ceza verilmesine ilişkin ise, cezanın yerine getirilmesinin inceleme sonuna kadar geri bırakılmasını isteyebilir. Bu istek üzerine ilgili disiplin kurulu, cezanın yerine getirilmesinin geri bırakılıp bırakılmayacağını takdir ettikten sonra ve inceleme sonucuna göre, önceki kararın değiştirilmesine yer olmadığına kara verebileceği gibi yeni bir kara da verebilir.

YEDİNCİ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Disiplin Talimatının Bütünlüğü

Madde 78 – Diğer talimatlara, ceza hükümleri, bu talimattaki görev ve yetkileri kısıtlayan, tedbirler ve cezaları etkileyen hükümler konulamaz. Bu kabil hükümler geçerli olmaz.

Farklı Hüküm Halinde Uygulama

Madde 79 – Fiilin işlendiği zamanın Talimatı ile sonradan yayımlana Talimatın hükümleri birbirinden farklı ise, teşekkül ve kişinin lehine olan hüküm uygulanır.

Müsabakadan Men Cezasının Uygulanması

Madde 80 – Müsabakadan men cezası üçe ayrılır;

1. Tek müsabakadan men,
2. Süreli müsabakadan men.
3. Temsili, Mili ve Milletlerarası müsabakalardan men.

1. Tek Müsabakadan Men Cezası

Teşekküllerin ve futbolcuların bir resmi müsabakalardan men.

a) Resmi müsabakalarda, oyun disiplini veya cezai nitelikteki fiili nedeniyle, oyundan çıkarılan sporcu, o yarışmayı takip eden ilk resmi müsabakaya katılamaz.

b) Aynı sezonda, aynı kategorideki (Profesyonel Futbol Ligi İle Federasyon Kupası ayrı kategoridir) aralıksız iki müsabakasında ihraca dönüşmeyen ihtarlık hareketleri nedeni ile iki sarı kart veya aralıklı da olsa toplam dört sarı kart gören futbolcu takımının ilk resim müsabakasına katılamaz.

Aralıksız iki sarı kart nedeni ile müsabakaya katılamayan futbolcunun, bu iki sarı kartı, toplam sarı kart hesabından mahsup edilir.

2. Süreli Müsabakadan Men Cezası:

Teşekküllerin ve sporcuların yirmi günden az, üç yıldan çok olmamak üzere müsabakadan men edilmeleridir.

Resmi Müsabaka Adedi İle Men Cezası

Üç ay ve daha az süreli müsabakalardan men cezalarının, resmi yarışma adedi ile ifade edilmesinden ibarettir.

Onbeş güne kadar	(1-14)	yarışmadan men yerine (Bir)
Yirmibir güne kadar	(1-20)	yarışmadan men yerine (İki)
Yirmisekiz güne kadar	(1-27)	yarışmadan men yerine (Üç)
Otuzbeş güne kadar	(1-34)	yarışmadan men yerine (Dört)

Kırkaltı güne kadar (1-45)	yarışmadan men yerine (Beş)
Altmışbir güne kadar (1-60)	yarışmadan men yerine (Altı)
Yetmişaltı güne kadar (1-75)	yarışmadan men yerine (Yedi)
Doksanbir güne kadar (1-90)	yarışmadan men yerine (Sekiz)

resmi mşsabakadan men cezası verilir. Verilen bu cezalar para cezasına çevrilemez.

3. Temsili ve milli ve Milletlerarası Mşsabakalardan Men:

Temsili, Milli ve Milletlerarası mşsabakalardan çıkarılma halinde, milletlerarası teşekkşllerin kendi kuralları uygulanır. Ayrıca gerek gşrölirse Tşrkiye Futbol Federasyonu ıkarma nedeni olan suçun mahiyetine gşe evrakı yetkili disiplin kuruluna sevkedebilir.

Hak Mahrumiyeti Cezasını eşitleri

Madde 81 – Hak Mahrumiyeti cezası iki tşrlüdür:

a) Sşreli hak mahrumiyeti:

İki aydan az, beş yıldan fazla olamaz.

b) Sşrekli hak mahrumiyeti:

Kişilerin, Bakanlık, Genel Mşdşrlük, Federasyon ve Spor Teşkilatı faaliyetlerinden sşrekli olarak çıkarılmasıdır.

Ceza Sürelerine Ait Esaslar

Madde 82- Süreli müsabakalardan men ve süreli hak mahrumiyeti cezaları gün, ay ve yıl hesabı ile uygulanır. Bir gün 24 saat, bir ay 30 gündür. Yıl resmi takvime göre hesap edilir.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Son Hükümler

Yürürlük

Madde 83 – 3813 sayılı Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanununun 30. maddesine göre Federasyon Yönetim Kurulunca hazırlanan bu Talimat Resmi Gazete’de ilanı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 84 – Bu talimatı Türkiye Futbol Federasyonu yürütür.

Geçici Madde 1- Bu Talimatın Resmi Gazete’de ilanı ile 3813 sayılı Kanunun geçici 1. maddesine göre uygulanmakta olan Profesyonel Futbol Ceza Talimatının yürürlüğü sona erer.

Geçici Madde 2- Bu Talimatın 89. maddesinde düzenlenen İl Disiplin Kurulları teşkil olununcaya kadar, 3289 sayılı kanunun 6. maddesine göre kurulmuş olan Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri nezdinde, aynı kanunun 8. Maddesini (e) bendi ile Beden Terbiyesi ve Spor Ceza Yönetmeliğinin 10. Maddesini (b) bendine göre faaliyet göstermekte olan

İl Ceza Kurulları, amatör futbol faaliyetleri ile ilgili görevlerine devam ederler. Bu konuda, 3813 sayılı Kanununun 28. maddesine dayanılarak Türkiye Futbol Federasyonu ile Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü arasında yapılmış olan 20.10.1992 tarihli protokolün 12. maddesi uygulanır.

Geçici Madde 3- Bu talimatın yayımı tarihinden önce, amatör futbol müsabakaları ile ilgili olarak, Beden Terbiyesi ve Spor Ceza Yönetmeliği hükümlerine göre İl Ceza Kurulları, Genel Müdürlük Ceza Kurulu ve Merkez Ceza Kurulu tarafında verilmiş olan (doping, hileli ve danişıklı yarışma, sahtecilik ve teşkilatı kandırma suçlarından doğan cezalar ile hakemlere ait lisans iptali cezaları hariç olmak üzere) futbolcu ve yöneticilere ait cezalar bütün sonuçları ile birlikte affedilmiştir. Cezanın infazı suretiyle gelir niteliği kazanan paralar iade konusu olmaz.

Ek Madde – Bu talimatta belirtilen para cezaları on katına çıkarılmıştır.
<Ek:RG.1.A.1995/22245>