



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Hacı ORHAN

SPOR MENAJERLİĞİ SÖZLEŞMESİ

Özel Hukuk Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2024



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Hacı ORHAN

SPOR MENAJERLİĞİ SÖZLEŞMESİ

Danışman

Prof. Dr. Mehmet ALTUNKAYA

Özel Hukuk Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2024

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Hacı ORHAN'ın bu çalışması, jürimiz tarafından Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Mehmet ALTUNKAYA (İmza)

Üye (Danışmanı) : Doç. Dr. Agah Kürşat KARAUZ (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül DÖRTTEPE OKUTAN (İmza)

Tez Başlığı: Spor Menajerliği Sözleşmesi

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 13/05/2024

Mezuniyet Tarihi : 13/06/2024

(İmza)
Prof. Dr. Seda BAYRAKTAR
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Spor Menajerliği Sözleşmesi” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

İmza

Hacı ORHAN





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Hacı ORHAN
Öğrenci Numarası	202152025603
Anabilim Dalı	Özel Hukuk
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Prof. Dr. Mehmet ALTUNKAYA
Yüksek Lisans Tez Başlığı	Spor Menajerliği Sözleşmesi
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	2397508048
Rapor Tarihi	07/06/2024
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç: %15 Alıntılar dahil: %15
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE, Yukarıda bilgileri bulunan öğrenciye ait tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 121 sayfalık kısmına ilişkin olarak Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak yukarıdaki detayları verilen ve ekte sunulan rapor alınmıştır. Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir: (X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylarım. () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esaslarında öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.	
Gerekçe:	
Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlere uygun olarak tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.	
Danışman Öğretim Üyesi Unvanı, Adı-Soyadı Prof. Dr. Mehmet ALTUNKAYA İmza	

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR LİSTESİ	v
ÖZET	vii
SUMMARY	viii
SPORTS MANAGEMENT CONTRACT	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

MENAJERLİK SÖZLEŞMESİNİN TANIMI, TARAFLARI, UNSURLARI, HUKUKİ NİTELİĞİ, TÜRLERİ VE BENZER SÖZLEŞMELERLE İLİŞKİSİ

1.1. Menajerlik Sözleşmesinin Tanımı	3
1.2. Menajerlik Sözleşmesinin Tarafları	4
1.2.1. Genel Olarak.....	4
1.2.2. Menajer	4
1.2.3. Sporcu.....	6
1.2.4. Kulüp	7
1.3. Menajerlik Sözleşmesinin UNSURLARI.....	8
1.3.1. Genel Olarak.....	8
1.3.2. Bir İşin Görülmesi	8
1.3.3. Tarafların Anlaşması	9
1.3.4. Ücret	11
1.4. Menajerlik Sözleşmesinin Şekli.....	14
1.5. Menajerlik Sözleşmesinin Hukuki Niteliği.....	15
1.5.1. Genel Olarak.....	15
1.5.1.1. Sözleşme Serbestisi Kavramı	16
1.5.1.1.1. Genel Olarak	16
1.5.1.1.2. Sözleşme Özgürlüğünün Kapsamı	17
1.5.1.2. İsimli Sözleşme Kavramı	19
1.5.1.2.1. İsimli Sözleşme Çeşitleri	20
1.5.1.2.1.1. Kendine Özgü Yapısı Olan (Sui Generis) Sözleşmeler	21
1.5.1.2.1.2. Karma Sözleşmeler	21
1.5.1.2.1.3. Bileşik Sözleşmeler.....	23
1.5.1.2.2. İsimli Sözleşmelere Uygulanacak Hükümler.....	23
1.5.2. Menajerlik Sözleşmesinin Hukuki Niteliğinin Tespiti	25
1.6. Menajerlik Sözleşmesinin Türleri.....	27

1.6.1.	Spor Menajerliği Sözleşmesi	27
1.6.2.	Sanat Menajerliği Sözleşmesi.....	28
1.7.	Menajerlik Sözleşmesinin Benzer Sözleşmelerle İlişkisi	29
1.7.1.	Genel Olarak.....	29
1.7.2.	Eser Sözleşmesi	29
1.7.3.	Hizmet Sözleşmesi	31
1.7.4.	Vekalet Sözleşmesi.....	32
1.7.5.	Simsarlık Sözleşmesi.....	34
1.8.	Menajerlik Sözleşmesinde Genel İşlem Koşullarının Değerlendirilmesi.....	35

İKİNCİ BÖLÜM

SPOR MENAJERLİĞİ SÖZLEŞMESİNDE TARAFLARIN HAK VE BORÇLARI

2.1.	Genel Olarak	37
2.2.	Menajerin Borçları	38
2.2.1.	Menajerin İş Bizzat Yapma Borcu	38
2.2.1.1.	İşin Bizzat Yapılması Kavramı	38
2.2.1.2.	Menajerin İş Bizzat Yapması	39
2.2.1.3.	Menajerin İş Bizzat Yapmasının İstisnaları	41
2.2.1.3.1.	Sporcunun Rızası.....	41
2.2.1.3.2.	İşin Teamül Gereği Başkasına Yaptırılması.....	42
2.2.1.3.3.	Menajerin İş Başkasına Gördürmeye Mecbur Olması	43
2.2.2.	Menajerin Sır Saklama ve Sadakat Borcu	43
2.2.2.1.	Genel Olarak	43
2.2.2.2.	Menajerin Sır Saklama Borcu	44
2.2.2.3.	Menajerin Sadakatli Davranma Borcu	45
2.2.3.	Menajerin Sporcuyu Pazarlama Borcu	46
2.2.4.	Menajerin İş Özenle Yapma Borcu	47
2.2.4.1.	Genel Olarak	47
2.2.4.2.	Özen Borcunun Hukuki Niteliği	48
2.2.4.3.	Özen Borcunun Kapsamı	49
2.2.4.4.	Özen Borcunun İhlalinden Kaynaklanan Sorumluluğu	50
2.2.5.	Menajerin Sporcuyu İçin Halkla İlişkiler Borcu	51
2.2.6.	Menajerin Sözleşmeye Uygun Şekilde İş Görme Borcu.....	52
2.2.7.	Menajerin Sporcuya Hukuki, Vergisel ve Mali konularda Destek Olma Borcu	52

2.2.8.	Menajerin, Oyuncu/Sanatçının Talimatına Uyma Borcu	53
2.2.8.1.	Emredici Talimat.....	54
2.2.8.2.	Yol Gösterici Talimat.....	55
2.2.8.3.	Seçimlik Talimat	55
2.2.9.	Menajerin Hesap Verme Borcu	55
2.2.9.1.	Borcun Kapsamı ve Hukuki Niteliği.....	55
2.2.9.2.	Borca Aykırılık.....	57
2.2.10.	Menajerin Aldıklarını Verme Borcu.....	58
2.2.10.1.	Borcun Kapsamı	58
2.2.10.2.	Borcun Hukuki Niteliği.....	60
2.2.10.3.	Borcun Yerine Getirilmesi	61
2.3.	Sporcunun Borçları	62
2.3.1.	Ücret Ödeme Borcu	62
2.3.1.1.	Ücret Kavramı	62
2.3.1.2.	Ücretin Belirlenmesi	64
2.3.1.3.	Menajerlik Ücretinin Muaccel Hale Gelmesi.....	64
2.3.2.	Menajerin Yaptığı Masraf ve Verdiği Avansları Ödeme Borcu.....	65
2.3.2.1.	Geçerli Bir Sporcu Menajerliği Sözleşmesinin Bulunması.....	65
2.3.2.2.	Giderlerin Yapılmış veya Avansın Verilmiş Olması	66
2.3.2.3.	Menajerlik Borcunun Gereği Gibi İfa Edilmiş Olması	67
2.3.2.4.	Borcunun Kapsamı ve Muacceliyeti	69
2.3.3.	Menajerin Uğradığı Zararları Tazmin Borcu.....	70
2.3.3.1.	Şartları	70
2.3.3.2.	Muacceliyeti	71
2.3.4.	Münhasırlık Anlaşmaları	71
2.3.4.1.	Sporcunun Başka Bir Menajeri Dahil Etmeme Yükümlülüğü.....	72
2.3.4.2.	Sporcunun Kendi Başına Hareket Etmeme Borcu	72

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SPOR MENAJERLİĞİ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE UYUŞMAZLIĞIN ÇÖZÜMÜ

3.1.	Spor Menajerliği Sözleşmesinin Sona Ermesi.....	74
3.1.1.	Genel Olarak.....	74
3.1.2.	Kendiliğinden Sona Erme Sebepleri.....	76

3.1.2.1.	Sürenin Sona Ermesi	76
3.1.2.2.	Ölüm, Ehliyetsizlik ve İflas.....	77
3.1.2.2.1.	Ölüm.....	77
3.1.2.2.2.	Ehliyetsizlik.....	80
3.1.2.2.2.1.	Sporcunun Ehliyetsizliği	80
3.1.2.2.2.2.	Menajerin Ehliyetsizliği.....	81
3.1.2.2.3.	İflas.....	81
3.1.3.	Hukuki İşlemle Sona Erme Sebepleri.....	82
3.1.3.1.	Tarafların Anlaşması	82
3.1.3.2.	Tek Taraflı Olarak Sona Erdirme	83
3.1.3.2.1.	Hukuki Niteliği.....	83
3.1.3.2.2.	Kullanılması ve Sonuçları	84
3.1.3.2.3.	Sınırlandırılması	86
3.1.4.	Spor Menajerliği Sözleşmesinin Sona Erme Anı	87
3.2.	Spor Menajerliği Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıkların Çözümü.....	88
3.2.1.	Genel Olarak.....	88
3.2.2.	Görevli ve Yetkili Mahkeme	89
3.2.3.	Tahkim.....	89
3.2.4.	Arabuluculuk	91
SONUÇ		92
KAYNAKÇA.....		94
EK 1- FUTBOL MENAJERLİK SÖZLEŞMESİ.....		103
ÖZGEÇMİŞ		108

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Ankara Barosu Dergisi
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
B	: Baskı
BK	: 818 Sayılı Borçlar Kanunu
bkz	: Bakınız
BTHAE	: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü
C	: Cilt
CAS	: Court of Arbitration for Sport (Spor Tahkim Mahkemesi)
dn	: Dipnot
E	: Esas
E.T	: Erişim Tarihi
Ed	: Editör
FIFA	: Uluslararası Futbol Federasyonları Birliği
FMÇT	: Futbolcu Menajerleri ile Çalışma Talimatı
FMT	: Futbolcu Menajerleri Talimatı
GSGM	: Gençlik ve Spor Müdürlüğü
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HMK	: 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HUAK	: Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu
İBD	: İstanbul Barosu Dergisi
İÜHFD	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
K	: Karar
m	: Madde
N	: Numara
R.G	: Resmî Gazete
Rdn	: Paragraf
s	: Sayfa
S	: Sayı
T	: Tarih
TBF	: Türkiye Basketbol Federasyonu
TBK	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TFF	: Türkiye Futbol Federasyonu
TFFKGHK	: Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun
TMK	: 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu
TVF	: Türkiye Voleybol Federasyonu
UÇK	: Uyuşmazlık Çözüm Kurulu
vb	: Ve benzeri
vd	: Ve devamı
Y	: Yıl
Yarg	: Yargıtay



ÖZET

Geçmişten günümüze spor, amatör ruhunu büyük bir hızla profesyonelliğe taşımıştır. Profesyonelliğin getirdiği en büyük değişim sporun endüstriyelmesi ve sporculara artık hata payı verme tahammülünün bile ortadan kaybolmasıdır. Bunun akabinde bu anlayışa cevap vermeye çalışan sporcular artık antrenmanları konusunda daha fazla bir dikkat içerisine girmiştir. Endüstrileşen spor dallarında sporcular en iyi yerlerde olmak ve en iyi maddi kazançlara ulaşmak istemektedirler. Bunun için sporcular, spora ayırdıkları zamanlarından kısmamak adına, spor hayatlarıyla ilgili işlerinin yürütülmesi amacıyla menajerlerle çalışmaya başlamışlardır. Menajer sporcunun işlerinin düzenlenmesi, ekonomik çıkarlarına uygun hareket edilmesi gibi gereken işlerle uğraşırken, sporcuya sadece yapması gereken işi, sporunu yapmak kalmıştır. Çalışmamızda da incelediğimiz üzere sporcu ile menajer arasında kurulan bu sözleşme menajerlik sözleşmesi olarak ifade edilmektedir.

Menajerlik sözleşmesi kanunlarda düzenlenmiş bir sözleşme olmayıp isimsiz bir iş görme sözleşmesidir. Spor menajerliği sözleşmesine uygulanacak hükümler, öncelikle tarafların serbestçe kararlaştırdığı sözleşme hükümleridir. Ancak sözleşmede kararlaştırılmayan bir husus hakkında taraflar arasında çıkabilecek bir ihtilafın bulunması durumunda menajerlik sözleşmesinin bir iş görme sözleşmesi olması sebebiyle TBK m.502/II hükmü uyarınca niteliğine uygun düştüğü ölçüde vekalet sözleşmesine ilişkin hükümler kıyasen uygulanır.

Anahtar Kelimeler: Menajer, Sporcu, İş Görme Sözleşmesi, Ücret, Sözleşme

SUMMARY

SPORTS MANAGEMENT CONTRACT

From the past to the present, sport has carried its amateur spirit to professionalism with great speed. The biggest change brought by professionalism is the industrialisation of sports and the disappearance of even the tolerance to give athletes a margin of error. Subsequently, athletes who try to respond to this understanding have now paid more attention to their training. In industrialised sports branches, athletes want to be in the best places and reach the best financial gains. For this reason, athletes have started to work with managers in order to carry out their business related to their sports life in order not to cut back on the time they devote to sports. While the manager deals with the necessary tasks such as organising the athlete's affairs and acting in accordance with his/her economic interests, the athlete is only left to do what he/she should do, which is to do his/her sport. As we have examined in our study, this contract established between the athlete and the manager is referred to as a management contract.

The management contract is not a contract regulated by law, but it is an unnamed contract of employment. The provisions applicable to the sports management contract are primarily the provisions of the contract freely agreed by the parties. However, in the event of a dispute between the parties regarding a matter not agreed in the contract, since the management contract is a contract of performance of labour, in accordance with Article 502/II of the TCO, the provisions regarding the contract of attorney shall be applied by analogy to the extent appropriate to its nature.

Keywords: Manager, Athlete, Contract of Performance of Labour, Remuneration, Contract

GİRİŞ

1. Konunun Takdimi

Spor menajerliği sözleşmesi Türk özel hukuk mevzuatında münhasıran düzenlenmiş bir sözleşme değildir. Geçmişten günümüze kadar menajerlik sözleşmesine öğretide birçok farklı yorum getirilmiştir. Bu yorumlar doğrultusunda bazı spesifik spor dallarında ilgili federasyonlar ya da kamu tüzel kişilikleri tarafından o spor dalıyla ilgili menajerlik sözleşmesinin şekil ve esaslarını belirleyen bazı özel düzenlemeler yapılmıştır. Ancak bu düzenlemeler sadece ilgili spor dallarına yönelik olup çalışmamız kapsamında değerlendirilen spor menajerliği sözleşmesi münhasıran bu dallarla sınırlı değildir.

Spor menajerliği sözleşmesi, sporcuların veya spor kulüplerinin faaliyetlerini düzenlemek, temsil etmek ve yönetmek üzere menajerlerle kurdukları hukuki bir işlemdir. Bu sözleşme, taraflar arasındaki ilişkileri, taahhütleri belirler ve ilişkilerin yasal zeminini oluşturur.

Günümüzde, spor endüstrisi giderek karmaşıklaşmakta, sporcuların ve kulüplerin faaliyetleri sadece saha içinde değil, aynı zamanda ticari, medya ve pazarlama alanlarında da önem kazanmaktadır. Bu bağlamda, menajerlerin rolü sadece sporcuların veya kulüplerin işlerini yönetmekle kalmaz, aynı zamanda kariyerlerini yönlendirmek ve ticari fırsatları yönetmekle de ilgilidir. Spor menajerliği sözleşmeleri, bu ilişkilerin taraflar arasında netleştirilmesini ve güvence altına alınmasını sağlar.

Spor menajerliği sözleşmeleri genellikle menajerin temsil yetkisi, taraflar arasındaki finansal düzenlemeler, hizmetlerin kapsamı, tarafların hak ve yükümlölükleri gibi konuları içeren ayrıntılı hükümler içerir. Ayrıca, sözleşmeler, tarafların çıkarlarını korumak için yasal olarak bağlayıcı hükümler içerir ve uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin prosedürleri belirler.

Sonuç olarak, spor menajerliği sözleşmeleri, sporcuların ve kulüplerin faaliyetlerini yönetmek ve korumak için önemli bir araçtır. Taraflar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi ve ticari çıkarların korunması için, sözleşmelerin dikkatlice hazırlanması ve yasal gerekliliklere uygun olması gerekmektedir. Bu sözleşmeler, spor endüstrisindeki taraflar arasındaki iş birliğinin ve etkileşimin temelini oluşturur ve profesyonel ilişkilerin sağlam bir hukuki çerçevede yürütölmesini sağlar.

2. Konunun Önemi

Spor menajerliği sözleşmesi konusunda yürüttüğümüz bu çalışma, menajerlik sözleşmesinin isimsiz bir sözleşme olması yani kanunlarda düzenlenmeyen bir sözleşme

olması sebebiyle literatüre güncel bir kaynak kazandırmak amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmamızda hem öğreti hem hukuk uygulaması hem de yabancı ülkelerde bu konuyla ilgili kaynaklardan faydalanılmıştır. Spor menajerlik sözleşmesinin özellikle popüler spor dallarında önemli oranda ticari işlemlere konu olması sebebiyle bu hususta taraflar arasında uyuşmazlıkların meydana gelmesi kaçınılmazdır. Ortaya çıkabilecek bu uyuşmazlıklarda nasıl bir yol izleneceğine cevap verebilecek çerçevede çalışmamızın tamamlanması amaçlanmıştır. Ancak bu çalışma hazırlanırken yalnızca çıkacak uyuşmazlıklara bir nebze destek sağlanması amaçlanmamış, sözleşme düzenlenirken tarafların hak ve sorumluluklarının daha net anlaşılması ve böylelikle daha nitelikli menajerlik sözleşmelerinin hazırlanmasına katkı sunabilmek amaçlanmıştır.

3. Konunun Sınırlandırılması

Menajer kavramı günümüzde hem sporun paydaşları olan sporcu ve spor kulüplerinin ilişki kurduğu kimseyi tanımlamak için kullanılırken hem de sanatın öznesi olan sanatçıları temsil eden kişiler için kullanılmaktadır. Günümüzde genellikle menajerlik şirketleri ile sözleşmeler kurulmaktadır. Sanatçı menajerliğinde genellikle bir eğitim sonucu alınan bir lisans, diploma ya da ruhsat yoktur. Buna mukabil sporcu menajerliklerinde menajerlerin ilgili sporcunun faaliyet gösterdiği spor federasyonlarından alınması gereken lisans zorunlulukları mevcuttur.

Çalışmamızın ilk bölümünde menajerlik sözleşmesinin unsurlarına değinilmektedir. Menajerin ve sporcunun kim olduğu, menajerlik sözleşmesinin kurulmasıyla tarafların neyi amaçladığı, amaçlanan bu edimler karşılığında hangi edimlerin yüklenileceği değerlendirilmektedir. Sözleşmenin süresi ve şeklinden bahsedilip akabinde menajerlik sözleşmesinin hukuki niteliği tespit edilerek, menajerlik sözleşmesine benzer olduğunu düşündüğümüz bazı sözleşmelerden farkları incelenmektedir.

Çalışmamızın ikinci bölümünde ise tarafların bir araya gelerek kuracakları menajerlik sözleşmesinde hangi hak ve borçlara sahip oldukları belirlenmiştir. TBK m.502/II hükmü ile, kanunlarda düzenlenmeyen iş görme sözleşmelerine niteliklerine uygun düştükçe vekalet sözleşmesi hükümlerinin uygulanacağı yönünde bir düzenleme getirilmiştir. Bu hükmün menajerlik sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda da belirleyici olup olamayacağı değerlendirilmiştir.

Çalışmamızın üçüncü ve son bölümünde ise taraflar arasındaki sözleşmenin sona ermesinin hüküm ve sonuçları üzerine değerlendirme yapılmış ve nihayet sonuç bölümünde çalışmamızla ilgili ifade edilmesinde fayda gördüğümüz bazı tespitlerimiz paylaşılmıştır.

Çalışmamızda esas olarak spor menajerliği sözleşmesinin hüküm ve sonuçları ele alınmış olup, sanat menajerliği sözleşmesine de kısaca değinilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

MENAJERLİK SÖZLEŞMESİNİN TANIMI, TARAFLARI, UNSURLARI, HUKUKİ NİTELİĞİ, TÜRLERİ VE BENZER SÖZLEŞMELERLE İLİŞKİSİ

1.1. Menajerlik Sözleşmesinin Tanımı

Menajer, bir sanatçı ya da sporcunun meslekî işlerini yöneten ve düzenleyen kişi olarak ifade edilmektedir¹. Bu tanımdan yola çıkılarak menajerlik sözleşmesini de menajer ile bir sanatçı veya bir sporcu arasında belirli bir ücret karşılığında bir işin görülmesi amacıyla yapılan sözleşme olarak tanımlamak mümkündür.

Menajerlik kavramı İngiltere’de ortaya çıkmış ve gelişmiştir². Zaman içinde diğer ülkelerde de gelişim gösteren menajerlik, İngilizcede “yönetici” kelimesinin karşılığıdır³. Menajerlik günümüzde pek çok farklı faaliyet alanında söz konusu olmaktadır. Özellikle sanat ve spor alanlarında sanatçıların ve sporcuların meslekî ve bazı ekonomik işlerini menajerleri aracılığıyla yürüttükleri görülmektedir.

Spor menajerliği sözleşmesi genellikle bir sporcunun özellikle lisanslı spor dallarında bir istihdam veya hizmet ilişkisi kurmaya uygun faaliyetler için sözleşmelere aracılık etmeyi ya da sonuçlandırmayı amaçlayan bir menajer ile olan ilişkilerini ifade eder⁴. Spor alanında menajerlerin en fazla aktif olduğu alanın futbol branşı olduğu ifade edilebilir⁵.

Türk Borçlar Kanunu’nda menajerlik sözleşmesi herhangi bir hükümle düzenleme altına alınmamıştır. Bununla birlikte menajerlik sözleşmesi başkaca kanunlarda da düzenlenmiş bir sözleşme değildir. Menajerlik sözleşmesi her ne kadar kanunlarda düzenlenmiş olmasa da Borçlar Hukukuna hâkim olan “sözleşme serbestisi ilkesi” doğrultusunda taraflar arasında, güncel gelişmeler ve toplumsal ihtiyaçlara binaen bu sözleşmenin kurulması mümkündür.

Menajerlik sözleşmesinin taraflarını menajer ile sporcu, kulüp veya sanatçı oluşturmaktadır.

¹ Türk Dil Kurumu, **Güncel Türkçe Sözlük**, <https://sozluk.gov.tr/>, E.T. 28.08.2022.

² Ramazan Çağlayan, **Spor Hukuku**, Asil Yayın, Ankara, 2007, s.61.

³ Hakkı Mert Doğu, Futbolcu Menajerliği Sözleşmesi, **Ankara Barosu Dergisi**, S.3, Y.2015, s.382.

⁴ Jochen Fritzweiler/ Bernhard Pfister/ Thomas Summerer, **Praxishandbuch Sportrecht**, 2. Baskı, C.H. Beck, Münih, 2007, 3. Teil, Rdn. 150,151.

⁵ Emin Özkurt, **Futbolda Sporcu Temsilciliği**, İstanbul Barosu Dergisi (Spor Hukuku Özel Sayısı), S.3, İstanbul 2007, s.77.

1.2. Menajerlik Sözleşmesinin Tarafları

1.2.1. Genel Olarak

Menajerlik sözleşmesinin bir tarafında menajer bulunurken diğer tarafında sporcu, sanatçı veya bir kulüp bulunabilir. Spor menajerliği sözleşmesinde ise taraflar menajer-sporcu veya menajer- spor kulübü olabilir. Bir sporcu ile kulüp sözleşme imzalarken aynı anda hem kulüp-sporcu, kulüp-menajer ve menajer-sporcu arasında ayrı sözleşmeler bulunabilir. Çalışmamızda spor menajerliği sözleşmesi kapsamında kulüp ile sporcu arasındaki sözleşme ilişkisi değil, kulübün veya sporcunun menajer ile arasındaki sözleşme ilişkisi incelenmektedir.

1.2.2. Menajer

Menajerlik sözleşmesinin bir tarafında menajer bulunmaktadır. Spor menajerliği sözleşmesinde menajer, sporcuya çeşitli hizmetler yoluyla destek sağlamak, özellikle de sporcuyu pazarlamak için girişimlerde bulunmak, sporcuyu potansiyel sözleşme ortaklarıyla bir araya getirmekle yükümlüdür⁶.

Yukarıdaki tanımda da ifade edildiği üzere menajer, sanatçı veya sporcunun meslekî işlerini yönetip düzenleme görevini üstlenen taraftır. Menajer, bireysel olarak sporcuyla çalışabileceği gibi doğrudan spor kulüplerine de hizmet verebilir⁷. Kulüplerin yabancı bölgelerde faaliyet gösteren sporcu ya da sporcu adaylarıyla temas sağlaması için bir menajerdan hizmet alması mümkündür⁸. Burada menajer iş görme borcunu sporcuya karşı değil, hizmet verdiği kulübe karşı ifa etmekle yükümlüdür.

Sporcu menajerliğinde ise menajer ile sporcu arasındaki ilişki daha geniştir. Menajerlik ilişkisi, sporcunun sadece sportif işlemleri ile sınırlı kalmayıp kişisel alanında sağlanan çok çeşitli ilişkileri kapsar⁹. Örneğin sporcunun reklam ve sponsorluk anlaşmaları gibi.

Menajerlik hizmeti gerçek kişiler tarafından yürütülebileceği gibi menajerlik ajansları gibi tüzel kişiler tarafından da yürütülebilir. Bir diğer ifade ile sözleşmenin menajer tarafında kural olarak gerçek veya tüzel kişi bulunabilir.

Profesyonel spor pazarlama endüstrisi Japonya ve Amerika'da çok eski tarihlere dayanırken Almanya'da ise bu sektör ancak 1980'lerden sonra gelişmeye başlamıştır¹⁰. 1981 yılına kadar Olimpiyat oyunlarına katılan sporcuların pazarlama ve yönetimine ilişkin

⁶ Roland Frank Nasse, **Der Sportler-Manager-Vertrag**, 1.Baskı, Deutscher Anwalt Verlag, Bonn, 2010, s.36;

⁷ Genç, s.42.

⁸ Genç, s.42.

⁹ Nasse, s.49.

¹⁰ Nasse, s.39.

profesyonel destek almaları yasaktı. Bir diğer ifadeyle Olimpiyatlara katılan sporcuların amatör olması zorunluydu. Bu yasak, 1981 yılında Almanya'nın Baden- Baden kentinde düzenlenen 11. Olimpiyat Kongresinde kaldırılmıştır¹¹. Bu değişikliğin temel sebebi, Olimpiyatlara katılan sporculara mali açıdan destek olunarak niteliklerinin arttırması ve sporun tanıtılması olarak ifade edilmiştir¹². Bir diğer sebep de sporculara doğu bloğu ülkelerinde devlet bünyesinde yetiştirilen sporcular ile eşit yarışma fırsatı sunulmak istenmesidir¹³.

Ülkemizde ise Kanun koyucu tarafından 03.07.1992 tarihli resmî gazetede yayınlanan 3813 sayılı Kanunun 1.maddesine göre; *“futbol ile ilgili faaliyetleri ülkesel ve uluslararası kurallara göre yürütmek, geliştirmek ve teşkilatlandırmak ve Türkiye’yi uluslararası alanda da temsil etmek üzere özel hukuk hükümlerine tabi ve tüzel kişi olan Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) kurulmuştur”*¹⁴. TFF’ ye bu kanunla futbolun gelişmesini sağlamak, futbol faaliyetlerini yürütmek gibi düzenleyici yetkiler verilmiştir¹⁵. Kanun koyucu tarafından sporcu menajerliğine ilişkin hüküm ve kavramlar doğrudan konulmamış, bu düzenlemelerin TFF tarafından yapılmasına olanak sağlanmakla yetinilmiştir.

TFF kanun koyucunun kendisine tanıdığı yetki ile 09.06.2015 tarihinde Futbol Menajerleri ile Çalışma Talimatını yayınlamıştı. Futbol Menajerleri ile Çalışma Talimatı’nın 2. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendine göre ise menajer, *“Belli bir ücret karşılığında veya ücretsiz olarak, profesyonel futbolcu sözleşmesi müzakeresi yürütmek amacıyla futbolcu veya kulüpleri temsil eden veya kulüpler arasında transfer müzakeresi yürütmek amacıyla kulüpleri temsil eden TFF’den lisans almış gerçek kişiler”* olarak tanımlanmıştı. Ancak sonraki tarihte Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanuna (TFFKGHK) 22.04.2022 tarihinde 7405 sayılı Kanunun 54. maddesiyle eklenen Ek Madde 2’nin 3.fıkrasına *“Menajerlik faaliyetinin bir şirket tarafından yürütülmesi hâlinde ise şirket bilgilerinin sözleşmede yer alması ve menajerin şirketi temsile yetkili olduğunu gösterir ticaret sicil tasdiknamesinin sözleşmeye eklenmesi zorunludur”* hükmü eklenmiş ve böylece menajerlik faaliyetinin salt gerçek kişi tarafından yürütülmesini içeren mülga FMÇT hükmü kaldırılmıştır. Bir kimsenin futbolcu menajeri olabilmesi için bir diğer şart da TFF’den lisans almış olmasıdır. Bununla birlikte bazı kişilerin menajer olması da mümkün değildir¹⁶.

¹¹ Nasse, s.39.

¹² Nasse, s.40.

¹³ Nasse, s.40.

¹⁴ <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/21273.pdf>, ET: 10.09.2022.

¹⁵ Şeref Ertaş/Hasan Petek, **Spor Hukuku**, Genişletilmiş Üçüncü Baskı, Yetkin, Ankara, 2017, s. 206-207.

¹⁶ *“FIFA, FIFA’ya bağlı konfederasyonlar, TFF, diğer ülke federasyonları, herhangi bir lig oluşumu ve benzerleri ile kulüpler veya bunların herhangi bir kurulunda fahri veya ücretli olarak görevli bulunan kişiler ile faal futbolcu, teknik adam, antrenörler ve müsabaka görevlileri menajerlik faaliyetinde bulunamazlar”*., *“aktif*

Türkiye Voleybol Federasyonu (TVF) tarafından çıkarılan voleybol branşı ile ilgili Türkiye Voleybol Federasyonu Voleybol Menajerliği Talimatı mevcuttur. Bu talimatla Türkiye’de voleybol branşında görev yapmak isteyen menajerlere yönelik olarak birtakım düzenlemeler getirilmiştir. Türkiye Basketbol Federasyonu (TBF) ise Oyuncu Temsilciliği Yönergesiyle basketbol branşına ilişkin menajerlik faaliyetlerini düzenleme altına almıştır.

Sporcuların bir menajere ihtiyaç duymalarının sebepleri farklılıklar gösterir. Bu sebepler arasında ilk akla gelenler sporcuların doğrudan sportif faaliyetlerinden kaynaklanan veya sportif performans kazançları yoluyla fiziki olarak çekecekleri zorluk, performanslara bağlı ekstra kazançlar, sabit ücretler, giriş ücretleri, imza paraları, başarıya göre verilebilmesi muhtemel bonuslar ve hatta tali olarak gelir sağlayıcı konaklamalar elde edebilecekleri sözleşme görüşmeleri sırasında profesyonel destek alma istekleridir. Bunlara ek olarak ise ulaşım imkanları sağlamak gibi gelirlerini arttırıcı sözleşmelerde menajerin ticari ve psikolojik hizmetinden yararlanma gücü ve muhtemel ticari zayıflığını kapatma ihtiyacıdır. Bunun yanı sıra sporcunun sadece sportif faaliyetleri ile ilgili işlerle sınırlı kalmayıp basın günlerinin organizasyonu, ticari fuarlar gibi çeşitli etkinlik alanlarında iyi tanıtım yapılmasının sağlanması gibi işlerde sporcunun genellikle antrenman ve müsabakalara konsantre olmaları gerektiğinden ve genellikle de yukarıda sayılan ticari işleri ile ilgili deneyimsizliklerini de göz önünde bulundurarak bir menajer ile çalışma ihtiyacı hissetmeleridir¹⁷.

1.2.3. Sporcu

Menajerlik sözleşmesinin diğer tarafında sporcu bulunmaktadır. Sporla uğraşan kimseler sporcu olarak tanımlanmaktadır¹⁸. Sporcu bireysel çalışabileceği gibi bir kulüp çatısı altında veya bir organizasyon bünyesinde faaliyetlerini yürütüyor olabilir. Sporcunun çalışma şekline bağımsız olarak katılacağı faaliyetlerde işlerini düzenleyip yönetecek bir profesyonele ihtiyaç duyması olağandır. Gerek ülkemizde gerek dünyada sporcuların bu ihtiyaçlarını karşılamak üzere menajerlik kurumu ortaya çıkmıştır. Zira belirli yeteneklere sahip sporcular, bu yeteneklerini korumaya yoğunlaşmaları için meslekî işlerini yönetip düzenleyecek menajere ihtiyaç duymaktadır. Bu kapsamıyla menajerlik sözleşmesinin diğer tarafını sporcular oluşturmaktadır.

*futbol hayatı devam eden futbolcuların, teknik adamların ve futbol faaliyeti içerisinde bulunan diğer kişilerin doğrudan veya iştirak konusu içerisinde menajerlik faaliyeti bulunan bir şirkete ortak olmak da dâhil olmak üzere dolaylı menajerlik faaliyetinde bulunmaları yasaktır” detaylı bilgi için bkz., Hasan Petek, “**Lisanslı Olmayan Futbol Menajeriyle Yapılan Sözleşmenin Geçerliliği**”, ABD, 2017/1, (183-214), s. 189.*

¹⁷ Nasse, s.44.

¹⁸ Türk Dil Kurumu, Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/>, E.T. 29.08.2022; Durmuş Ali GENÇ, **Spor Hukuku**, Alfa, İstanbul, 1998, s.39

Sporcular takım spor dallarında faaliyet gösterebileceği gibi bireysel spor dallarında da faaliyet gösterebilirler. Menajerlik hizmeti almak için herhangi bir ayrım bulunmamaktadır. Zira menajerler yalnızca takımlarla ilişkisi olan sporcular ile çalışmamaktadır. Bireysel spor dallarında faaliyet gösteren sporcuların da gerek yerel spor kurumları gerekse uluslararası spor kurumları ile ilişkileri olabilir. Bireysel spor dallarında faaliyet gösteren sporcular bu ilişkilerin yürütülmesi için de menajerlik hizmetine ihtiyaç duyabilirler. Kaldı ki hem ulusal hem de uluslararası turnuva ve müsabaka kayıt ve işlerinin yürütülmesi için de menajerlik hizmeti alınmaktadır. 1981 yılında düzenlenen 11. Olimpiyat Komitesinin ardından olimpiyat sporcuları da profesyonel olmuş ve bir menajerle çalışma ihtiyaçları artmıştır. Çalışmamızda kullanılan sporcu deyiminden yalnızca popüler spor alanlarıyla ilgili branşlarda faaliyet gösteren sporcular anlaşılmamalıdır. Menajerle çalışma yürütebilen her türlü spor faaliyetinden sporcular bu tezde yer alan sporcu sıfatını oluşturmaktadır.

1.2.4. Kulüp

Spor menajerliği sözleşmesinin taraflarından biri her zaman sporcu değil bazen bir kulüp de olabilir. Spor kulüpleri ihtiyaç duydukları nitelikteki sporculara ulaşabilmek için ve transfer görüşmelerinin yürütülmesi amacıyla menajerlerle çalışmaktadırlar¹⁹. Spor kulübü, üyelerinin spor dallarıyla ilgilenmesi ve bu doğrultuda desteklenmesi amacıyla kurulmuş kulüplerdir²⁰. Spor Kulüpleri ve Spor Federasyonları Kanunu'nun 3. maddesine göre “*spor kulüpleri, spor faaliyetlerine katılmak amacıyla gerçek veya tüzel en az yedi kişi tarafından kurulur*”. Spor kulübü kurmak için kuruluş bildirimi, tüzük ve gerekli diğer belgelerle birlikte Bakanlığa başvuruda bulunulur. Kuruluş bildirimi ve belgelerin doğruluğu ile kulüp tüzüğü Bakanlık tarafından dosya üzerinden altmış gün içinde incelenir. Kuruluş bildirimi, tüzük ve kurucuların hukuki durumlarında mevzuata aykırılık veya noksanlık tespit edildiği takdirde bunların giderilmesi veya tamamlanması kuruculardan talep edilir. Bu istemin tebliğinden başlayarak en geç altmış gün içinde belirtilen noksanlık tamamlanmaz veya mevzuata aykırılık giderilmezse başvuru Bakanlık tarafından reddedilir. Kuruluş bildirimi, tüzük ve diğer belgelerde mevzuata aykırılık veya noksanlık bulunmaz ya da bu aykırılık veya noksanlık süresinde giderilmiş bulunursa spor kulübü Bakanlık tarafından spor kulüpleri siciline tescil edilir ve bu tescille tüzel kişilik kazanır. Spor kulübünün tüzüğünde; spor kulübünün adı, amacı, gelir kaynakları, üyelik koşulları ve organları ile geçici yönetim kurulunun yer alması zorunludur.

¹⁹ Abdullah Atik, “FIFA Yeni Futbol Menajeri Talimatı”, *İstanbul Spor Hukuku Dergisi*, C.V. S.1 2023, s. 39-88, s. 9.

²⁰ Hasan Petek, *Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi*, Yetkin, Ankara, 2002, s.73.

1.3. Menajerlik Sözleşmesinin Unsurları

1.3.1. Genel Olarak

Menajerlik sözleşmesi Borçlar Kanunu ve başka kanunlarda düzenlenen bir sözleşme tipi olmadığından bu sözleşmenin yapısına uygun düşen diğer sözleşmelerden yola çıkılarak sözleşmenin unsurlarının belirlenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda menajerlik sözleşmesinin üç unsuru bulunmaktadır. Bunlar bir işin görülmesi, tarafların anlaşması ve ücret unsurlarıdır.

1.3.2. Bir İşin Görülmesi

Menajerlik sözleşmesinin tanımından da anlaşıldığı üzere menajerin asıl borcu sporcunun meslekî faaliyetlerini düzenlemek ve yönetmektir. Menajer, sözleşme kapsamında sporcunun kulübü ile veya faaliyet göstereceği organizasyon ile ilgili işlerde, sporcuyu yönlendirmek, bilgilendirmek, temsil etmek ve organizasyon düzenleyicileri²¹ ile sporcu arasındaki ilişkileri yürütmek gibi işleri görmekle yükümlüdür.

Sporcu ile kulüp arasında imzalanacak olan sözleşmelerin veya sözleşmeye hazırlık görüşmelerinin sporcu tarafından bizzat yürütülmesinde doğabilecek bazı psikolojik durumlar sporcu aleyhine pozisyonlar yaratabilmektedir. Zira bu sözleşmeler çoğunlukla medyada kendisine yer etme ihtimali bulunan, kulübün taraftarları tarafından sözleşmenin imzalanması yönünde baskılanabilme ihtimali günümüzde sosyal medya kullanımının yaygınlaşması ile birlikte oldukça yüksektir. Günümüzde sporcular, transfer dönemlerinde sosyal medyada yüzbinler hatta milyonlarca kullanıcı taraftarın olumlu ya da olumsuz etkisine maruz kalabileceği için bu görüşmelerin daha profesyonel ve sporcu lehine olarak yürütülmesini sağlamak amacıyla menajer desteğine ihtiyacı artırmaktadır. Örneğin, bir sporcuya, kulüple sözleşmenin kurulmasından önce sosyal medya üzerinden yüzbinlerce kişinin çağrısı ve görsel ve işitsel medyanın durumu haberleşirmesi neticesinde bu duruma kayıtsız kalamayan sporcunun asıl sporcu sözleşmesinde ücret bakımından pazarlık gücünü kaybettireceği açıktır. Bu durumda, bu psikolojik etkiyi kırmak isteyen sporcular sözleşme görüşmelerini daha soğukkanlı ve profesyonel olan menajerleri aracılığıyla yürütebilirler. Yine yabancı ülke kulüpleriyle anlaşmak isteyen sporcunun o ülkenin ücret, koşullar vb. dinamikleri hakkında yeterince bilgiye sahip olmaması muhtemeldir²². Bu noktada da profesyonel işlerinden biri sözleşme hazırlığı ve kurulması olan menajerler tüm bu süreçleri titizlikle takip edecek ve sporcunun menfaatlerini en iyi şekilde gözeterek bu sözleşmenin kurulmasını sağlar.

²¹ Örneğin bir tenisçinin, güreşçinin veya boksörün kulüple bağlantısı olmadan bireysel çalıştığı durumlarda düzenlenecek ulusal ve uluslararası turnuvalarda ve organizasyonlarda bulunabilmesi için gerekli yönetim hazırlıkları da menajer tarafından yürütülebilir.

²² Banu Bilge Sarıhan, **Menajerlik Sözleşmesi**, B.1, Sayram, Konya, 2016, s. 6.

Bir kulüp çatısı altında çalışmayıp bireysel çalışan sporcular, ulusal ya da uluslararası turnuvalar veya organizasyonlara kayıtlarını da menajerleri aracılığıyla yürütebilirler. Zira bu kayıt, başvuru gibi usul işlemlerini bu turnuvalara hazırlık yapan sporcunun kendisinin yapması oldukça güçtür. Şöyle ki uluslararası mecrada gerçekleşecek organizasyonun kayıt ve başvuru işlemlerinin yabancı ülkede yapılacak olması durumunda, sporcunun hazırlıklarına ara vererek bu işlemleri yapması vakit kaybına sebep olabileceği gibi diğer rakiplerinin bu süreleri hazırlıklarıyla geçirmesi karşısında da dezavantajlı hale gelmesine sebep olabilecektir. Yine, yabancı ülke sporcularının Türkiye’de gerçekleştirilecek organizasyon ve turnuva kayıtlarının gerçekleştirilmesi için Türkiye’de faaliyet gösteren ve menajerlik hizmeti veren kimselerden hizmet aldığı da görülmektedir.

Menajerin sporcu ile arasında akdedilecek olan sözleşmenin temel unsurlarından birini bu yöndeki iş görme borcu oluşturmaktadır.

1.3.3. Tarafların Anlaşması

Sporcu menajerliği sözleşmesi, taraflarının menajer- sporcu veya menajer- spor kulübü olduğu bir sözleşmedir. Menajerlik sözleşmesinin hukuki sonuçları da bu iki taraf arasında doğar. Bu sebeple sporcu ve menajerin karşılıklı iradelerinin birbirine uygun olması ve tarafların menajerin, sporcu adına bir işi görmesi hususunda anlaşmaları gerekmektedir²³. Spor menajerliği sözleşmesi kapsamında menajerin yükümlülüğü çoğunlukla belirli bir işin yapılmasına yönelik olmayıp, sporcunun meslekî kariyerinde dahil olacağı tüm faaliyetlerin organizasyonunun yine sporcunun lehine olacak şekilde yönetilmesidir²⁴.

Spor menajerliği sözleşmesinin geçerli olabilmesi için tüm hukuki işlemlerin geçerlilik şartlarından olan konusunun imkânsız olmaması ve hukuka ve ahlaka uygun olması gerekmektedir²⁵. Nitekim Borçlar Hukukunda aksi kanunda düzenlenmedikçe şekil serbestesi ilkesi hakimdir²⁶. Menajerlik sözleşmesi kanunda düzenlenmeyen isimsiz bir sözleşme olduğu için kanunlarda herhangi bir şekilde yapılacağına dair bir hüküm de bulunmamaktadır. Menajerlik sözleşmesine, TBK m.502/II hükmü kıyasen uygulandığında kural olarak şekle tabi bir sözleşme olmadığı ifade edilebilir. Bir diğer ifadeyle bu hüküm kıyasen

²³ Ertas/Petek, s.423; Sarıhan, s.8.

²⁴ Sarıhan, s.8, 9.

²⁵ TBK m.27: “Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür”.

²⁶ Aydın Zevkliler/Emre Gökyayla, **Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri**, 20. Bası, Vedat, 2020 , s.8,9,10; Cevdet Yavuz/ Faruk Acar/ Burak Özen, **Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler**, Beta, Güncellenmiş ve Yenilenmiş 16. Baskı, İstanbul, 2019, s.6; Rona Serozan/ Başak Baysal/ Kerem Cem Sanlı, **Borçlar Hukuku Özel Bölüm**, Oniki Levha, 4.B., İstanbul, 2019, s.70; Hüseyin Hatemi, **Borçlar Hukuku Özel Bölüm**, Filiz, İstanbul, 1999, s.16; Turgut Akıntürk/ Derya Ateş, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Özel Borç İlişkileri**, Yenilenmiş Yirmi Sekizinci Bası, Beta, İstanbul, 2019, s.55.

uygulandığında sporcu ve menajer bu sözleşmeyi yazılı olarak kurabilecekleri gibi sözlü olarak da kurabilirler. Bununla birlikte vekalet sözleşmesine ilişkin hükümler niteliğine uygun düştüğü ölçüde kıyasen menajerlik sözleşmesine uygulanmalıdır. Bu kapsamda menajerlik sözleşmesinin, sporcuların ve menajerlerin profesyonel hayatlarındaki önemi, işin ticari yönünün olması, sözlü olması durumunda ortaya çıkabilecek muhtemel ihtilafların sürüncemede kalma ihtimali de göz önüne alındığında kanaatimizce asgari olarak adi yazılı şekilde düzenlenmesi gerekir. Nitekim TFF tarafından münhasıran futbolcu menajerliği sözleşmesi için çıkarılan TFF Yönetim Kurulu'nun 20.05.2015 tarih ve 60 sayılı kararıyla kabul edilen ve 09.06.2015 tarihinde TFF'nin resmi internet sitesinde²⁷ ilan edilerek yürürlüğe giren Futbol Menajerleri ile Çalışma Talimatı (FMÇT) m.2/g hükmünde TFF tarafından hazırlanan ve menajer ile kulüp ya da sporcunun imzalayacağı menajerlik sözleşmesi yazılı olarak yapılması gerektiği düzenlenmişti. Bunun akabinde TFF Yönetim Kurulu tarafından 01.11.2023 tarih ve 26 sayılı kararıyla kabul edilen ve 21.11.2023 tarihinde yine TFF'nin resmi internet sitesinde yayımlanarak yürürlüğe Futbolcu Menajerleri Talimatı (FMT) ile FMÇT mülga edilmiştir. Şu anda yürürlükte olan TFFKGHK Ek Madde 2 ile futbolcu ile imzalanacak menajerlik sözleşmesinin noterde düzenleme şeklinde yapılması gerektiği ifade edilerek mevcut şekil şartı daha da ağırlaştırılmıştır. FMÇT'yi mülga eden yeni talimat olan FMT'nin m.3/h hükmünde yer alan tanımda da Futbolcu Menajerliği Sözleşmesinin şekli TFFKGHK ek Madde 2'de yer alan şekil şartlarına atıf yapılarak bu sözleşmenin şeklini noterde düzenleme şekli olduğunu belirtmiştir. Ancak TFFKGHK Ek 2. Maddesinde belirtilen düzenlemeler saklı kalmak kaydıyla, TFF Yönetim Kurulu'nun 10.01.2024 tarih ve 35 sayılı toplantısında alınan kararla Futbol Menajerleri Talimatı'nın da yürürlükten kaldırılmasına karar verilmiştir. Şekil şartı bakımından bu talimat TFFKGHK'ye atıf yaptığından ve FMT mülga edilirken TFFKGHK EK 2. Maddesi düzenlemeleri saklı tutulduğundan futbol menajerliği sözleşmesinin şeklinin hala noterde düzenleme şekli olduğu kabul edilmelidir.

Sözleşmenin kurulmasına ilişkin benzer bir şekil şartı da TVF tarafından getirilmiştir. TVF tarafından çıkartılan Türkiye Voleybol Federasyonu Voleybol Menajerliği Talimatının m.22/I hükmüne göre, *“oyuncu, antrenör ve kulüp ile voleybol menajeri arasındaki yasal ilişkinin ana unsurları, menajerlik faaliyetinin başlamasından önce yapılacak olan yazılı bir sözleşmede belirlenmek zorundadır”*. Hem TFF hem de TVF tarafından getirilen düzenlemelere bakıldığında menajerlik sözleşmesinin çıkacak uyuşmazlıklarda tarafların hak ve borçları ve sözleşme hükümlerinin daha kolay tespit edilebilmesi için önemine binaen adi yazılı ve resmi şekil şartları getirilmiştir. Kanaatimizce de başkaca özel bir düzenleme

²⁷ www.tff.org

bulunmayan spor menajerliği sözleşmeleri de yazılı şekilde yapılmalıdır. Günümüzde de gittikçe artan öneme sahip menajerlik sözleşmelerinin hem hükümlerinin belirlenmesi hem şekil şartı getirilmesi için genel bir kanuni düzenleme yapılması ihtiyacı açıktır.

Hukukumuzda sözleşme serbestisi ilkesi çerçevesinde şarta bağlanamayacağı açıkça düzenlenmemiş tüm hukuki işlemler şarta bağlı yapılabilmektedir²⁸. Şart kurumu TBK m.170 ve 176. maddeler arasında düzenlenmiştir. Bu hükümlere bakıldığında bir hukuki işlemde şartın varlığından bahsedebilmek için “geleceğe ilişkin olması, gerçekleşip gerçekleşmeyeceğinin belirsiz olması, hukuka ve ahlaka aykırı olmaması, imkânsız ve füzuli olmaması” unsurlarının varlığı aranmıştır. Hukukumuzda hem borçlandırııcı işlemler hem de tasarruf işlemleri şarta bağlı olarak yapılabilmektedir²⁹. Menajerlik sözleşmesinin şarta bağlı olarak yapılabileceğinin de kabulü gerekir.

1.3.4. Ücret

Günümüzde sporun gittikçe profesyonel bir alan olması, kulüplerin ve organizasyonların yayın ve turnuva gelirleri, aktörlerinin de bu işi profesyonel saiklerle gerçekleştirmesine yol açmıştır. Çünkü bu turnuvaların ve faaliyetlerin sonunda başarı elde eden kulüpler ve sporcular ciddi miktarda ödüller kazanmaktadır. Bu nedenle kulüpler ve organizasyonlar kendi bünyelerinde bulunacak sporcularda önemli özellikler aramaktadır. Birbiri ile rekabet haline giren kulüpler en iyi oyuncu/antrenör vb. aktörleri kapma yarışında başarı elde etmek için ücret faktörünü devreye sokmuştur. Bu nedenle sporcular ile kulüplerin birbirlerini bulması önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

Menajerlik mesleği ile bu hususta tarafların birbirini bulması, kulüp menajeri açısından en iyi oyuncuyu en uygun fiyatla kulübe kazandırılması, sporcu menajeri açısından da sporcusunu en iyi ücretle en iyi kulübe göndermesi amaçlanmaktadır. Elbette bu durumda menajerlerin temsil ettikleri sporcu lehine en iyi şartlarda ve en iyi sözleşmeyi gerçekleştirmeleri durumunda bir ücret beklentisi oldukça normaldir. Sporcu sözleşmelerinde taraflar dilerse menajerlik ücretini sözleşmenin esaslı unsuru haline getirebilir³⁰. İlerleyen kısımlarda daha da ayrıntılı anlatılacağı üzere vekalet sözleşmesinin düzenlendiği TBK m.502/II fıkrasına göre vekalet sözleşmesi hükümleri niteliklerine uygun düştüğü ölçüde Türk

²⁸ **Oğuzman/Öz**, s.499; **Sirmen**, s.99; **Eren**, Genel, s.1195; Fahri Erdem Kaşak, Roma Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak Türk Hukukunda Şart (Koşul, Condictio), İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 10(2), s. 548-562, s.561.

²⁹ **Eren**, Genel, s.1195; Sinan Okur, “Roma, Türk-İsviçre ve Avrupa Sözleşme Hukukunda Koşul (Şart) Kavramı ve Hukuki Sonuçları Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 14(1), 2019, s.31-101, s.57.

³⁰ Agah Kürşat Karauz, Emiliano Sala Trajedisi Bağlamında Profesyonel Futbolcu Transfer Sözleşmesinin Hüküm ve Sonuç Doğurduğu Anın Tespiti, **Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 10/1, (148-166), 2020, s.158.

Borçlar Kanunu'nda düzenlenmemiş olan diğer iş görme sözleşmelerinde de uygulanır. Gerçekten menajerlik sözleşmesi her ne kadar uygulama ve çalışmamızda belirtilen hususlar bakımından vekalet sözleşmesi ile birebir olarak örtüşmese de niteliğine uygun düştüğü ölçüde vekalet sözleşmesinin hükümleri kıyasen uygulanabilmektedir.

Vekalet sözleşmesinde kural olarak ücret zorunlu bir unsur olarak bulunmamaktadır³¹. Ancak menajerlik sözleşmesinin kural olarak ücretsiz olduğunu söylemek mümkün değildir³². Ücret unsuru bakımından da menajer, TBK m.502/III hükmünün kıyasen uygulanmasıyla menajerlik ücretine hak kazanmaktadır. Taraflar, ücreti sözleşme serbestisi sınırları içinde belirleyebilirler. Taraflar arasında ücret hususunda bir uyuşmazlık ortaya çıkarsa hâkim, durumun özellikleri, uyuşmazlığa teşkil eden esas sporcu sözleşmesinin birim değeri, menajerin uzmanlığını göstererek sporcu lehine elde ettiği başarı, iş için yapılan masraf ve gösterilen emek doğrultusunda uygun bir ücrete hükmedebilir³³. Menajere ücretin iş bazlı mı yoksa danışmanlık şeklinde aylık/yıllık ödeme mi yapılacağı hususu yine taraflar arasında sözleşme ile belirlenebilir.

Menajerlik ücretinde ortaya çıkacak uyuşmazlıkta menajerlik ücretinin belirlenmesinde menajer bürolarının hazırladıkları ücret tarifelerinin de esas alınabileceğine dair bazı öğreti görüşlerine³⁴ katılmamaktayız. Zira menajerlik büroları genellikle ticari amaçla³⁵ kurulmuş gerçek ya da tüzel şirketlerdir. Bu işletmelerin öncelikli amacı genellikle para kazanmak olduğundan, sayılarının da az olması dikkate alınarak oluşturabilecekleri bir tekel ile tarifelerini olması gereken ücretten daha yüksek bir bedel kararlaştırmaları mümkündür. Bu durumda ortaya çıkacak uyuşmazlıklarda bu tarifelerin uygulanması, sporcu ya da diğer aktörlerin olması gerekenden daha fazla bir ücret vermelerine sebebiyet verebilir.

Alman hukukunda menajere verilecek ücret sporcunun hak ettiği yıllık maaşın %14'ü olarak belirlenmiştir³⁶. Ülkemizde ise bazı spor alanlarında kurulmuş federasyonlar sporcuların temsil ve menajerliğine ilişkin yapmış oldukları düzenlemelerde farklı ücret oranlarını sözleşmenin taraflarına bırakmışken bir kısmı sözleşmelerde belirlenecek ücretlerin alt ve üst sınırını belirtmekle yetinmiştir. Örneğin TVF tarafından çıkartılan Türkiye Voleybol

³¹ Akipek Öcal, Şerh, s.21; Yavuz/Acar/Özen, s.643; Tandoğan, s.364.

³² Menajerlik faaliyetinin ücretsiz olarak da yapılabileceğini ifade eden görüş için bkz., Petek, Menajer, s. 193.

³³ Sarıhan, s. 13.

³⁴ Sarıhan, s.13.

³⁵ Yargıtay da bir kararında menajerlik sözleşmesinin tamamen ticari bir aracılık niteliği taşıdığını ifade etmiştir, "...menajerlik sözleşmesinin herhangi bir fikri mülkiyet hakkı içermeyip, **tamamen ticari bir aracılık niteliği taşıdığı**, 5846 sayılı Yasa'nın 76. maddesine göre sadece "bu kanunun düzenlediği hukuki ilişkilerden doğan davalarda" ihtisas mahkemelerinin görevli olduğu "menajerlik sözleşmesi"nin 5846 sayılı yasada düzenlenmediği uyuşmazlığın genel hükümlere tabi olduğu, davacının tacir olması ve işin ticari iş olması nedeniyle ticaret mahkemelerinin görevli olduğu gerekçesiyle...".Y.11.HD., E.2013/14474, K.2013/19953, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, ET: 26.02.2023.

³⁶ Fritzweiler/ Pfister/ Summerer, N 151.

Federasyonu Voleybol Menajerliği Talimatının m.23 hükmünde ücretin sözleşmenin taraflarınca serbestçe kararlaştırılması düzenlenmiştir. Ancak TBF tarafından hazırlanan Oyuncu Temsilciliği Yönergesinin m.15/V fıkrasında “Oyuncu, Standart Oyuncu-Temsilci Sözleşmesi imzaladığı oyuncu temsilcisine, hizmetleri karşılığı en az %3 (yüzde üç), en fazla %6 (yüzde altı) komisyon ödeyebilir” hükmü mevcuttur. Burada ilgili federasyon tarafların kendi aralarında belirleyeceği ücrete asgari ve azami sınırlar koymuş, ücretin belirlenmesini de sözleşmenin taraflarına bırakmıştır.

Futbol branşında ise mülga edilen FMÇT’nin m.14/I maddesinde “Menajerlere ödenecek ücret tutarının ve ödeme koşullarının sözleşme ile belirlenmesi zorunludur. Taraflar menajerlik ücretini; FIFA’nın tavsiye niteliğindeki düzenlemesini (Aracılarla Çalışma Talimatı)’nı esas alarak belirleyebilecekleri gibi serbestçe de belirleyebilirler” hükmü mevcuttu. FMÇT’yi mülga eden FMT de yer alan ve menajere ödenecek ücretin sınırlarını belirleyen m.10 hükmünde futbolcunun kazandığı brüt gelirlerin sınırına göre birden farklı ücret belirlenmesi yapılmıştı³⁷. Ancak FMT de mülga edilmiştir. Bununla birlikte TFFKGHK, 22.04.2022 tarihli 7405 Sayılı Kanun’un 54.maddesiyle getirilen EK 2.maddesinin dördüncü ve beşinci fıkralarına göre sözleşmede belirlenebilecek ücretler kanun koyucu tarafından belirlenmiştir³⁸.

³⁷ “(1) Futbolcuyu temsil eden Futbol Menajerine ödenecek hizmet bedeli/ücret, sözleşme süresince futbolcunun Brüt Gelirinin 2.000.000 Türk lirasından az olması durumunda Brüt Gelirin %10’una kadar, Brüt Gelirinin 2.000.000 Türk lirasından fazla olması durumunda ise Brüt Gelirin %5’ine kadar kararlaştırılabilir.

(2) Futbolcu veya antrenörün transferi için Yeni Kulübü temsil eden Futbol Menajeri ile antrenörü temsil eden Futbol Menajerine ödenecek hizmet bedeli/ücret, sözleşme süresince futbolcu veya antrenörün Brüt Geliri ile bonus ve başarı primleri dahil gelirlerinin yıllık 200.000 USD veya altında olması durumunda futbolcu veya antrenöre ödenecek tutarın %5’ine kadar, üstünde olması halinde ise %3’üne kadar kararlaştırılabilir. 9

(3) Futbolcu veya antrenörün transferi için Eski Kulübü temsil eden Futbol Menajerine ödenecek hizmet bedeli/ücret, Eski Kulübe ödenecek transfer ücretinin %10’una kadar kararlaştırılabilir. Transfer sözleşmesi kapsamında futbolcu veya antrenörün müteakip transfer işlemlerinden dolayı Yeni Kulübü tarafından Eski Kulübe ödenmesi kararlaştırılan tutarlar transfer ücreti kapsamında değildir.

(4) Futbolcu veya antrenörün transferi için hem Yeni Kulübü hem futbolcu veya antrenörü temsil eden Futbol Menajerine ödenecek hizmet bedeli/ücret, bu maddenin 1. veya 2. fıkralarındaki sınırlamalara göre hesaplanacak tutarın en fazla iki katı olarak kararlaştırılabilir.”

³⁸“(5) Transferlerde spor kulüpleri ve spor anonim şirketleri tarafından menajere ödenecek ücret tutarı ve ödeme koşullarının, spor kulüpleri ve spor anonim şirketleri ile futbolcu arasında imzalanacak sözleşmede yer alması zorunludur. Futbolcu adına hareket eden menajerin ücreti futbolcunun yıllık taban brüt geliri üzerinden hesaplanır. Söz konusu brüt gelirin hesabında; taşınır veya taşınmazların karşılıksız kullanılması ya da mülkiyetlerinin nakli gibi diğer kazandırmalar ile başarı primleri veya bonus ya da imtiyaz gibi garanti edilmemiş olan menfaatler dikkate alınmaz. Menajere verilecek ücret en fazla; sözleşme süresince futbolcuya ödenecek brüt gelirin iki milyon Türk lirasından az olması durumunda bu ücretin yüzde onuna kadar, brüt gelirin iki milyon Türk lirasından fazla olması durumunda ise bu ücretin yüzde beşine kadar kararlaştırılabilir.

(6) Futbolcusunu başka bir kulübe transfer eden spor kulübü veya spor anonim şirketini temsil eden menajere, spor kulübü veya spor anonim şirketinin elde ettiği bonservis bedelinin yüzde onuna kadar ücret kararlaştırılabilir.”

1.4. Menajerlik Sözleşmesinin Şekli

Sözleşmenin şekli tarafların irade beyanlarını açıklamak üzere kullandığı bir araçtır. TBK m.12 hükmüne göre, “sözleşmenin geçerliliği kanunlarda aksi öngörülmedikçe herhangi bir şekil şartına bağlı değildir”. Hükümden de açıkça anlaşıldığı üzere kural, sözleşmelerin şeklinin taraflarca serbest olarak kararlaştırılmasıdır.

Sözleşmede taraflar irade beyanlarını sözlü olarak, yazıyla veya başkaca bir davranış ile açıklayabilir³⁹. Her ne kadar kural şekil serbestisi olsa da bazı hukuki işlemlerin geçerliliği şekle tabi olabilir⁴⁰. Tarafların kurmak istedikleri bazı sözleşmelerin şekle bağlılığı kanundan kaynaklı olabileceği gibi taraflarca da sözleşmede kararlaştırılabilir⁴¹. TBK’ nın 17. maddesi Kanunda herhangi bir şekle bağlanmamış bir sözleşmenin taraflarınca belirli bir şekilde yapılması şeklinde bir belirleme varsa, belirlenen şekilde yapılmayan sözleşmenin taraflarını bağlamayacağını hüküm altına almıştır⁴².

Menajerlik sözleşmesine Borçlar Kanunu m. 502/II hükmüne göre niteliğine uygun düştüğü ölçüde vekalet sözleşmesine ilişkin hükümlerinin uygulanacağını ifade etmiştir. Dolayısıyla menajerlik sözleşmesinin şeklini belirlerken de vekalet sözleşmesine uygulanan şeklin referans alınması gerekmektedir.

Vekalet sözleşmesinin kural olarak bir şekil şartı bulunmamaktadır⁴³. Ancak kanun koyucu vekâlet sözleşmesine benzeyen bazı sözleşmelerin geçerliliğini yazılı şekil şartına tabii tutmuştur. Kanaatimizce menajerlik sözleşmelerinin ticari olarak baskın olan yönü de düşünüldüğünde ve ortaya çıkması muhtemel ihtilafların sıklığı da ele alınınca menajerlik sözleşmesinin asgari olarak yazılı şekilde düzenlenmiş olması gerekmektedir. Nitekim ülkemizde spor alanında faaliyet gösteren aktif federasyonlar da genellikle menajerlik sözleşmelerinin asgari yazılı düzeyde kurulmuş olmasını şekil şartı olarak belirlemiştir.

Futbolcu ile onun menajerinin imzalayacağı sözleşme, Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun EK 2. maddesinin ikinci fıkrasına göre, noterde düzenleme şeklinde yapılmak zorundadır. Futbolcu ile menajerinin düzenleyeceği sözleşmenin Noterlikte düzenleme şeklinde yapılması sözleşmenin geçerlilik şartıdır. Bu nitelikli şekle uygun olmayan futbolcu menajerlik sözleşmeleri kesin hükümsüzdür. Ancak Yargıtay, futbolcu menajerliği sözleşmesini bir simsarlık sözleşmesi olarak değerlendirmekte

³⁹ Sinem Camcı/ Muzaffer Şeker, Sözleşmeye Katılma Anlaşmasında Şekil ve Şekle Aykırılığın Yaptırımı, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 20(41), 2021, (783-806), s. 787, https://dergipark.org.tr/tr/pub/iticusbe/issue/65071/976805#article_cite, ET: 10.05.2023.

⁴⁰ Oğuzman/ Öz, C.I, s.184; Hatemi/Gökyayla, s.47; Camcı/ Şeker, s. 787; Altaş, s.45; Haluk Nami Nomer, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Beta, 18. Bası, İstanbul, 2021, s.65;

⁴¹ Arif Barış Özbilen, **Sözleşmelerin Şekli ve Şekil Yönünden Hükümsüzlüğü**, On İki Levha, İstanbul, 2016, s.120-121; Gizem Özkul Koç, **Menajerlik Sözleşmesi**, Filiz, İstanbul, 2024, s.77.

⁴² Altaş, s. 69-70; Özbilen, s.121; Gümüş, s.271; Eren, Genel, s.312.

⁴³ Necip Bilge, **Borçlar Hukuku Özel Borç Münasebetleri**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1971, s.290.

ve yazılı şekil olmaksızın düzenlenen futbolcu menajerliği sözleşmesini geçerli olarak kabul etmektedir⁴⁴.

Voleybolcu ile menajeri arasında düzenlenecek menajerlik sözleşmesinin ise Türkiye Voleybol Federasyonu Voleybol Menajerliği Talimatının m.22/I hükmüne göre yazılı olarak düzenlenmesi gerekmektedir⁴⁵. Düzenleme ile getirilen yazılı şekil şartı geçerlilik şartıdır.

Basketbol branşına ilişkin olarak ise TBF tarafından yayınlanan Oyuncu Temsilciliği Yönergesinin m.15/I'e göre "oyuncular, kulüplerle olan transfer görüşmelerini kendileri veya Oyuncu-Temsilci belgesi imzaladıkları oyuncu temsilcileri vasıtasıyla yapabilirler". Bu hükümden de anlaşıldığı üzere basketbol menajerliği sözleşmesinde de yazılı şekil şartı mevcuttur.

1.5. Menajerlik Sözleşmesinin Hukuki Niteliği

1.5.1. Genel Olarak

Sözleşme, belirli bir hukuki sonuç doğurması amacıyla tarafların birbirlerine yönelttiği karşılıklı irade beyanlarının uyuşması ile kurulur⁴⁶. Bir sözleşmenin türünü belirlemek için sözleşmenin başlığından ziyade içeriğine bakmak gerekir⁴⁷. Temel olarak hukukumuzda sözleşme serbestisi ilkesi hakimdir⁴⁸. Sözleşme serbestisi ilkesinin temel amacı tarafların hukuk düzeni içinde diledikleri sözleşmeleri yapma özgürlüğüdür⁴⁹.

Sözleşme serbestisi hukukumuzda Anayasa ile koruma altına alınmış temel haklardandır⁵⁰. Sözleşme özgürlüğü taraflara, "Sözleşme Yapıp Yapmama Özgürlüğü", "Sözleşmelerin Karşı Tarafını Seçme Özgürlüğü", "Sözleşmenin Şeklini Belirleme

⁴⁴ "Bu durumda davacının verdiği hizmetin sonucunda sözleşmenin kurulduğu, Türkiye Futbol Federasyonunun tescil ettiği sözleşmenin 02.07.2013 tarihli olmasının sonucu etkilemediği, 6098 sayılı TBK uyarınca taşınmazlar konusundaki sözleşmeler hariç simsarlık sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasının da şart olmadığı nazara alınarak..." **Yarg. 11. H.D E.2019/2495 , K.2021/814 K. ve T.03.02.2021**, <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> , E.T. 01.11.2022.

⁴⁵ "(1) Oyuncu, antrenör ve kulüp ile voleybol menajeri arasındaki yasal ilişkinin ana unsurları, menajerlik faaliyetinin başlamasından önce yapılacak olan yazılı bir sözleşmede belirlenmek zorundadır. Menajerlik sözleşmesi tarafların isimlerini, unvanlarını, sertifikada yer alan sicil, numaralarını, adreslerini, iletişim numaralarını, menajerlik faaliyetinin kapsamını, sözleşme tarihini ve süresini, menajerlik faaliyetinden kaynaklanan ücreti, ödeme koşullarını, menajerin edimlerini, fesih hükümlerini ve tarafların imzalarını ihtiva etmek zorundadır".

⁴⁶ Şebnem Akipek/ Erkan Küçükgüngör, **Sözleşmeler Rehberi**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş İkinci Bası, Ankara, 2002, s.18; Doğan Şenyüz, **Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler**, 7. Bası, Ekin, Bursa, 2013, s. 245; Oğuzman/ Öz, C.1, N.148; Feyzi Necmeddin Feyzioğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C. 1, 2. Baskı, İstanbul, 1976, s.59; Selahattin Sulhi Tekinay/Sermet Akman/Haluk Burcuoğlu/Atilla Altop, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yedinci Baskı, İstanbul: Filiz, 1993, s. 51.

⁴⁷ Şenyüz, s. 245; Akipek, Rehber, s.30; Aydoğdu/Kahveci, s.14; Mustafa Alper Gümüş, **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, 3. Bası, C.I, Vedat, İstanbul, 2013, s.3; Hatemi, s.16.

⁴⁸ TBK. m.26, "Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler".

⁴⁹ Serozan/ Baysal/ Sanlı, s.70; Yavuz/Acar/Özen, s.6; Akipek, Rehber, s.32; Aydoğdu/Kahveci, s.17; Gümüş, s.3; Hatemi, s.16.

⁵⁰ Murat Aydoğdu/ Nalan Kahveci, **Türk Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri, Sözleşmeler Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Adalet, Ankara, 2019, s.13.

Özgürlüğü”, “Sözleşmenin Konusunu ve İçeriğini Belirleme Özgürlüğü” ve “Sözleşmeyi Değiştirme ve Ortadan Kaldırma Özgürlüğü” haklarını verir. Sözleşmeyi yapıp yapmama özgürlüğü ile içeriğini belirleme özgürlüğünde bireysel özgürlük ön plana çıkarken, sözleşmeyi değiştirme ve ortadan kaldırma özgürlüğünde tarafların iradelerinin uyuşması belirleyicidir⁵¹. Nitekim taraflar arasında bir sözleşme kurulduktan sonra, “pacta sunt servanda (akde vefa)” ilkesi gereğince kanundan doğan bir yenilik doğuran hak olmadan veya taraflar anlaşmadan sözleşme bir tarafın iradesiyle kural olarak sona erdirilemez⁵². Tüm bunlarla birlikte taraflar, kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına veya konusu imkânsız olan sözleşmeleri düzenleyemezler (TBK m.27).

Sözleşmeler kaynağını TBK’dan yahut diğer özel kanunlardan alabilir. Bu tip sözleşmelere isimli sözleşmeler denir. Bu sözleşmelerin şekil ve sınırlarını kanun belirler. Buna mukabil dayanağını TBK ya da diğer özel kanunlardan almayan sözleşmelere isimsiz sözleşme denmektedir. Bununla birlikte bir sözleşmenin tek başına kanunda düzenlenmesi onun tipik bir sözleşme olarak tanımlanması için her zaman yeterli değildir⁵³. Bu sözleşmelere de taşınmaz rehin sözleşmesi, şerh sözleşmesi, ön sözleşme örnek olarak gösterilmektedir⁵⁴.

1.5.1.1. Sözleşme Serbestisi Kavramı

1.5.1.1.1. Genel Olarak

Sözleşme serbestisi ile taraflar, diledikleri sözleşmeyi özgür iradeleri ile yapabilirler⁵⁵. Buradaki özgürlük tarafların özgür iradeleriyle bir hukuki sonucu istemeleri, kendi fiil ve davranışlarını özgür iradeleriyle yönlendirebilmeleridir⁵⁶. Bir diğer ifadeyle hukuk düzeni içinde kişilerin hukuki ilişkilerini düzenlerken özgürce hareket edebilmesi irade özgürlüğü ile ifade edilmektedir⁵⁷. Bu kapsamda tarafların kendi iradeleri doğrultusunda ve sorumluluğunu da üstlenerek özel ilişkilerini düzenledikleri sözleşmeler en önemli hukuki araçtır⁵⁸.

⁵¹ Hatemi, s. 16.

⁵² Hatemi, s. 16,17.

⁵³ Detaylı bilgi için bkz., Fikret Eren, İsimsiz Bazı Sözleşme Türleri, **Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.1, S.1, 2015, (63-126), (İsimsiz Sözleşme), s.87; Serozan/Baysal/Sanlı, s.72; Fahrettin Aral/ Hasan Ayrancı, **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 13. Baskı, Yetkin, Ankara, 2020, s. 59.

⁵⁴ Aral/Ayrancı, s. 59.

⁵⁵ Kılıçoğlu, s.111; Gümüş, s.204; Feyzioğlu, s. 14.

⁵⁶ Feyzanur Soylu, **İsimsiz Sözleşmelerin Geçerliliği, Yorumu ve Boşluklarının Tamamlanması**, Seçkin, Ankara, 2022, s. 14.

⁵⁷ Ömer Ali Girgin, “Genel İşlem Koşullarının Denetlenmesini Sözleşme Özgürlüğüne Etkisi”, **Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. V/S. I, 2019, s.135-155, s.136; Özgür Güvenç, **Sözleşmenin Kurulmasında İrade Açıklamalarının Yorumu**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2021, s. 113; Mehmet Murat İnceoğlu, **Sözleşme Yapma Zorunluluğu ve Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunun 5. Madedesinin Bu Açıdan Değerlendirilmesi**, **Prof. Dr. M. Kemal Oğuzman’a Armağan**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2020, s. 392.

⁵⁸ Mehmet Altunkaya, **Edimin Başlangıçtaki İmkansızlığı**, Yetkin, Ankara, 2005, s.65.

Hukuk düzenine irade özgürlüğü ilkesi, 1789 yılında gerçekleştirilen Fransız İhtilalinin bir yansıması olarak girmiştir⁵⁹. İrade özgürlüğü ilkesi ile taraflar, hukuk düzeninin sınırları içerisinde sözleşmelerini ve diğer özel borç ilişkilerini özgürce düzenleyebilecektir⁶⁰. İrade özgürlüğü taraflara en geniş anlamıyla hukuki ilişkiler kurarken sınırsız bir hareket imkânı sunar⁶¹. Ancak bu sınırsız hareket imkânı diğer kişilerin hareket alanlarına müdahale edebileceğinden yola çıkılarak irade özgürlüğüne bazı sınırlamalar getirilmiştir⁶². Sözleşme özgürlüğü ilkesi hem TBK’da hem de Anayasa’da yer almaktadır. TBK’da tarafların kanundaki sınırlara uymak kaydıyla yapacakları sözleşmenin içeriğini serbestçe belirleyebilecekleri ifade edilmiştir (TBK m.26). Aynı şekilde Anayasa’da da herkesin sözleşme hürriyetine sahip olduğu düzenleme altına alınmıştır (AY.m.48/I). Burada açıklığa kavuşturulması gereken bir husus da tarafların sözleşmelerini düzenlerken sahip oldukları sözleşme özgürlüğüne kanunda nasıl bir sınırlama getirildiğidir. TBK m.26’da da ifade edildiği üzere taraflar bu serbestilerini kullanırken kanunda getirilen sınırlamalarla bağlıdır. Sözleşme özgürlüğünün sınırları TBK m.27’de belirtilmiştir. Hükme göre; “...*kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür...*”. Hükümün öngördüğü kısıtlamalara riayet edilmeden düzenlenen sözleşmelerin, bir diğer ifadeyle sözleşme serbestinin dışında kalan hususlarda yapılan sözleşmelerin yaptırımını kesin hükümsüzlüktür.

1.5.1.1.2. Sözleşme Özgürlüğünün Kapsamı

Sözleşme özgürlüğünün kapsamında yer alan özgürlüklerden ilki sözleşme yapma özgürlüğüdür. Borçlar hukukunda taraflar kural olarak istedikleri sözleşmeyi yapma veya

⁵⁹ Fahri Erdem Kaşak, **Sözleşme Özgürlüğünün Sınırı Olarak Kanunun Emredici Hükümlerine Aykırılık**, On İki Levha Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul, 2021, s. 15-16; Kübra Ercoşkun Şenol, “Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: TBK m. 27”, **İÜHFİM**, C.IV, S.II, 2016, s.710.

⁶⁰ Safa Reisoğlu, **Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Beta Basım Yayın A.Ş., İstanbul, 2014, s.133; Haluk Tandoğan, **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, C.I, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2008, s.9; İpek Yücer Aktürk, **İsimsiz Sözleşme Genel Teorisi ve Uzaktan Öğretim Sözleşmesi**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016, s. 30; Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yetkin, Ankara, 2021, s. 339; M. Kemal Oğuzman/ M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.I**, 18. Bası, Vedat, İstanbul, 2023, s. 24; Ahmet Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 26. Bası, Turhan, Ankara, 2022, s. 77; Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, 9. Bası, Yetkin, Ankara, 2022, s. 18; “*Hukukumuzda sözleşmeye bağlılık ilkesi uygulanmaktadır. Özel hukuk sistemiz kişilerin iradi serbestisi esasını benimsemiş ve eşit düzeydeki kişilerin hukuki ilişkilerini düzenlemeyi amaç edinmiş ve belirli sınırlar içinde onların iradelerini öne çıkartıp, kamu düzenine aykırı olmamak koşuluyla istedikleri gibi sözleşme yapabilecekleri öngörülmüştür. Sözleşme serbestisi içerisinde muhtelif alt başlıklar halinde serbestiler de bulunmaktadır. Bunlar, sözleşme yapma yapmama serbestisi, sözleşmenin karşı tarafını seçme, şekil serbestisi, sözleşmenin muhtevasını belirleme serbestisi, tip serbestisi, mevcut sözleşmeyi değiştirme veya ortadan kaldırma serbestisi olarak sayılabilir*”, **Yarg. 13.HD., E.2011/13337, K.2011/20930, T.28.12.2011.**, karararama.yargitay.gov.tr, ET: 10. 08.2022.

⁶¹ Altunkaya, s. 66.

⁶² Altunkaya, s. 66.

yapmama özgürlüğüne sahiptir⁶³. Bir diğer ifadeyle taraflar her ne kadar diledikleri sözleşmeyi yapmakta serbest olsalar da yapmak istemedikleri bir sözleşmeyi yapmak için de zorlanamazlar⁶⁴. Kural bu olmakla birlikte kişilerin bu haklarını kötüye kullanmalarını önlemek için, özellikle toplumdaki ekonomik güç dengesinin sağlanabilmesi açısından, istisnai nitelikte birtakım sınırlamalar getirilmiştir⁶⁵. Sözleşme yapma zorunluluğu olarak ifade edilen bu sınırlamaya tabi tutulan kişilerin bu sözleşmeyi yaptıktan imtina ettikleri durumda hukuka aykırı davranacakları kabul edilmektedir⁶⁶. Sözleşme yapma zorunluluğu tarafların yapacakları hukuki işlemde doğabileceği gibi kaynağını kanundan da alabilir⁶⁷. Tarafların yaptıkları hukuki işlem sonucu doğan sözleşme yapma zorunluluğuna sözleşme vaadi yapma örnek verilebilir⁶⁸. Bir diğer ifadeyle taraflar arasında yapılan ön sözleşmeyle bir taraf, ileride bir sözleşme yapmayı taahhüt eder⁶⁹. Su, doğalgaz, telefon vb. gibi devlet veya kamu kuruluşlarının tekelinde olan hizmetler bakımından sözleşme yapma zorunluluğu bulunmaktadır⁷⁰. Buradaki sözleşme yapma zorunluluğu da kaynağını kanundan almaktadır.

Sözleşmenin karşı tarafını seçme özgürlüğü de sözleşme özgürlüğünün kapsamındadır⁷¹. Kural olarak kişiler istemedikleri kişilerle sözleşme yapmaya mecbur değildir. Bununla birlikte bu kurala da bazı istisnalar getirilmiştir. Sözleşme yapma özgürlüğüne getirilen sınırlamayı ifade eden sözleşme yapma zorunluluğunun yansıması olarak sözleşmenin yapıldığı kişi bakımından da bir zorunluluk söz konusu olur. Benzer şekilde kamu hizmeti niteliğindeki kurumların tekelinde yer alan hizmetler bakımından kurumlar, kendilerine başvuran kişilerle sözleşme yapmak zorundadır⁷². Aksi halde ekonomik yönden zayıf konumda olan kişilere karşı sözleşme özgürlüğü hakkı kötüye kullanılmış olur⁷³.

TBK m.12/1'e göre hukuk sistemimizde şekil serbestisi kural olmakla birlikte bunun aksi de öngörülebilir. Sözleşmeler kanun tarafından veya tarafların anlaşmasıyla şekle tabi tutulabilir⁷⁴. Öngörülen şekil şartı bir geçerlilik şartı olup, bu şekle uyulmadan yapılan

⁶³ Akipek/Küçükgüngör, s.31; Oğuzman/Öz, s. 24; Eren, Genel s. 340; Aydoğdu/Kahveci, s. 16; Necip Kocayusufpaşaoğlu/Hüseyin Hatemi/Rona Serozan/Abdülkadir Arpacı, **Borçlar Hukuku Genel Bölüm**, C.I, İstanbul: Filiz, 2010, s. 507; Yavuz/Acar/Özen, s. 6; Hatemi, s. 21.

⁶⁴ Hatemi, s. 21; Akipek/Küçükgüngör, s.31İ; Kılıçoğlu, s.111.

⁶⁵ Hatemi, s.21; Akipek/Küçükgüngör, s.31.

⁶⁶ Akipek/Küçükgüngör, s.31-32.

⁶⁷ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 260; Yavuz/Acar/Özen, s.6; Hatemi, s. 21.

⁶⁸ Akipek/Küçükgüngör, s.32.

⁶⁹ Oğuzman/Öz, s. 135.

⁷⁰ Akipek/Küçükgüngör, s.32.

⁷¹ Kılıçoğlu, s. 81; Yavuz/Acar/Özen, s.6; Eren, Genel, s. 356.

⁷² Yavuz/Acar/Özen, s.6; Akipek, Rehber, s.32.

⁷³ Hüseyin Altaş, **Şekle Aykırılığın Olumsuz Taraflarının Düzeltilmesi**, Yetkin, Ankara, 1998, s. 48;

Akipek/Küçükgüngör, s.32; Yavuz/Acar/Özen, s.6.

⁷⁴ Oğuzman/Öz, s. 25; Akipek/Küçükgüngör, s.33; Yavuz/Acar/Özen, s.7.

sözleşmeler geçersizdir⁷⁵. Kanun tarafından bir şekil zorunluluğu getirilmedikçe taraflar akdedecekleri sözleşmelere ilişkin şekli özgürce kararlaştırabilirler.

Taraflar yapacakları sözleşmenin tipini ve konusunu da sözleşme özgürlüğü kapsamında özgürce belirleyebilirler⁷⁶. Ancak sözleşmenin tipini belirleme özgürlüğü sadece borç ilişkileri bakımından mümkündür⁷⁷. Bununla birlikte aile hukuku, kişiler hukuku, eşya hukuku ve miras hukuku bakımından düzenlenen sözleşmelerde sınırlı sayı ilkesi (numerus clausus) gereğince böyle bir serbestiden söz edilemeyecektir⁷⁸. Borçlar hukuku kapsamındaki sözleşmeler bakımından ise taraflar, kanunda düzenlenen sözleşmelerden birini yapabilecekleri gibi kanunda öngörülen sözleşmelere yeni unsurlar ekleyebilir veya kanunda hiç düzenlenmeyen başkaca sözleşmeler de yapabilirler⁷⁹. Taraflar yine sözleşmenin konusunu, sözleşmesin süresini, edim miktarını da serbestçe kararlaştırabilirler⁸⁰. Her ne kadar kural sözleşmenin içeriğini ve tipini belirlemede tarafların özgür olması olsa da mutlak değildir. TBK m.27 ve m.28 hükümlerince getirilen sınırlamalar kapsamında bu hak kullanılabilir. Bununla birlikte sözleşmenin içeriğinin belirlenmesine, devletin güçlüye karşı zayıfı koruma ve sosyal dengeyi sağlama zorunluluğu gereği bazı özel kanunlarla da sınırlandırma getirilmiştir⁸¹.

Taraflar yapmış oldukları sözleşmenin konusunu değiştirebilecekleri gibi kısmen veya tamamen ortadan da kaldırabilirler⁸². Ancak bu durum tarafların anlaşmalarıyla mümkündür. Aksi halde taraflardan biri tek taraflı olarak bu serbestiye sahip değildir⁸³. Taraflardan biri tek taraflı iradesiyle sözleşmeyi ortadan kaldırırsa karşı tarafın uğradığı zararı tazmin etmekle yükümlü olur⁸⁴.

1.5.1.2. İsimli Sözleşme Kavramı

Borçlar Hukuku'na hâkim temel ilkelerden olan sözleşme özgürlüğü ilkesi kapsamında taraflar sözleşme yapıp yapmamakta, sözleşmenin tarafını seçmekte, sözleşmenin şeklini belirlemekte, sözleşmeyi değiştirmede veya ortadan kaldırmada, sözleşmenin

⁷⁵ Aydoğdu/Kahveci, s. 17; Akipek/Küçükgüngör, s.33.

⁷⁶ Oğuzman/Öz, C.I, s. 24; Kılıçoğlu, s. 80; Turhan Esener/ Fatih Gündoğdu, **Borçlar Hukuku I, Sözleşmelerin Kuruluşu ve Geçerliliği**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2017, s. 215; Derya Ateş, **Sözleşme Özgürlüğü Yönünden Dürüstlük Kuralları**, **TBB Dergisi**, S.72, 2007, s.80; Ercoşkun Şenol, s. 718; Hatemi, s.21.

⁷⁷ Eren, Özel, s. 20; Akipek/Küçükgüngör, s.33; Yavuz/Acar/Özen, s. 8.

⁷⁸ Eren, Özel, s. 20; Yücer Aktürk, s.30; Kocayusufpaşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı, s.528; Akipek/Küçükgüngör, s.33; Yavuz/Acar/Özen, s. 8.

⁷⁹ Akipek/Küçükgüngör, s.33.

⁸⁰ Akipek/Küçükgüngör, s.33.

⁸¹ İş Kanunu ve Tüketici Kanunlarındaki düzenlemeler örnek gösterilebilir, Yavuz/Acar/Özen, s. 7.

⁸² Yavuz/Acar/Özen, s.7; Akipek/Küçükgüngör, s.34.

⁸³ Akipek/Küçükgüngör, s.34.

⁸⁴ Aral/Ayrancı, s.18.

konusunu ve içeriğini belirlemede serbest oldukları gibi sözleşmenin tipini belirlemede de hukuk düzeninin sınırlarını aşmamak kaydıyla serbesttirler⁸⁵. Taraflara tanınan sözleşme serbestisi neticesinde isimsiz sözleşmeler ortaya çıkmaktadır⁸⁶.

Tarafların birbirine uygun ve karşılıklı irade beyanlarıyla kurulan sözleşme türleri TBK’ da veya başkaca kanunlarda düzenleme altına alındığı gibi kanunda düzenlenmeyen sözleşmeler de bulunmaktadır. Kanunda temel unsurlarıyla düzenleme altına alınan sözleşmeler isimli (tipik) sözleşmeler olarak ifade edilmektedir⁸⁷. Bu sözleşmelerin TBK, TMK, İş Kanunu, Türk Ticaret Kanunu veya başkaca herhangi bir kanunda düzenlenmesi yeterlidir. Bununla birlikte taraflar arasında kurulabilecek her sözleşme de kanunlarda düzenlenmiş değildir. TBK’nın “Özel Borç İlişkileri” başlığı altında, m.207 ile m.645 arasında birçok tipte hukuki ilişki düzenlenmiştir. Nitekim başka kanunlarda da düzenlemeler mevcuttur. Ancak günlük hayatta ihtiyaç duyulabilecek tüm hukuki ilişkilerin kanunen düzenlenmesi mümkün değildir⁸⁸. Bu sebeple tarafların sözleşme serbestisi kapsamında istisnai sınırlamalara uymak kaydıyla Borçlar Kanunu veya başka kanunlarda düzenlenmeyen sözleşmeyi yapmalarına bir engel bulunmamaktadır⁸⁹. Kişiler kanunda düzenlenmeyen, unsurlarını tamamen kendilerinin oluşturdukları sözleşmeleri pek tabii yapabilirler⁹⁰. Kanunda düzenlenmeyen bu tür sözleşmelere isimsiz (atipik) sözleşmeler denilmektedir⁹¹.

1.5.1.2.1. İsimsiz Sözleşme Çeşitleri

İsimsiz sözleşmeler, kanunda düzenlenmiş farklı sözleşmelere ait unsurların bir arada bulundurulmasıyla ortaya çıkabileceği gibi, kanunda düzenlenmiş sözleşmelerin unsurlarını barındırmayan tamamen kendine özgü unsurlardan da oluşabilir⁹². İsimsiz sözleşmeler öğretide çoğunlukla kendisine özgü yapısı olan (sui generis) sözleşmeler, karma sözleşmeler ve bileşik sözleşmeler olmak üzere üç gruba ayrılarak incelenmektedir⁹³. Aşağıda isimsiz sözleşmelerin bu üç türünü açıklayarak menajerlik sözleşmesinin hukuki niteliğini tespit edeceğiz.

⁸⁵ Yavuz/Acar/Özen, s. 8; Akipek/Küçükgüngör, s. 24.

⁸⁶ Şenyüz, s. 245; Akipek/Küçükgüngör, s. 24; Eren, Özel, s. 198-199; Aral/Ayrancı, s. 60.

⁸⁷ Akipek/Küçükgüngör, s. 21; Hatemi, s. 26; Şenyüz, s.245.

⁸⁸ Şenyüz, s.245; Akipek/Küçükgüngör, s.24.

⁸⁹ Akipek/Küçükgüngör, s.24; Şenyüz, s. 245.

⁹⁰ Şenyüz, s.246; Akipek/Küçükgüngör, s.24.

⁹¹ Aral/Ayrancı, s. 59; Hatemi, s. 27; Yavuz/Acar/Özen, s. 15; Şenyüz, s.246.

⁹² Akipek/Küçükgüngör, s. 24.

⁹³ Yavuz/Acar/Özen, s.14; Akipek/Küçükgüngör, s. 24; Aral/Ayrancı, s. 62; Şenyüz, s.246; Farklı bir sınıflandırma için bkz., Hatemi, s.27; Kenan Tunçomağ, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, C.II*, Sermet, İstanbul, 1977, s.7 vd.

1.5.1.2.1.1. Kendine Özgü Yapısı Olan (Sui Generis) Sözleşmeler

Kendine özgü yapısı olan sözleşmeler tipik/isimli sözleşme olarak ifade ettiğimiz, kanunda düzenlenmiş bulunan sözleşmelerin unsurlarını bünyesinde barındırmayan, bu unsurlar dışında tamamen kendisine özgü unsurlardan oluşan yeni sözleşmelerdir⁹⁴. Taraflar sözleşme serbestisi ilkesi çerçevesinde hukuk düzeninin sınırlarıyla bağlı kalmak kaydıyla diledikleri sözleşmeyi yapabilmektedir. Bunun neticesinde de kendine özgü yapısı olan sözleşmeleri sınırlayıcı olarak saymak mümkün değildir⁹⁵. Her ne kadar bu sözleşmeler isimli sözleşmelerin bir çeşidi olsa da başkaca kanunlarda ve uygulamada bir isme kavuşmuştur ve o isimle anılmaktadır⁹⁶. Sulh sözleşmesi, satış için bırakma sözleşmesi, tek satıcılık sözleşmesi, hakem sözleşmesi, garanti sözleşmesi, lisans sözleşmesi bu sözleşmelere örnektir⁹⁷.

1.5.1.2.1.2. Karma Sözleşmeler

Karma sözleşmeler, kanunda düzenlenen ya da düzenlenmeyen sözleşme tiplerine ilişkin unsurların kanunda öngörülmemiş şekilde bir araya getirilmesiyle oluşurlar⁹⁸. Bileşik sözleşmelerden farklı olarak, karma sözleşmelerde tek bir sözleşme bulunmaktadır⁹⁹. Karma sözleşmelerin ortaya çıkması unsurlarının en azından bir kısmının kanunda düzenlenen sözleşmelerden alınmasıdır¹⁰⁰. Bir diğer ifadeyle karma sözleşmelerin ortaya çıkışı isimli (tipik) sözleşmelere bağlıdır¹⁰¹. Karma sözleşmeler öğretide dörde ayrılarak incelenmektedir¹⁰². Bunlar; çifte tipli karma sözleşmeler, kombine sözleşmeler, çeşitli tiplere ait unsurların birbirlerine karıştığı sözleşmeler ve kendisine yabancı edim eklenmiş kanunda düzenlenmiş sözleşmelerdir¹⁰³.

Tarafların her birinin ediminin farklı sözleşme tiplerine ait olan sözleşmeler çifte tipli karma sözleşmelerdir¹⁰⁴. Bir diğer ifadeyle bu sözleşmelerde farklı sözleşme tiplerine ait olan

⁹⁴“Kendisine özgü yapısı olan (sui generis) sözleşmeler ve öğeleri, yasalarda düzenlenmemiş olmakla birlikte, değişik yasalarda bu sözleşmelerle ilgili -ayrıntılı olmayan- bazı kuralların yer aldığına tanık olunmaktadır”. HMK’da düzenlenen Hakem Sözleşmesi örnek gösterilebilir., **Aydoğdu/Kahveci**, s.23; **Akipek/Küçükgüngör**, s.24; **Yavuz/Acar/Özen**, s.16; Kendine özgü yapısı olan sözleşmeler “gerçek anlamda yeni oluşumlar gösteren sözleşmeler” olarak ifade edilmektedir, **Aral/Ayrancı**, s. 62; **Şenyüz**, s.246; Saibe Oktay, İsimli Sözleşmelerin Geçerliliği Yorumu ve Boşluklarının Tamamlanması, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (İÜHFD)**, 1996, C.55, S.1-2, (s.263-296), s.275.

⁹⁵ **Aral/Ayrancı**, s.63.

⁹⁶ **Tunçomağ**, s.7; **Aydoğdu/Kahveci**, s.23; **Akipek/Küçükgüngör**, s.24.

⁹⁷ **Şenyüz**, s.246; **Aydoğdu/Kahveci**, s.24 vd.

⁹⁸ **Oktay**, s. 273,274; **Sarıhan**, s.37; **Akipek/Küçükgüngör**, s.26; **Tunçomağ**, s.14; **Şenyüz**, s. 247.

⁹⁹ **Tunçomağ**, s.14.

¹⁰⁰ **Şenyüz**, s. 247.

¹⁰¹ **Şenyüz**, s. 247.

¹⁰² **Akipek/Küçükgüngör**, s.26.

¹⁰³ **Yavuz/Acar/Özen**, s.14,15; **Aydoğdu/ Kahveci**, s.38; **Akipek/Küçükgüngör**, s.26, 27.

¹⁰⁴ **Akipek/Küçükgüngör**, s.26.

sözleşmeler karşılıklı olarak değiştirilerek bir araya getirilmiştir. Arsa payı karşılığı inşaat sözleşmesi, kapsamında satış ve eser sözleşmesine ait edimleri barındıran çifte tipli karma sözleşmedir¹⁰⁵. Bununla birlikte “*kapıcı sözleşmesi*”, “*kira karşılığı ders verme sözleşmesi*”, “*ev kirasız para faizsiz sözleşmesi*” de çifte tipli karma sözleşmeye örnektir¹⁰⁶.

Taraflardan biri kanunda düzenlenen çeşitli sözleşmelere ait edimlerden birden fazla asli edimi ifa etmeyi üstlenirken diğer tarafın genellikle para ödemeyi üstlendiği sözleşmeler kombine sözleşmelerdir¹⁰⁷. Pansiyon sözleşmesi, hasta kabul sözleşmesi, yatılı okul sözleşmesi, seyahat sözleşmesi gibi sözleşmelerde de taraflardan birinin edimini çeşitli sözleşmelere ait birden fazla edim teşkil ederken, diğer tarafın edimi tek bir edim olup bu edim de çoğunlukla paradır. Bu sözleşmeler de kombine sözleşmelere örnektir¹⁰⁸.

Çeşitli sözleşme tiplerine ait unsurların birbirine karıştığı karma Sözleşmelerde ise farklı sözleşme tiplerine ait unsurlar birbirine karışmakta, sözleşmenin taraflarından biri veya her ikisi farklı sözleşmelere ait olan ve işlevleri de tamamen farklı olan bu unsurları bir bütün halinde üstlenmektedirler¹⁰⁹. Örneğin bağımsız bir sözleşme olarak ortaya çıkan, bir malın değerinden aşağı satıldığı karma bağışlama olarak nitelendirilen sözleşmeler, bünyesinde hem satım hem de bağışlama sözleşmesine ait unsurların iç içe olması sebebiyle çeşitli sözleşme tiplerine ait unsurların birbirine karıştığı karma sözleşmeler olarak kabul edilmiştir¹¹⁰.

Karma sözleşmelerin sonuncusu olan kendisine yabancı edim eklenmiş kanunda düzenlenmiş sözleşmelere örnek ise mal değişimine konu edilen şeyler arasında denklik bulunmadığı durumlarda bir tarafın edimini ifa ederken değişime konu şeye ilave olarak bir miktar paranın da ödenmesi durumudur¹¹¹. Taraflar arasında yapılan böyle bir sözleşmede mal değişim sözleşmesine ait edimlere ek olarak bir de para ödeme yabancı edimi yer almaktadır. Bu sözleşmelerde taraflar kanunda düzenlenmiş sözleşmelere ait olan bir asli edim üstlenmekte, buna ek olarak başka bir sözleşme tipine ait yan yükümlülükler de üstlenmektedirler¹¹².

¹⁰⁵ Aydoğdu/ Kahveci, s. 38; Serozan/Baysal/Sanlı, s.74; Yavuz/Acar/Özen, s. 14; Akipek/Küçükgüngör, s.26.

¹⁰⁶ Serozan/Baysal/Sanlı, s.74; Akipek/Küçükgüngör, s.26.

¹⁰⁷ Akipek/Küçükgüngör, s.26.

¹⁰⁸ Serozan/Baysal/Sanlı, s.73; Yavuz/Acar/Özen s. 14; Akipek/Küçükgüngör, s.26; Aydoğdu/ Kahveci, s.38.

¹⁰⁹ Akipek/Küçükgüngör, s. 29.

¹¹⁰ Aydoğdu/ Kahveci, s.39; Akipek/Küçükgüngör, s.26-27; Yavuz/Acar/Özen, s. 15.

¹¹¹ Yavuz/Acar/Özen, s.15; Akipek/Küçükgüngör, s.27; Aydoğdu/ Kahveci, s.39; Öğretide bu sözleşmelerin karma sözleşme olduğunu kabul etmeyen yazarlar da vardır. Ayrıntılı bilgi için bkz., Tunçomağ, s. 14.

¹¹² Serozan/Baysal/Sanlı, s.74; Akipek/Küçükgüngör, s.27.

1.5.1.2.1.3. Bileşik Sözleşmeler

Kanunda düzenlenen ve birbirinden bağımsız çeşitli sözleşme tiplerinin bütün olarak bir araya getirilmesiyle yeni bir sözleşme ortaya çıkması durumunda bileşik sözleşmenin varlığı kabul edilmektedir¹¹³. Bileşik sözleşmelerde yer alan sözleşme tipleri birbirleriyle bağlantılı¹¹⁴ olmasının yanında kendi bağımsızlıklarını da muhafaza etmektedirler¹¹⁵. Öğretide bileşik sözleşmelerde yer alan sözleşmelerin arasındaki bağıllık, sözleşmelerden biri olmadan diğerinin yapılamayacak olduğu şeklinde ifade edilmektedir¹¹⁶. Bir diğer ifadeyle sözleşmelerden birinin geçersiz olması halinde, diğer sözleşme de geçersiz olur¹¹⁷.

Bir lavanta bahçesinin satışı ve lavanta bahçesini satın alan kişinin onu satana süresiz olarak lavanta teslim etmeyi taahhüt etmesi iki ayrı satış sözleşmesinin bir araya geldiği ama kendi bağımsızlıklarını da sürdürdüğü bileşik sözleşmeye örnektir.

1.5.1.2.2. İsimli Sözleşmelere Uygulanacak Hükümler

Kanunda düzenlenmemekle birlikte içerdikleri unsurlara ilişkin olarak da herhangi bir düzenleme bulunmadığı için, kendine özgü yapısı olan sözleşmeler bakımından taraflar arasında çıkan uyuşmazlıkların nasıl çözümleneceğinin belirlenmesi kolay değildir¹¹⁸. Öğretide kabul edildiği üzere bu sözleşmelere ilişkin çıkan uyuşmazlıklar, dürüstlük kuralı ve iş ilişkilerinde geçerli teamül kurallarına göre yorumlanarak çözülebilmelidir¹¹⁹. Bununla birlikte TBK'da düzenlenen sözleşmelere ilişkin getirilen hükümler, benzedikleri ölçüde örnekseme (kıyas) yoluyla bu sözleşmelere de uygulanabileceği, benzer bir sözleşmenin olmadığı ve halin de bunu gerektirdiği durumlarda da TBK'da yer alan genel hükümlerin uygulanabileceği ve TMK m.1 uyarınca hâkimin hukuk yaratarak çözüm bulabileceği kabul edilmektedir¹²⁰.

Karma sözleşmelere ilişkin taraflar arasında bir uyuşmazlık çıkarsa hangi hükümlerin uygulanacağı hususunda farklı görüşler ileri sürülmüştür.

Soğurma (imtisas) teorisine göre; karma sözleşmelerde sözleşme içinde hangi sözleşme tipine ilişkin edim ön plandaysa, daha önemliyse o sözleşmeye ilişkin hükümler

¹¹³ Serozan/Baysal/Sanlı, s.74; Tunçomağ, s.11; Akipek/Küçükgüngör, s. 29; Aydoğdu/ Kahveci, s.40; Şenyüz, s.247; Gümüş, Özel, s.5.

¹¹⁴ Bu çeşit sözleşmeler birbirine karşılıklı sözleşmelerde edim ve karşı edimin birbirine bağlı olduğu gibi bağlıdır.

¹¹⁵ Zevkliler/Gökyayla, s.21; Tandoğan, s.76; Şenyüz, s.247; Serozan/Baysal/Sanlı, s.74; Aydoğdu-Kahveci, s. 40.

¹¹⁶ Aydoğdu/Kahveci, s.40; Tunçomağ, s.11; Eren, İsimli Sözleşme, s.101-102.

¹¹⁷ Tunçomağ, s.11.

¹¹⁸ Akipek/Küçükgüngör, s.24; Tandoğan, s.76-76; Zevkliler/Gökyayla, s.21; Yavuz/Acar/Özen, s.24; Aydoğdu/Kahveci, s.23.

¹¹⁹ Aydoğdu/Kahveci, s.23; Akipek/Küçükgüngör, s.24.

¹²⁰ Zevkliler/Gökyayla, s.12; Aydoğdu/Kahveci, s.23; Akipek/Küçükgüngör, s.24.

uygulanır¹²¹. Karma sözleşmede yer alan ancak daha az önem taşıyan edimin ait olduğu sözleşmeye ilişkim hükümler uygulanmaz¹²². Ancak bu görüş tarafların sözleşmenin içeriğini belirleme özgürlüğüne müdahale edildiği gerekçesiyle eleştirilmektedir¹²³.

Saf dışı (bertaraf etme) teorisine göre; karma sözleşmede yer alan edimlerin ait olduğu sözleşmelere ilişkin hükümler uygulanmayıp, uyuşmazlığın Borçlar Kanunu'nda yer alan genel hükümlere göre çözümlenmesi gerekmektedir¹²⁴. Bu görüş de hâkimin karar verme özgürlüğünü kısıtlaması sebebiyle eleştirilmiştir¹²⁵.

Birleştirme (terkip) teorisine göre; karma sözleşmelerde yer alan her edime, kendi ilişkin olduğu sözleşmeye ait hükümler uygulanmalı ve hukuki sonuçları birbirine bağlanmalıdır¹²⁶. Bu görüş de karma sözleşmeler her ne kadar farklı sözleşmelere ilişkin edimler içerseler de bu edimlerin ayrı ayrı bağımsız bir kimlik taşımadıkları, bir araya gelerek oluşturdukları yapısal birliğin bu teorisinin uygulanması sonucunda bozulabileceği gerekçesiyle eleştirilmektedir¹²⁷.

Örnekseme (kıyas) ve yaratma teorisine göre; karma sözleşmelerin kanunda düzenlenen sözleşmelerden olmaması sebebiyle, kanunda yer alan hükümler doğrudan değil ancak kıyasen ve sözleşmenin mahiyetine uygun düştüğü ölçüde uygulanmalıdır¹²⁸. Hüküm bulunmayan hallerde ise hâkim MK m.1 uyarınca, kendisi kanun koyucu gibi mevcut boşluğu doldurmalıdır¹²⁹. Öğretide de bu görüş benimsenmektedir¹³⁰.

Bileşik sözleşmeye ilişkin taraflar arasında uyuşmazlık çıktığı zaman, bileşik sözleşmeyi oluşturan her sözleşmeye kendi tipine ilişkin hükümler uygulanır (birleştirme teorisi)¹³¹. Yargıtay'a¹³² göre de bileşik sözleşmeyi oluşturan her sözleşme kendi

¹²¹ Yavuz/Acar/Özen, s. 15; Aydoğdu/ Kahveci, s. 39; Akipek/Küçükgüngör; "Avusturya Medeni Kanunu'nun 1055. Maddesi trampalı satışta para olarak verilen bedel karakteristik tek edimin yarısını geçiyorsa sadece satış hükümlerinin, yarısından aşağıdaysa trampa hükümlerinin uygulanacağını söyler"., Hatemi, s.37; Gümüş, Özel, s.12.

¹²² Gümüş, Özel, s.12; Akipek/Küçükgüngör, s. 27.

¹²³ Yavuz/Acar/Özen, s. 15; Akipek/Küçükgüngör, s. 27.

¹²⁴ Aydoğdu/Kahveci, s. 39; bu görüş "çeşitli tiplerin birbirini götürmesi görüşü" olarak ifade edilmiştir., Yavuz/Acar/Özen, s. 15; Akipek/Küçükgüngör, s. 28; Gümüş, Özel, s.12.

¹²⁵ Akipek/Küçükgüngör, s. 28; Yavuz/Acar/Özen, s. 15.

¹²⁶ Hatemi, s.37; Aydoğdu-Kahveci, s. 39; Yavuz/Acar/Özen, s. 15; Akipek/Küçükgüngör, s. 28; Gümüş, Özel, s.12.

¹²⁷ Akipek/Küçükgüngör, s. 28.

¹²⁸ Yavuz/Acar/Özen, s. 15; Aydoğdu-Kahveci, s. 39; Akipek/Küçükgüngör, s. 28.

¹²⁹ Akipek/Küçükgüngör, s. 28.

¹³⁰ Zevkliler/Gökyayla, s.21; Aydoğdu/Kahveci, s. 39; Akipek/Küçükgüngör, s. 28; Tandoğan, s.75.

¹³¹ Aydoğdu-Kahveci, s. 40; Zevkliler/Gökyayla, s.19; Tandoğan, s.76.

¹³² Aydoğdu-Kahveci, s. 40, dp:129; "Mahkemece bayilik-kira sözleşmelerinin bileşik sözleşme olduğu, bayilik sözleşmesinin sona ermesi ile kira sözleşmesinin de kendiliğinden sona erdiğine dair kabul isabetsizdir. Her iki sözleşme birbirinden bağımsız olup, ayrı ayrı sonuçlar doğuracaktır. Hal böyle olunca, mahkemece bayilik-kira sözleşmeleri ayrı ayrı değerlendirilmek suretiyle yukarıda yapılan açıklamalar da gözetilip tüm deliller birlikte değerlendirilmek suretiyle sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yanılığlı şekilde hüküm kurulması doğru görülmemiştir." şeklinde bozma gerekçesi gösterilmiştir. Buna rağmen, mahkemece alınan bilirkişi raporunda, bayilik ve kira sözleşmesinin bağımsız olduğu ve

bağımsızlıklarını sürdürmekte ve her sözleşmeye ilişkin uygulanacak kural kanunda mevcut olduğu için TMK m.1 anlamında bir hukuk boşluğu bulunmamaktadır.

1.5.2. Menajerlik Sözleşmesinin Hukuki Niteliğinin Tespiti

Menajerlik sözleşmesi hukukumuzda herhangi bir kanunda düzenlenmeyen isimsiz bir iş görme sözleşmesidir. İş görme sözleşmelerinin neredeyse hepsinin ortak noktası, taraflardan birinin diğer tarafa karşı bir iş görme borcu altına girmesi, iş görme faaliyetiyle de bu borcunu ifa etmesidir¹³³.

Öğretide menajerlik sözleşmesinin bir karma sözleşme olduğu ifade edilmiştir¹³⁴. Ancak biz bu görüşe katılmamaktayız. Zira karma sözleşmeler kanunda düzenlenen ya da kanunda düzenlenmeyen sözleşmelere ilişkin edimlerin kanunda öngörülmeleyen bir şekilde bir araya getirildiği sözleşmelerdir¹³⁵. Bu kapsamda menajerlik sözleşmesinde tarafların edimlerinin kanunda düzenlenen hangi sözleşmelere ait edimlerden oluştuğu yönünde bir tespit yapılması mümkün görünmemektedir. Menajerlik sözleşmesi hukuki niteliği itibariyle, kanunda düzenlenen sözleşmelere ait unsurları içermediği ve tamamen kendisine özgü başkaca unsurlardan oluştuğu gerekçesiyle sui generis yani kendine özgü yapısı olan bir sözleşme olarak kabul edilmelidir.

Menajerlik sözleşmesinde taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklar, sui generis (kendine özgü yapısı olan) sözleşmelerde çıkan uyuşmazlıklarda öğretide kabul edildiği gibi dürüstlük kuralı ve iş ilişkilerinde geçerli teamül kurallarına göre yorumlanarak çözümlenmelidir¹³⁶. Bununla birlikte TBK’da düzenlenen sözleşmelere ilişkin getirilen hükümler, benzedikleri ölçüde örneksime (kıyas) yoluyla bu sözleşmelere de uygulanabileceği, benzer bir sözleşmenin olmadığı ve halin de bunu gerektirdiği durumlarda da TBK’da yer alan genel hükümlerin uygulanabileceği ve TMK m.1 uyarınca hâkimin hukuk yaratarak çözüm bulabileceği kabul edilmektedir¹³⁷.

Menajerlik sözleşmesinin kanunda düzenlenmeyen bir sözleşme olduğu açıktır. Menajerlik sözleşmesi de bir iş görme sözleşmesidir. Zira menajer temsil ettiği sporcunun başka kulüplerle, sponsorluk firmalarıyla ya da spor organizasyonlarıyla yapacağı

birbirinden ayrı sonuçlar doğuracağı gözetilmeksizin; davacının zararının mecur üzerinde davacının bir akaryakıt bayiliği çalıştırması varsayımına dayalı kar mahrumiyeti üzerinden hesaplanması ve mahkemece bunun hükme esas alınması doğru görülmemiştir.” Yarg. 19. HD., E.2017/3184, K.2019/1491, T.07.03.2019., karararama.yargitay.gov.tr, ET: 17.10.2022.

¹³³ Ahmet Bülter, Vekalet Sözleşmesinin Sona Ermesi, **Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.18, 2006, s.1; **Tandoğan**, s. 356; **Yavuz/Özen/Acar**, s.522; **Zevkliler/ Gökyayla**, s.590; **Gümüş**, s.238; **Akıntürk/Ateş**, s.315.

¹³⁴ **Sarıhan**, s.37; **Petek**, Menajer, s.199.

¹³⁵ **Oktay**, s. 273,274; **Sarıhan**, s.37.

¹³⁶ **Aydoğdu/Kahveci**, s.23; **Akipek/Küçükgüngör**, s.24.

¹³⁷ **Zevkliler/Gökyayla**, s.12; **Aydoğdu/Kahveci**, s.23; **Akipek/Küçükgüngör**, s.24.

anlaşmaların ön görüşmelerini yapar. Bu noktada hizmet verdiği kişi sporcusudur. Diğer bir menajerlik türü ise bir spor kulübüne verilen menajerlik hizmetidir. Burada da menajer emek ve mesaisini menajeri olduğu kulüp için harcar. Dolayısıyla bu durumda hizmet verdiği kişi spor kulübüdür. Her iki tür menajerlikte, menajerin ayrıca temsilcisi olduğu sporcu ya da kulüp için pazarlama ve sponsor görüşmelerine katılmak, bu gibi ticari faaliyetleri geliştirmek gibi görevleri de olabilir. Tüm bu niteliklerinden yola çıkarak menajerlik sözleşmesinin bir iş görme sözleşmesi olduğunu söylemek mümkündür¹³⁸.

TBK m.502/2 hükmüne göre kanunlarda düzenlenmeyen iş görme sözleşmelerine niteliklerine uygun düştükçe vekalet sözleşmesi hükümleri uygulanır. Dolayısıyla menajerlik sözleşmesi de bir iş görme sözleşmesi olduğundan niteliğine uygun düştükçe vekalet sözleşmesi hükümlerinden yararlanır. Ancak menajerlik sözleşmesi sadece bu hükümlerden değil işin doğası gereği başkaca hükümler de bulundurmaktadır. Ve bu hükümler kanunlarda düzenlenmeyen bir şekilde bir araya gelmektedir. Ayrıca menajerlik sözleşmesinde taraflar arasında kararlaştırılmayan hususlarda ortaya çıkacak problemlere ilişkin çözümler kanunda yer alan hükümlerden doğrudan değil ancak kıyasen ve sözleşmenin mahiyetine uygun düştüğü ölçüde uygulanır¹³⁹.

Yargıtay her ne kadar futbolcu menajerliğine ilişkin sözleşmeleri simsarlık olarak değerlendirse de bu hususta Yargıtay'ın görüşüne katılmamaktayız¹⁴⁰. Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanuna, 22.04.2022 tarihinde 7405 sayılı kanunun 54. maddesiyle eklenen Ek Madde 2 eklenmiştir. Bu maddenin ilk fıkrasında *“Futbolcular ve spor kulüpleri ile spor anonim şirketleri, profesyonel futbolcu sözleşmesi veya transfer müzakerelerini yürütmek için futbol menajerlerinin hizmetlerinden yararlanabilir.”* denilmek suretiyle futbol branşına ait olmak üzere kimlerin menajer hizmetinden faydalanabileceği belirtilmiştir. Aynı ek maddenin ikinci fıkrasında ise futbolcu ile imzalanacak menajerlik sözleşmesinin noterde düzenleme şeklinde yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Bu madde emredici nitelik taşımaktadır. Yargıtay'ın futbolcu menajerlik sözleşmesini bu emredici mevzuat hükmüne rağmen simsarlık sözleşmesi olarak kabul ettiği görüşlerine katılmamaktayız. Bununla birlikte menajerlik sözleşmesi sadece futbolcu menajerliğinden ibaret de değildir. Diğer spor branşlarının sporcuları hatta kulüplerin de menajer ile çalışması mümkün olduğundan tarafımızca yapılan değerlendirme genel sporcu menajerliğine ilişkindir. Herhangi bir spor disiplininde düzenleyici mevzuat hükmü mevcutsa o branşa ait sporcu menajerliğinin hukuki niteliğine o mevzuat hükmü uygulanır.

¹³⁸ Sarıhan, s.68.

¹³⁹ Yavuz/Acar/Özen, s. 15; Aydoğdu-Kahveci, s. 39.

¹⁴⁰ Yarg.13HD., 26/5/2014, 2013/15789, 2014/16309 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası)., Petek, Sözleşme, dp.15.

Menajerlik sözleşmesinin hukuki niteliği konusunda Alman Hukukunda da netlik bulunmamaktadır. Sözleşmenin içeriğinde iş ve emek unsurları bulunduğu için hizmet sözleşmesi, acentelik sözleşmesi, ticari acentelik sözleşmesi, simsarlık sözleşmesi olabileceği şeklinde görüşler ileri sürülmüştür¹⁴¹.

1.6. Menajerlik Sözleşmesinin Türleri

1.6.1. Spor Menajerliği Sözleşmesi

Spor menajerliği sözleşmesi, bir menajerlik sözleşmesinde işi görülen tarafın sporcu, spor kulübü, antrenör ve diğer teknik personel olduğu sözleşmelere denir. Burada sözleşmede iş gören tarafı menajerliği meslek olarak edinmiş kimse oluştururken, iş gördüren ise spor mesleği ile iştigal edip menajerden bu alanda hizmet görmek isteyen kimse veya kurum oluşturmaktadır. Her ne kadar uygulama bakımından spor menajerliğinde hizmet gören kimsenin her zaman sporcu olduğu öncelikle akla gelse de iş gördüren taraf spor kulübü, teknik personel gibi kişiler de olabilmektedir. Zira bir spor kulübü de menajerlik hizmetine ihtiyaç duyabilmektedir¹⁴².

Spor kulüpleri her zaman en yetenekli ve en iyi sporcuları en az maliyetle kulüplerine kazandırmak isterler. Bu noktada kulüp bünyesinde ya da sözleşmeli olarak bu hizmeti veren menajerler mevcuttur. Teknik personel bakımından da durum sporcu ile hemen hemen aynıdır. Zira teknik personelin de ilişki kurmak isteyeceği taraf bir spor kulübüdür. Teknik personeli temsil eden menajer onun adına en avantajlı çalışma ortamını bulabileceği kulüpler ile görüşür ve teknik personel için en uygun sözleşmenin imzalanmasına yardımcı olur. Alman hukukuna göre ise de sporcu ile menajer arasındaki bağlantının nedeni sporcuyu mümkün olduğunca başarılı bir şekilde pazarlama amacıdır¹⁴³.

Bununla birlikte spor menajerliği sözleşmesinde menajerlerin temsil ettiği kimseleri çoğunlukla sporcular oluşturmaktadır. Menajerlik ilişkisinde her ne kadar sporcu deyince ilk planda akla gelen futbolcular olsa da diğer spor branşından sporcular da menajerlik sözleşmesinde iş gördüren taraf olabilmektedir. Hatta kulüp oyuncularını dışında bireysel spor ile ilgilenen sporcular da menajerlik hizmetine ihtiyaç duyabilir. Zira menajer sadece sporcu ile kulübün anlaşması için vazife görmez. Bireysel spor yapan sporcuların katılacakları ulusal

¹⁴¹ Detaylı bilgi için bkz., Nasse, s.78; Frankfurt am Main Yüksek Bölge Mahkemesi'nin 23 Ağustos 2006 tarihli kararı bir sporcu, yani profesyonel bir basketbolcu tarafından akdedilen ve sadece işe yerleştirme amacı taşımayan, hizmet sözleşmesi olarak değerlendirilen bir menajerlik ve danışmanlık sözleşmesini ele alan ilk karardır., OLG Frankfurt aM SpuRt 2007, 246 ff.

¹⁴² “...Diğer taraftan, taraflar arasında yapılan sözleşme metni ele alındığında, davacının, kulübe, futbolcunun transferine aracılık hizmeti verdiği, dolayısıyla davalı futbolcuyu temsilen değil, davalı kulüp adına hareket ettiği...” Yarg. 13. HD., E. 2016/16744, K.2019/8824, T.25.09.2019., karararama.yargitay.gov.tr, ET: 10.10.2022.

¹⁴³ Nasse, s.80.

ve uluslararası müsabakalar için bu müsabakaları gerçekleştiren organizasyonlarla ilişkiyi de çoğu zaman sporcular adına menajerler yürütür. Bu hususta menajer ile çalışmak, müsabaka veya organizasyon kayıt ve diğer hususlar bakımından sporcuya vakit ve enerji kazandırır. Çünkü sporcu antrenman yapması gereken zamanda sırf turnuva veya müsabaka kaydı için istemediği bir yerde olmak zorunda kalmaz.

Sporcu-menajer sözleşmesinin önemli bir özelliği, menajerin esasen sporcunun onun meslekî niteliklerine ve her şeyden önce kişiliğine duyduğu özel güvenle karakterize edilen faaliyetlerle görevlendirilmiş olmasıdır¹⁴⁴.

1.6.2. Sanat Menajerliği Sözleşmesi

Sanat menajerliği sözleşmesinde ise iş gördüren tarafı sanat faaliyeti ile iştigal eden kişi ya da kişiler oluşturur. Sanatçı TDK tanımına göre “*güzel sanatların herhangi bir dalında yaratıcılığı olan, eser veren kimse, sanat adamı, sanat eri, sanatkâr, artist*” olarak tanımlanmaktadır¹⁴⁵. Güzel sanat ise yine TDK’de “*edebiyat, müzik, resim, heykel, mimarlık, tiyatro vb. insanda coşku ve hayranlık uyandıran sanatlar*” olarak tanımlanmıştır. Sanatçı ile menajer arasında alınması beklenen hizmet bakımından spor menajerliği sözleşmesine göre birtakım farklılıklar mevcuttur. Spor menajerliğinde genel olarak menajerin görevi sporcu ile kulüp arasındaki ilişkiyi sağlamak ve sporcu ya da kulüp lehine olacak şekilde sözleşme hazırlanmasına yardımcı olmaktır. Esasen sanat menajerliği sözleşmesinde de menajerin vereceği hizmet, kendisine iş gördürme amacı ile menajerlik sözleşmesi imzalamış sanatçının meslekî faaliyetlerini daha faydalı şekilde ve sanatçının istediği şekilde yürütülmesini sağlamaktır¹⁴⁶. Sanatçı tarafına düşen edim ise sözleşme kapsamında kararlaştırıldıysa menajere ücret ödemektir. Ancak sanat menajerliğinde bazı uygulamalar bu genel uygulamaya farklılık getirmektedir. Bazı menajerlik sözleşmesinde ise daha karmaşık bir yapı mevcuttur. Bazı menajerler ses sanatçılarının sesini albüm yaparak¹⁴⁷, online dinleme platformları için hazırlayarak ya da sosyal medya için uygun formatta hazırlayarak sanatçının bilinirliğini ve tanınırlığını arttırmakta ve bu şekilde kazanılan gelirden pay almaktadır. Klasik menajerlik anlayışına uygun olan durum sanatçının hazırladığı materyaller ile hizmet sağlanması iken yukarıda anlatılan hususta ise menajer sanatçıyı kendi ekonomisi ile adeta işlemekte ve onda olan cevheri çıkararak bundan gelir elde etmesini sağlamaktadır.

¹⁴⁴ Nasse, s.301.

¹⁴⁵ Türk Dil Kurumu, Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/>, E.T. 01.10.2022.

¹⁴⁶ Sarıhan, s.58.

¹⁴⁷ “...davalı müzik albümü yapımını ve menajerlik görevini üstlenmiş, davacı ise bedel ödemeyi yükümlenmiştir...” Yarg.15.HD., E.2018/3801., K.2018/4668, T.26.11.2018, karararama.yargitay.gov.tr, ET: 10.10.2022.

1.7. Menajerlik Sözleşmesinin Benzer Sözleşmelerle İlişkisi

1.7.1. Genel Olarak

Menajerlik sözleşmesi her ne kadar isimsiz bir sözleşme olsa da bir iş görme sözleşmesi olduğundan TBK’da düzenlenen diğer iş görme sözleşmeleriyle bazı benzer özellikler ihtiva etmektedir. Menajerlik sözleşmesinin de birden fazla taraf ile akdedilebilmesi, tarafların birbirlerinden olan beklentileri, menfaat çıkarları, özen ve güven beklentileri gibi birçok davranış durumunu ihtiva etmektedir. Aşağıda yazılı sözleşmeler menajerlik sözleşmesi ile birçok konuda benzerlik gösterebileceği gibi ciddi farklılıklarının olması da olağandır.

1.7.2. Eser Sözleşmesi

Eser sözleşmesi TBK m.470’te tanımlandığı üzere “*yüklenicinin bir eser oluşturmayı, iş sahibinin de buna karşılık olarak bedel ödemeyi üstlendiği sözleşmedir*”. Eser sözleşmesinin taraflarını eser inşa ettirmek isteyen iş sahibi ile bu eseri inşa etmek üzere bedel alan yüklenici oluşturur¹⁴⁸. Eser sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir¹⁴⁹. Sözleşmede yüklenicinin borcunu “eser meydana getirmek” oluştururken iş sahibinin borcunu da “bedel ödemek” oluşturmaktadır. Eser, maddi olmak zorunda değildir¹⁵⁰. Eser, insan emeğinin karşılığı olarak ortaya çıkan ve ekonomik bir değeri olan maddi veya manevi her şeydir¹⁵¹. Eser sözleşmesi herhangi bir şekil şartına tabi değildir¹⁵². Eser sözleşmesinde iş sahibinin yükleniciden beklediği salt emek değil, bu emek sonucunda ortaya çıkan üründür. Eser sözleşmesinde yüklenici yapmayı üstlendiği eseri meydana getirmekle sorumludur. Meğerki iş sahibi bu eserin meydana getirilmesini engellemiş¹⁵³ ya da mücbir sebep¹⁵⁴ eserin oluşmasını engellemiş olmasın.

Menajerlik sözleşmesi de eser sözleşmesi gibi bir iş görme sözleşmesidir. Ancak eser sözleşmesinde, yüklenicinin, emek ve mesaisiyle bir bütün halinde maddi veya manevi bir eser meydana getirmiş olması gerekirken menajerlik sözleşmesinde ise menajer, iş sahibi olan sporcunun işlerinin düzenlenmesi ve yönetilmesinden sorumludur. Yani eser sözleşmesinde

¹⁴⁸ Şenyüz, s.387; Bilge, s.247; Akıntürk/Ateş, s.305; Osman Levent Özay, *Eser Sözleşmesinde İşsahibinin Alacaklı Sıfatıyla Temerrüdü*, Oniki Levha, İstanbul, 2021, s.17;

¹⁴⁹ Akıntürk/Ateş, s.305; Hatemi, s.102; Yavuz/Acar/Özen, s.545; Zevkliler/ Gökyayla, s.477;

¹⁵⁰ Yavuz/Acar/Özen, s.544; Şenyüz, s.388; Özay, s.12.

¹⁵¹ Bilge, s.245; Özay, s.10; Zevkliler/Gökyayla, s.487; Aral/Ayrancı, s.373.

¹⁵² Akıntürk/Ateş, s.305; Aral/Ayrancı, s.366; Zevkliler/Gökyayla, s.471; Eren, Özel, s.595.

¹⁵³ Bilge, s.254.

¹⁵⁴ Hale Şahin, Mücbir Sebep Nedeniyle Borcun İfa Edilememesi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019, s. 103.

yüklenicinin bir garanti sonucu vadetmesine rağmen¹⁵⁵ menajerlik sözleşmesinde menajerin sonuç vadetme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Yine bununla birlikte menajerin yapmış olduğu işin sonucunda da sporcunun istediği iş sonucu meydana gelebilir. Örneğin sporcunun bir transfer dönemi içinde oynamayı istediği bir kulüple sözleşme yapılması için menajeri görevlendirmesi ve menajerin de bu kulüple sporcusu için anlaşma zemini sağlaması her ne kadar hizmet görülen işin sonunda sporcunun istediği sonucu verse de sırf bu durum tek başına menajerlik sözleşmesini eser sözleşmesine benzetmez. Ayrıca ücret bakımından kanun koyucu eser sözleşmesinde karşılıklılık unsurunu düzenlemiştir¹⁵⁶. Her iki sözleşmede de iş gören taraf işin yapılması sırasında gerekli tüm özeni ve dikkati göstermek zorundadır. Ancak eser sözleşmesinde yüklenici kendisinden beklenen tüm özen ve dikkati göstermesine rağmen vadettiği eseri imal edememiş olması durumunda ayıp hükümlerince sorumlu tutulabilmektedir¹⁵⁷.

Sözleşmenin sona ermesi bakımından eser sözleşmesinde iş sahibi TBK m.484'te ifade edildiği üzere eserin tamamlanmasından önce yapılan kısmının ücretini ödemek ve yüklenicinin bu fesih nedeniyle uğradığı tüm zararlarını tazmin ederek sözleşmeyi sona erdirebilir. Menajerlik sözleşmesi kanunla düzenlenmemiş olduğundan fesih hükümleri bakımından TBK m.502/2 yollamasıyla vekalet sözleşmesi hükümlerine bakılacak ve burada da TBK m.512 hükmüne göre iş sahibi ve menajer arasında güven ilişkisiyle meydana gelen bir sözleşme olduğu için taraflar her zaman sözleşmeyi karşılıklı olarak sona erdirebileceklerdir. Yine aynı hükme göre tarafların uygun olmayan zamanda fesih yapmaları halinde bundan etkilenen karşı taraf uğrayacağı zararı tazmin etmelidir.

Sanat menajerliği bakımından genel olarak benzer hükümler ihtiva ederken, bazı özel durumlarda sözleşme eser sözleşmesine biraz daha yaklaşabilir. Örneğin menajerin temsil ettiği sanatçının aynı zamanda şarkısı için klip çekmesi, online müzik platformları için ses kaydını alıp düzenlemesi ve bu ürünleri sosyal ve dijital mecralara sunması sözleşmenin türünü eser sözleşmesine benzetir. Bununla birlikte sanat menajeri bu işlemleri yapma zorunluluğunda da değildir. Bu tür hizmetlerin verilmemesi ve menajerin sadece sanatçının işlerini düzenleyip yönetmesi durumunda menajer ve sanatçı arasındaki sözleşme ilişkisi eser sözleşmesiyle paralellik göstermez.

Menajerlik sözleşmesi ile eser sözleşmesi arasında her ikisinin de iş görme sözleşmesi olmasının sonucu olarak bazı temel benzerlikler olsa da yukarıda ifade edilen durumlar bir

¹⁵⁵ Doğa Ekrem Doğancı, Vekâlet Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Benzer Hukuki İlişkiler ile Karşılaştırılması, **Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S.2, 2014, s.5, <https://jurix.com.tr/article/4370>, E.T. 10.10.2022

¹⁵⁶ Yavuz/Acar/Özen, s.971; Aral/Ayrancı, s.414; Gümüş, s.73; Eren, Özel, s.656.

¹⁵⁷ Zevkililer/Gökyayla, s.521; Doğancı, s. 6. Aral/Ayrancı, s.400; Eren, Özel, s.634; Gümüş, s.48.

bütün olarak değerlendirilmelidir. Böylelikle eser sözleşmesinin kanunda düzenleniş amacı, menajerlik sözleşme türlerinin de iş sahibine sunduğu fayda birlikte ele alındığında menajerlik sözleşmesi ve eser sözleşmesinin birbirinden farklı hüküm ve sonuçlarının bulunduğu kabul edilmesi gerekmektedir.

1.7.3. Hizmet Sözleşmesi

Hizmet sözleşmesi de eser sözleşmesi gibi TBK'da düzenlenen bir iş görme sözleşmesidir. TBK m.393'te *"işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmaktadır"*. Kanuni tanımdan da anlaşılacağı üzere sözleşmenin taraflarını işçi ve işveren, unsurlarını bağımlı çalışma ve bu çalışma karşılığı ödenecek ücret oluşturur¹⁵⁸. Hizmet sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir¹⁵⁹. TBK m.394 uyarınca taraflar hizmet sözleşmesini diğer kanunlarda herhangi bir aksi düzenleme olmadıkça istedikleri şekilde düzenleyebilir¹⁶⁰. İşçinin somut işin gereklilikleri kapsamında ancak ücretle yapılacak bir işi işveren lehine yapması, bu işin TBK m.27 hükmüne uygun olması ve işverenin de bu işin yapılmasını uygun bulması ile hizmet sözleşmesi kurulmuş olur¹⁶¹. Hizmet sözleşmesinde işçi tarafından yapılacak hizmet belirli bir işi yapmak ya da belirli süre çalışmak şeklinde olabilir. İşveren buna mukabil ya belirli bir iş için ücret ödeyecek ya da işçinin hizmet süresi boyunca ücret ödemektedir¹⁶². Hizmet sözleşmesinde ücret kanunen düzenlenmiş kurucu unsurdur. Hizmet sözleşmesinde açıkça ücret belirtilmemişse dahi işçinin hizmetine karşılık olarak ücret ödenmesi gerekmektedir¹⁶³. Hizmet sözleşmesinde işçinin işi yapma, işveren tarafından verilen talimat ve iş yeri düzenine, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyma, işi özenle yapma, sadakat gösterme, gibi borçları bulunmaktadır. İşverenin ise buna mukabil işçiye ücret ödeme, iş verme, araç ve malzeme sağlama, işin yapılması için gerekli giderleri ödeme, işçiye tatil ve izin hakkı sağlama, hizmet belgesi verme gibi borçları bulunmaktadır. Hizmet sözleşmesinin sona erme halleri ise işçinin ölümü, belirli süreli sözleşmelerde sürenin sona ermesi, belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinde fesih bildirimi ya da haklı sebeple derhal fesih bildirimidir. Türk Borçlar Kanunu'na göre hizmet sözleşmesinin sona ermesinin sonuçları işbu sözleşmeden doğan tüm borçların muaccel hale gelmesi (TBK m.442), sözleşme taraflarının birbirlerinden aldıklarını ya da

¹⁵⁸ Şakir Berki, **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, AÜHF Yayınları, Ankara, 1973, s.121; Şenyüz, s.356; Bilge, s.206; Tunçomağ, s.806; Akıntürk/Ateş, s.300.

¹⁵⁹ Akıntürk/Ateş, s.299; Şenyüz, s.356; Berki, s.121; Bilge, s.206.

¹⁶⁰ Berki, s.121; Reisoğlu, s.80; Yavuz/Acar/Özen, s.473.

¹⁶¹ Akıntürk/Ateş, s.300; Berki, s.121.

¹⁶² Tunçomağ, s.813; Şenyüz, s.357; Bilge, s.210.

¹⁶³ Akıntürk/Ateş, s.301; Bilge, s.209; Berki, s.125; Tunçomağ, s.814; Şenyüz, s.357.

üçüncü kişilerden diğerinin namına aldıklarını iade etmesi (TBK m.443) ve rekabet yasağıdır¹⁶⁴ (TBK m. 444 vd.).

Menajerlik sözleşmesi ve hizmet sözleşmesi birer iş görme sözleşmesi olduklarından birbirlerine benzeyen yönleri bulunmaktadır. Örneğin menajerlik sözleşmesinde menajer temsil ettiği kişi menfaatine emek ve mesaisini harcarken hizmet sözleşmesinde işçi de işverenin hesabına emek ve mesaisini harcar. Ancak bazı benzerliklere rağmen menajerliğin doğası ve menajerlik hizmetlerinin varoluş sebepleri gereği yapılan iş, ücret ve diğer faktörler bakımından esaslı farklılıklar bulunmaktadır. Hizmet sözleşmesinde ücreti, dayanağını TBK’ den alan güçlü bir öge iken menajerlik sözleşmesinde ücret, sözleşmeden veya teamül olarak ödenmesi gerektiği için ücrete hak kazanılır. Menajerlik sözleşmesinde süre ögesinin bulunması da zorunlu değildir¹⁶⁵. Ancak hizmet sözleşmesinde hizmet süresi belirli olmalı ya da belirsiz süre ile olmalıdır. Hizmet sözleşmesinde işçi, işveren hesabına bağımlı olarak hizmet verirken, menajerlik sözleşmesinde menajer, temsil ettiği kişiye ya da kuruma karşı bağımsız pozisyonadadır. Bu bağımsızlık tamamen bir özgürlük değildir. Menajer işini yaparken temsil ettiği kişiden aldığı talimatlar ve sınırlamalara da uymak zorundadır¹⁶⁶.

Hizmet sözleşmesi ile menajerlik sözleşmesi arasındaki bir diğer fark ise rekabet etmeme hususunda mevcuttur. Hizmet sözleşmesinde TBK m.444 vd. uyarınca işçi hizmet sözleşmesinin sona ermesinden itibaren rekabet etmeme borcu altındadır. Menajerlik sözleşmesinde ise menajerin böyle bir borcu bulunmamaktadır. Örneğin bir futbolcunun menajerliğini yapan menajer temsil ettiği bir futbolcunun bir futbol takımı ile anlaşmasını tamamladıktan sonra o oyuncu ile aynı pozisyonda görev yapan ve ilk olarak temsil ettiği oyuncu ile takımda forma şansı elde etmek için rekabete girecek futbolcunun da menajerliğini üstlenebilir. Böylelikle bu yeni futbolcunun da menajerliğini yapıp diğer oyuncu ile aynı kulübe transferinin sağlanmasını sağlayabilir. Bu durumda aynı kulüp ile anlaşılan iki oyuncunun forma şansı elde etmek için rekabet etmesi menajere herhangi bir sorumluluk yüklemeyiz. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde menajerlik sözleşmesi ile hizmet sözleşmesinin birbirine oldukça farklı iki sözleşme türü olduğunu söylemek mümkündür.

1.7.4. Vekalet Sözleşmesi

Vekalet sözleşmesi de eser sözleşmesi ve hizmet sözleşmesi gibi TBK’da düzenlenen bir iş görme sözleşmesidir¹⁶⁷. TBK m.502’de vekalet sözleşmesi “*vekilin, vekâlet verenin bir işini görmeyi veya işlemini yapmayı üstlendiği sözleşme*” olarak tanımlanmaktadır. Vekalet

¹⁶⁴ Zevkliler/Gökyayla, s.476.

¹⁶⁵ Sarıhan, s.69.

¹⁶⁶ Sarıhan, s.69.

¹⁶⁷ Akıntürk/Ateş, s.313; Şenyüz, s.408; Eren, Özel, s.705.

sözleşmesinin taraflarını vekil ve vekil eden oluşturur. Kanuni tanımından da anlaşılacağı üzere vekalet sözleşmesinde vekil, vekil edenin bir iş veya işlemini yapmayı üstlenmektedir. Vekalet sözleşmesi herhangi bir şekil şartına tabi değildir¹⁶⁸. Vekilin asıl sorumluluğu işi yapmak üzere emek harcamasıdır¹⁶⁹. Vekalet sözleşmesi kanunda düzenlenen diğer iş görme sözleşmelerine göre tarafları arasında daha çok güven unsurunun öne çıktığı sözleşmedir¹⁷⁰. Vekalet sözleşmesinin de bir iş görme sözleşmesi olması, sözleşmede vekilin asıl görevinin vekil edenin bir işinin yapılması ya da görülmesi olması nedeniyle her ne kadar akla öncelikle hizmet sözleşmesiyle olan benzerliği gelecek olsa da iki sözleşme birbirinden farklıdır. Zira değindiğimiz üzere hizmet sözleşmesinde, işçinin hizmetinde işverene bağımlılığı mevcutken kanun koyucu vekalet sözleşmesinde bağımlılık unsurunu düzenlememiştir¹⁷¹. Vekalet sözleşmesinde ücret, sözleşmenin kurucu unsuru değildir¹⁷². Zira kanun koyucu TBK m.502/3'te vekilin ücrete hak kazanabilmesi için ücret unsurunun ya sözleşmede bulunmasını aramış ya da yapılan işte vekile ücret ödeneceğine dair teamül olmasını aramıştır. Vekalet sözleşmesi kural olarak ücretsiz bir sözleşme olarak kabul edilmektedir¹⁷³. Ancak günümüzde herhangi bir iş görme sözleşmesinin ücretsiz olarak yapılması istisnai hale gelmiştir¹⁷⁴. Vekalet sözleşmesinde vekile ücret ödenmeyeceğine dair bir kayıt varsa bu durumda sözleşme eksik iki tarafa borç yükleyen sözleşme olarak kabul edilir¹⁷⁵. Ancak vekile ücret ödenmesi gerektiğine dair sözleşmede bir kayıt ya da teamül varsa bu durumda sözleşme tam iki tarafa borç yükleyen sözleşme olarak kabul edilir¹⁷⁶.

Menajerlik sözleşmesi yukarıda da ifade edildiği üzere kanunlarda düzenlenmeyen isimsiz bir sözleşmedir¹⁷⁷. Buna karşılık vekalet sözleşmesi, TBK'da düzenlenen bir iş görme sözleşmesidir. Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanuna, 22.04.2022 tarihinde 7405 sayılı kanunun 54. maddesiyle eklenen Ek Madde 2 eklenmiştir. Bu maddenin ilk fıkrasında “*Futbolcular ve spor kulüpleri ile spor anonim şirketleri, profesyonel futbolcu sözleşmesi veya transfer müzakerelerini yürütmek için futbol menajerlerinin hizmetlerinden yararlanabilir.*” denilmek suretiyle futbol branşına ait olmak üzere kimlerin menajer hizmetinden faydalanabileceği belirtilmiştir. Aynı ek maddenin ikinci fıkrasında ise futbolcu ile imzalanacak menajerlik sözleşmesinin noterde düzenleme şeklinde

¹⁶⁸ Zevkliler/Gökyayla, s.644; Akıntürk/Ateş, s.313-314; Yavuz/Acar/Özen, s.648.

¹⁶⁹ Şenyüz, s.408; Tunçomağ, s.971; Eren, Özel, s.705; Zevkliler/Gökyayla, s.590.

¹⁷⁰ Bilge, s.206; Şenyüz, s.408; Eren, Özel, s.709; Sarı, s.28; Zevkliler/Gökyayla, s.591.

¹⁷¹ Hatemi, s.105; Şenyüz, s.409; Akıntürk/Ateş, s.313.

¹⁷² Eren, Özel, s.709; Onurcan Yılmaz, *Vekalet Akdinin Sona Erme Halleri*, Adalet, Ankara, 2023, s. 24.

¹⁷³ Eraslan Özkaya, *Vekalet Sözleşmesi ve Kötüye Kullanılması*, 4. Baskı, Seçkin, Ankara, s. 33; Hatemi, s.105; Yavuz/Acar/Özen, s.649.

¹⁷⁴ Zevkliler/Gökyayla, s.642.

¹⁷⁵ Hatemi, s.105.

¹⁷⁶ Yavuz/Acar/Özen, s.648.

¹⁷⁷ Sarıhan, s.17.

yapılması gereken bir sözleşme olduğu ifade edilmiştir. Ancak kural olarak vekalet sözleşmesinin herhangi bir şekil şartı bulunmamaktadır.

TBK m.502/2 hükmü uyarınca menajerlik sözleşmesinde tarafların üzerinde uzlaşmadıkları bir durum ortaya çıktığında uygulanacak hükümler, niteliği uygun düştükçe vekalet sözleşmesi hükümleri olacağından menajerlik sözleşmesine ilişkin uygulama ve teoride hüküm bulunmayan konulara nitelikleri uygun düştükçe biz de çalışmamızda vekalet sözleşmesi hükümlerini tatbik edeceğiz.

1.7.5. Simsarlık Sözleşmesi

Simsarlık sözleşmesi TBK m. 520’de “*simsarın taraflar arasında bir sözleşme kurulması imkânının hazırlanmasını veya kurulmasına aracılık etmeyi üstlendiği ve bu sözleşmenin kurulması hâlinde ücrete hak kazandığı sözleşme*” olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu madde metninden açıkça anlaşılacağı üzere simsar yalnızca tarafları bir araya getirme, sözleşmenin kurulması için emek gösterme ile sorumludur¹⁷⁸. Özel olarak sözleşmede yer almıyorsa simsarın tarafları temsil etme yetkisi yoktur¹⁷⁹. Simsar kural olarak ancak sözleşmenin kurulması halinde ücret talep edebilir.

Menajerlik sözleşmesi de uygulaması yönünden ele alınacak olduğunda temsil ettiği taraf ve karşı taraf arasında bir ilişki kurmayı sağlamaktadır. Bu yönüyle menajerlik sözleşmesi, simsarlık sözleşmesine benzemekte ise de aralarında birçok farklılık mevcuttur. Öncelikle simsar ile temsil ettiği taraf arasında süre bakımından menajerlik sözleşmesine göre farklar mevcuttur. Menajerlik sözleşmesi feshedilmediği sürece geçerli iken simsarlık sözleşmesinde simsar ile temsil ettiği taraf arasındaki bağlantı çok daha kısa sürelidir¹⁸⁰. Menajerlik sözleşmesinde menajer temsil ettiği kimse ya da kurumunun meslekî işlerini yönetme kabiliyetine haizken, simsarın temsil ettiği tarafın işini yönetme kabiliyeti bulunmamaktadır. Kanun koyucu, ancak sözleşmenin kurulması ile simsarın ücrete hak kazanabileceğini ifade ettiğinden sözleşmenin kurulamaması durumunda simsar ücrete hak kazanamaz. Öğretide bazı görüşler bu nedenle simsarlık sözleşmesinin bir iş görme borcu doğuran sözleşme olmadığını kabul etmektedir¹⁸¹. Ancak menajerlik sözleşmesi bir iş görme sözleşmesidir¹⁸². Sonuç olarak her iki sözleşmenin de kendilerine özgü yapıları olup, birbirinden farklı sözleşmelerdir. Uygulamada ise Yargıtay’ın futbolcu menajerliği sözleşmesine ilişkin görüşü, bu sözleşmenin simsarlık sözleşmesi hükümlerine göre

¹⁷⁸ Hatemi, s.111.

¹⁷⁹ Doğancı, s.8.

¹⁸⁰ Nasse, s.104.

¹⁸¹ Tandoğan, s.380.

¹⁸² Detaylı açıklama için bkz. s. 3-4; Sarıhan, s.6.

değerlendirilmesi gerektiği şeklindedir¹⁸³. Bu kararlara göre futbolcu menajerlik sözleşmesi simsarlık sözleşmesidir ve yazılı olarak düzenlenmesi zorunlu değildir. Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanuna, 22.04.2022 tarihinde 7405 sayılı kanunun 54. maddesiyle eklenen Ek Madde 2 eklenmiştir. Bu maddenin ilk fıkrasında “Futbolcular ve spor kulüpleri ile spor anonim şirketleri, profesyonel futbolcu sözleşmesi veya transfer müzakerelerini yürütmek için futbol menajerlerinin hizmetlerinden yararlanabilir.” denilmek suretiyle futbol branşına ait olmak üzere kimlerin menajer hizmetinden faydalanabileceği belirtilmiştir. Aynı ek maddenin ikinci fıkrasında ise futbolcu ile imzalanacak menajerlik sözleşmesinin noterde düzenleme şekliyle yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Bu madde emredici niteliktedir. Yargıtay’ın futbolcu menajerlik sözleşmesini şekil yönünden dahi örtüşmeyen simsarlık sözleşmesi olarak kabul ettiği görüşlerine katılmamaktayız.

1.8. Menajerlik Sözleşmesinde Genel İşlem Koşullarının Değerlendirilmesi

TBK m.20/I uyarınca “genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir. Bu koşulların, sözleşme metninde veya ekinde yer alması, kapsamı, yazı türü ve şekli, nitelendirmede önem taşımaz”. Sözleşme taraflarından birinin ileride çok sayıda benzer sözleşmede kullanmak üzere önceden tek taraflı olarak hazırlayarak sözleşmenin diğer tarafına sunduğu hükümler genel işlem koşulları olarak ifade edilmektedir¹⁸⁴. Bir diğer ifadeyle genel işlem koşullarının varlığından söz edebilmek için birden çok sözleşmede kullanılmak amacıyla hazırlanmış olması gerekir.

Genel işlem koşulları taraflarca müzakere edilip sözleşmeye konulan hükümler olmayıp, sözleşme taraflarından daha güçlü konumda olan tarafı oluşturan kişiler tarafından önceden hazırlanmış hükümlerdir¹⁸⁵. Önceden hazırlanan bu hükümler, sözleşmenin zayıf tarafından bulunun diğer kişiler tarafından kabul edilmek durumunda bırakılmaktadır veya sözleşme bu hükümler neticesinde hiç kurulamamaktadır. Genel işlem koşulu niteliğindeki bu hükümler nedeniyle sözleşme kurulsa da taraflar arasında bir adillikten bahsedilemez.

¹⁸³ “Bu durumda davacının verdiği hizmetin sonucunda sözleşmenin kurulduğu, Türkiye Futbol Federasyonunun tescil ettiği sözleşmenin 02.07.2013 tarihli olmasının sonucu etkilemediği, 6098 sayılı TBK uyarınca taşınmazlar konusundaki sözleşmeler hariç simsarlık sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasının da şart olmadığı nazara alınarak...” Yarg. 11. H.D E.2019/2495 , K.2021/814 K. ve T.03.02.2021, <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> , E.T. 01.11.2022, “Taraflar arasında B.K.madde 520 gereğince geçerli bir Simsarlık sözleşmesi olup, simsar’ın yaptığı çalışmanın akte dönüşmesi halinde ücret talep edebileceği de izahtan varestedir.” Yarg. 13. H.D E.2013/15789, K.2014/16309 ve T.26.05.2014, , <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> , E.T. 01.11.2022.

¹⁸⁴ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıpar, s.163; Hatemi/Gökyayla, s.67; Eren, Genel, s.228; Oğuzman/Öz, C.I, s.169; Mehmet Akçaal, “Borçlar Kanunun Genel İşlem Koşullarına Dair Hükümleri Hakkında Bir İnceleme”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 18, Sayı 1, 2014, s. 50.

¹⁸⁵ Özkul Koç, s.16.

Kanunda genel işlem koşullarına ilişkin getirilen hükümler de başlangıçta bozulan bu adaletin ve taraflar arasındaki dengenin sağlanmasına yönelik koruyucu hükümlerdir.

TBK m.21' e göre ise *“Karşı tarafın menfaatine aykırı genel işlem koşullarının sözleşmenin kapsamına girmesi, sözleşmenin yapılması sırasında düzenleyenin karşı tarafa, bu koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verip, bunların içeriğini öğrenme imkânı sağlamasına ve karşı tarafın da bu koşulları kabul etmesine bağlıdır. Aksi takdirde, genel işlem koşulları yazılmamış sayılır. Sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı olan genel işlem koşulları da yazılmamış sayılır”*. Bu hükme göre ise de zayıf tarafın çıkarlarına aykırı hükümlerin geçerli kabul edilebilmesi için bu hükümleri tek taraflı olarak hazırlayıp sunan kişi tarafından açıkça bilgilendirme yapılması ve diğer tarafın bu hususlarda aydınlatılması aranmıştır. Bu hükümlerin içeriğini öğrenme imkânı bulan taraf sözleşmeyi bu haliyle kurmaya razı olursa ancak bu hükümler geçerli olmaktadır. Ancak zayıf konumdaki taraf hükümlerin içeriğinden haberdar olup aydınlatılsa da sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı hükümler yazılmamış sayılır. Bir diğer ifadeyle karşı taraf sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı hükümler hakkında aydınlatılsa da bu hükümler geçerli olmamaktadır. Bununla birlikte yazılmamış sayılan genel işlem koşulları dışındaki sözleşme hükümleri geçerliliğini korumaktadır (TBK m.22). Hükümde ifade edilen yazılmamış sayılmadan yokluk anlaşılmalıdır¹⁸⁶.

Geçerliliğini koruyan genel işlem koşulu niteliğindeki hükümlerin yorumu, TBK m.23'te düzenlendiği üzere düzenleyenin aleyhine diğer tarafın lehine olacak şekilde yapılmalıdır. TBK m.24 uyarınca ise de genel işlem koşulu niteliğindeki hükümleri düzenleyen taraf, bu hükümlerde karşı taraf aleyhine değişiklik veya düzenlemeler yapamaz.

Sporcu menajerliği sözleşmesi bakımından ise, menajerin sporcuyla veya kulüple yapmış olduğu sözleşmelerde genel işlem koşullarının gündeme gelmesi mümkündür. Menajer mesleği gereği birden çok sporcunun veya kulübün menajerliğini yürütebileceği için önceden hazırlamış olduğu tekdüze sözleşme hükümleriyle birden fazla sözleşme yapabilir. Bu gibi durumlarda menajerin, sözleşmenin diğer tarafını bilgilendirmeden yaptığı ve yine karşı tarafın menfaatine aykırı genel işlem koşulları niteliğini haiz hükümler içeren sözleşmeler TBK'nın genel işlem koşulları için getirdiği düzenlemelere tabi olur.

¹⁸⁶ Oğuzman/Öz, C.I, s.174; Eren, Genel, s.235.

İKİNCİ BÖLÜM

SPOR MENAJERLİĞİ SÖZLEŞMESİNDE TARAFLARIN HAK VE BORÇLARI

2.1. Genel Olarak

Profesyonel¹⁸⁷ anlamda spor menajerliği sözleşmesi her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olduğundan tarafların bu sözleşmenin imzalanması amacını güden birtakım hakları ve borçlarının bulunacağı kaçınılmazdır. Menajer, sporcunun temsilcisi olarak sporcuya birtakım hizmetler sunar. Sporcunun ise buna karşılık bazı borçları bulunmaktadır. Tarafların her birinin borç ve görevi diğer taraf için bir hak oluşturur. Spor menajerliği sözleşmesinde tarafların hak ve borçları genel olarak vekalet sözleşmesinde tarafların hak ve borçları ile benzerlik göstermektedir. Bunun için spor menajerliği sözleşmesinde tarafların hak ve borçları açıklanırken vekalet sözleşmesinde taraflara ait hak ve borçlara ilişkin durumlar nitelikleri uygun düştüğü ölçüde kıyasen spor menajerliği sözleşmesine de uygulanır.

Her ne kadar hukukumuzda spor menajerliği sözleşmesi tipik olarak kanunda düzenlenmemiş olsa da ve TBK m.502/2 hükmü uyarınca spor menajerliği sözleşmesine vekalet sözleşmesi hükümleri kıyasen uygulanabilecekse de taraflar sözleşmeyle başkaca hükümler de kararlaştırabilirler. Zira taraflar spor menajerliği sözleşmesini düzenlerken hukukumuzda hâkim olan sözleşme serbestisi ilkesinden yararlanabilirler. Taraflar bu serbestiyle birlikte sözleşmeye uygulanacak hükümleri kendileri belirlerken sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde vekalet sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilirler.

Spor menajerliği sözleşmesinde menajerin temsilcisi olduğu sporcuya karşı olarak, “Menajerin İşini Bizzat Yapma Borcu”, “Menajerin Sporcuyu Pazarlama Borcu”, “Menajerin İş Özenle Yapma Borcu”, Menajerin Sözleşmeye Uygun Şekilde İş Görme Borcu”, “Menajerin, Sporcunun Talimatına Uyma Borcu”, Menajerin Hesap Verme Borcu”, Menajerin Aldıklarını Geri Verme Borcu” gibi borçları bulunmaktadır. Sporcunun ise buna karşılık olarak, “Ücret Ödeme Borcu”, “Menajerin Yaptığı Masraf ve Verdiği Avansları Ödeme Borcu” ve “Menajerin Uğradığı Zararları Tazmin Borcu” gibi borç ve sorumlulukları bulunmaktadır.

Spor menajerliği sözleşmesinde birtakım görevler vekalet sözleşmesinde düzenlenmeyen, spor menajerliği sözleşmesine özgü görevlerdir. Bu hak ve borçların sözleşmede taraflarca serbestçe kararlaştırılması da mümkündür. Özellikle taraflardan birine

¹⁸⁷ Profesyonel kelimesi TDK’de “*Bir işi kazanç sağlamak amacıyla yapan (kimse), amatör karşısı*” olarak tanımlanmaktadır. Cümlede belirtilen “*profesyonel anlamda menajerlik sözleşmesi*” terimi ise menajerin, menajerlik sözleşmesini ücret ya da kazanç kazanma karşılığı imzaladığı sözleşme türünü belirlemek amacıyla kullanılmıştır. <https://sozluk.gov.tr/> E.T. 10.06.2023.

ayrıcılık sağlayan münhasırlık sözleşmeleriyle yüklenen görevler bu bağlamda değerlendirilir.

2.2. Menajerin Borçları

2.2.1. Menajerin İşi Bizzat Yapma Borcu

Spor menajerliği sözleşmesinin kurulmasından sonra sporcu temsil olunan, menajer ise onun temsilcisi haline gelir. Menajer bu sözleşmeyi imzaladıktan sonra gerek toplum içinde gerek yazılı, görsel veya işitsel ortamlarda sözleşmenin diğer tarafı olan sporcunun menajeri olarak anılır. Menajer bu sıfatı tek başına kazanmıştır. Bu sıfatla menajeri olduğu sporcu adına iş yapmaya başlayacağından sıfatının gerektirdiği gibi işi bizzat yapmakla yükümlü olur.

2.2.1.1. İşin Bizzat Yapılması Kavramı

İşin bizzat yapılması, taraflar arasında kurulan sözleşme ile kararlaştırılan edimin, edimi ifa edecek tarafın bizzat kendisinin edimi ifa etmesidir. Bizzat yapma deyimi ise aracısız, direkt olarak sözleşmeyle kararlaştırılan işin sözleşmede o işi yapması beklenen taraf tarafından doğrudan yerine getirilmesidir. Sözleşme tarafları kuracakları sözleşmede bu durumun aksini kararlaştırabilirler. Sözleşme ile kararlaştırıldığı takdirde sözleşmenin her bir tarafı üzerine düşen borç ve yükümlülükleri bizzat ifa etmek zorunda olurlar. Sözleşmeyle işin bizzat yapılması kararlaştırılmış ve buna rağmen iş üçüncü kişi tarafından yapılmışsa bu durum sözleşmeye aykırılık hali teşkil eder¹⁸⁸. Yine işin bizzat yapılmasının gerekli olduğu bazı durumlar kanunen de tayin edilmiş olabilir¹⁸⁹. Borçlanılan edimin borçlu taraf tarafından bizzat ifa edilmemesi ilkesine “ifanın gayri şahsiliği ilkesi” denmektedir¹⁹⁰. Bu ilke uyarınca borçlu borcunu bizzat ifa etmek zorunda değildir¹⁹¹. Borçlunun borcunu vekil, temsilci ya da diğer bir üçüncü kişi de ifa edebilir¹⁹². Hukukumuzda prensip TBK m.83 hükmünde açıklandığı üzere, borcun bizzat borçlu tarafından ifasında alacaklının özel bir menfaati olmadığı sürece borçlunun işi bizzat ifa etmekle yükümlü olmadığıdır. Zira alacaklı tarafından önemsenmesi gereken asıl unsur borcu kimin ödediği değil, borcun ödemesidir¹⁹³. Özellikle maddi edimli borçlarda bu durum söz konusudur¹⁹⁴. Sözleşmenin konusunu maddi bir borç

¹⁸⁸ Eren, Genel, s.925; Kılıçoğlu, s.541; Aral/Ayrancı, s.452; Tandoğan, s.465.

¹⁸⁹ Şebnem Akipek, *Vekalet Sözleşmeleri Kısa Şerhi*, Ed: Hakan Tokbaş, Aristo, İstanbul, 2017, s.69.

¹⁹⁰ Serhat Tay, *Vekalet Sözleşmesinde Vekilin Şahsen İfa Borcu*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2017, s. 39.

¹⁹¹ Eren, Genel, s.924; Kılıçoğlu, s.541; Reisoğlu, s.295; Serozan, s.22.

¹⁹² Oğuzman/Öz, s.251; Eren, Genel, s.924; Kılıçoğlu, s.541.

¹⁹³ Tay, s.39.

¹⁹⁴ Tay, s.39.

oluşturuyorsa bu borcun ifasını sözleşmenin tarafının bizzat yapmakla yükümlü olduğuna dair bir karine iddia edilemez ancak ifanın borçlu tarafından bizzat yapılması gerektiğini iddia eden alacaklı bu olguyu kendisi ispatlamak zorundadır¹⁹⁵.

Alacaklı için borcun ifasında borçlunun işi bizzat yapmasının özel yarar içerip içermediği değerlendirilirken bu durumun hukuk kurallarına uygun ve dürüstlük kuralıyla birlikte değerlendirilmesi ve buna göre alacaklının, işin borçlu tarafından bizzat yapılmasında menfaatinin olup olmadığı değerlendirilmelidir¹⁹⁶. Sözleşme kapsamında borçludan işin bizzat yapılmasının beklenebilmesi için işin ifasında borçlunun yetenek ve becerisinin doğrudan önem arz etmesi gerekmektedir¹⁹⁷. Bu husus özellikle iş görme sözleşmelerinde alacaklı açısından oldukça önem arz etmektedir¹⁹⁸. Borcun konusunu “yapmama” hükümlerinin oluşturması halinde bu borç ancak sözleşme borçlusu tarafından ifa edilebilir¹⁹⁹. Kanun koyucu TBK m.506/1 hükmünde genel kuralın aksine vekili vekalet konusu borcu bizzat yapmakla yükümlü tutmuştur. Böylelikle vekil, vekalet sözleşmesinin barındırdığı güven unsurunun önemi dolayısıyla işi bizzat yapmakla yükümlü kılınmıştır²⁰⁰.

2.2.1.2. Menajerin İş Bizzat Yapması

Her ne kadar TBK m.83 hükmü doğrultusunda ifanın bizzat yapılmasının zorunlu olmadığı hukukumuzda prensip olarak kabul edilmişse de birtakım sözleşmelerde işin borçlu tarafından bizzat yapılmasının gerekli olacağı kuşkusuzdur. Sözleşmede borca konu edimin bir işin görülmesi olduğu durumlarda ve bu işin borçlu tarafından bizzat yapılmasının bir yetenek veya tecrübe gibi borçlunun sübjektif yeterliliklerini gerektirdiği hallerde borcun borçlu tarafından bizzat yapılmasında alacaklı için menfaat bulunmaktadır²⁰¹. Ayrıca TBK’ da düzenlenen birtakım iş görme sözleşmelerinde de kanun koyucunun işin bizzat borçlu tarafından yapılmasını şart koştuğu durumlar vardır.

TBK’ da düzenlenen hizmet sözleşmesinde m.395 hükmünde yapılan işin sözleşmeden ya da durumun gereğinden anlaşılmadığı sürece işçi tarafından bizzat yapılması gerektiğini belirtmiştir. TBK’ da düzenlenen eser sözleşmesinde m.471/3 hükmüne göre yüklenicinin işi bizzat yapmasını ya da gözetimi altında başkasına yaptırılmasını koşul olarak ileri sürmüşse de TBK m. 83 hükmünde yer alan durumun gerekliliği halinde işin bizzat yapılması hükmü burada da uygulanır. Örneğin işin yapılması için yüklenicinin sübjektif yetenek ve

¹⁹⁵ Eren, Genel, s.924; Oğuzman/Öz, s.251; Eren, Genel, s.924; Kılıçoğlu, s.541.

¹⁹⁶ Oğuzman/Öz, s.258; Serozan, s.22; Reisoğlu, s.295; Ayan, s.361.

¹⁹⁷ Tay, s.41; Reisoğlu, s.295; Ayan, s.361; Oğuzman/Öz, s.258; Serozan, s.22.

¹⁹⁸ Eren, Genel, s.925; Oğuzman/Öz, s.259.

¹⁹⁹ Kılıçoğlu, s.559; Eren, Genel, s.925.

²⁰⁰ Yavuz/Acar/Özen, s. 664; Aral/Ayrancı, s.464.

²⁰¹ Tay, s.50.

yeterliliğine duyulan güven nedeniyle yüklenici ile sözleşme akdedildiyse bu durumda yüklenici işi bizzat yapmak zorunda olur²⁰². TBK’ da düzenlenen bir diğer iş görme sözleşmesi olan vekalet sözleşmesinde ise kanun koyucu özel olarak bu sözleşme için vekilin işi bizzat yapmasını emredici olarak düzenlemiştir.

Buna göre TBK’ da düzenlenen iş görme sözleşmelerinin bir kısmında kanun koyucu iş görenin borcunu bizzat ifa etmesini koşul olarak kabul etmiştir. Çünkü iş görme sözleşmelerinde çoğunlukla bir hizmet sunulması gündeme geldiği için işi görülenin işin yapılmasında, iş gören tarafından bizzat ifa edilmesinde haklı bir menfaati vardır. Her ne kadar hukukumuzda spor menajerliği sözleşmesi tipik olarak düzenlenmiş olmasa da ve TBK m.502/2 hükmü uyarınca spor menajerliği sözleşmesine vekalet sözleşmesi hükümleri uygulanabilse de taraflar karşılıklı olarak sözleşmeyle başkaca hükümler kararlaştırabilirler. Menajerin işi bizzat yapması gerektiği hususunda sözleşmede özel bir hüküm yoksa vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümler kıyasen uygulanmalıdır.

Spor menajerliği sözleşmesi de bir iş görme sözleşmesidir²⁰³. Spor menajerliği sözleşmesi, menajer ve sporcu arasında karşılıklı duyulan güvene dayalı olarak, menajerin sporcunun menfaatine hareket ederek onun iradesine uygun olarak bir iş görmeyi ve bunu bağımsız olarak bir sonuç garantisi vermeksizin üstlendiği sözleşmedir. Sporcunun menajer seçiminde menajerin kişisel özellikleri, portföyü, kamuoyundaki etkinliği gibi unsurlar büyük önem taşır. Her sporcu kendi profesyonel spor yaşamını sürdürürken arka planda onun ticari, marka ve sportif ilişkileri gibi birçok alanda onu en iyi şekilde destekleyecek bir menajere ihtiyaç duyar. Menajerin güçlü markalar ya da büyük spor kulüpleriyle ilişkilerinin olması, bir ülke ya da uluslararası kamuoyunda bilinir ve güvenilir kabul edilmesi sporcu için tercih sebebi olabilir.

Kural olarak menajerin, sporcunun işlerini bizzat takip etmesi gerekir. Ancak menajer yanında yardımcı çalıştırabilir. Menajerin işinde ona destek veren ifa yardımcılarının bulunması menajerin işini bizzat yapma yükümlülüğüne aykırılık oluşturmaz²⁰⁴. Günümüzde artan iletişim olanakları ve sporun milliyetsiz kimliği kapsamında her sporcunun neredeyse dünyanın her yerinde spor organizasyonlarına katılabilme imkânı ya da spor kulübüyle profesyonel sözleşme imkânı gelişmiştir. Bu nedenle menajerlerin de dünyanın her yerinde kendisine bağlı hizmet verecek kişilerden yararlanması mümkündür. Sporcu için başka ülkede bazı evrakların düzenlenmesinin gerektiği durumlarda olası yerel saat farklılıklarından dolayı

²⁰² Tay, s.53.

²⁰³ Sarıhan, s.6.

²⁰⁴ Aral/Ayrancı, s.464; Yavuz/Acar/Özen, s.665; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, s.892; Reisoğlu, s.363; Kılıçoğlu, s.826; Oğuzman/Öz, s.414; Gümüş, s.149.

menajerlerin bu işi kendilerine bağlı ifa yardımcılarını kullanarak ifa etmeleri gerekebilir. Bu tür ifa yardımcılarının kullanılmasıyla işin menajer tarafından bizzat yapılması kuralı ihlal edilmiş sayılmamaktadır. Bilakis ifa yardımcılarıyla işin yürütülmesi menajerin etkinlik gücünü gösterir.

Ancak kanun koyucu TBK m.506/1 hükmünde vekilin işi bizzat yapması kuralına istisna getiren bazı özel durumlar saymıştır. Bu durumlar kıyasen spor menajerliği sözleşmesine de uygulanabilir. Bunlar spor menajerliği sözleşmesi düzenlenirken sporcunun menajerin işini bizzat yapmamasına rıza göstermesi, spor menajerliği sözleşmesinde yapılacak işin teamül gereği bir başkasına yaptırılması ve menajerin işin yapılması sırasında bu işi başkasına gördürmeye mecbur olmasıdır.

2.2.1.3. Menajerin İş Bizzat Yapmasının İstisnaları

Kanun koyucu bazı hallerde vekalet sözleşmesinde işin başkasına yaptırılmasına olanak sağlamıştır. Spor menajerliği sözleşmesi de bir iş görme sözleşmesi olduğundan vekalet sözleşmesinin bu kurallarından kıyasen yararlanılacaktır.

2.2.1.3.1. Sporcunun Rızası

Spor menajerliği sözleşmesi sporcu ve menajerin bir araya gelerek özgürce içeriğini belirlediği bir sözleşme türüdür. Hukukumuzda benimsenen sözleşme özgürlüğü ilkesinden oldukça fazla yararlanılmaktadır. Çünkü spor menajerliği sözleşmesi kanunda düzenlenen veya düzenlenmeyen birden fazla sözleşmenin kanunda düzenlenmeyen şekilde bir araya gelmesiyle oluşmuştur. Sözleşmeye uygulanacak kurallara asıl vücut veren olgu tarafların sözleşmenin içeriğini özgürce belirlemesi ilkesidir. Tarafların bir araya gelerek düzenleyecekleri spor menajerliği sözleşmesinde sporcu, işin görülmesi için menajerin bir başkasını görevlendirmesine rıza gösterebilir. Bu görevlendirme yetkisi sözleşme öncesinde ayrıca verileceği gibi sözleşmede gerçekleşmesi beklenen edimin ifası sırasında ya da sözleşmenin sonrasında da olabilir²⁰⁵.

Sporcunun vereceği rıza sözleşmeye yönelik genel olarak verilebileceği gibi, sınırlı kişiler ya da şartlar ile de verilebilir²⁰⁶. Menajerin, sporcunun işini görmeyi sporcunun rızasından sonra bir başka menajere devretmesinin akabinde, yeni menajer ile sporcu arasında spor menajerliği sözleşmesi kurulmuş olur ve yeni menajer bu sözleşmeden kaynaklı hak ve alacaklarını doğrudan sporcudan isteme hakkına sahip olur²⁰⁷. Esasen sporcu menajerliği

²⁰⁵ Akipek, Şerh, s.70.

²⁰⁶ Eren, Özel, s.726; Yavuz/Acar/Özen, s.664; Şenyüz, s412.

²⁰⁷ Yavuz/Acar/Özen, s.664; Şenyüz, s413.

uygulamasında genellikle menajer işi doğrudan başka bir menajere devretmez. Her ne kadar sporcu, spor menajerliği sözleşmesinde menajere işi başkasına yapma yetkisi verse de menajer bu yetkiyi sınırlı olarak kullanır. Menajerin bir başka menajeri sporcusuyla doğrudan ilişki kurmasını engelleyerek, sadece ifa yardımcısı olarak kullandığı durumlar sıklıkla görülür. Örneğin ülkemizde bir sporcunun menajeri olan biri, sporcusunun başka bir ülkede bir spor organizasyonuna katılmasını sağlamak için o ülkedeki başka bir menajerden kayıt evraklarının ilgili yerlere verilmesini isteyebilir. Ancak bu öncül işlemlerin bitmesi ve işin kesinlik kazanması akabinde asıl işin yapılması ve gerekli imzaların atılması için sporcuya kendisi bizzat o ülkeye gitmektedir. Yabancı futbolcuların yabancı menajerleri de ülkemizde bir kulüple çalışmak isteyen sporcularını ülkemizde görev yapan bazı menajerler ile ortak çalışarak ülkeye getirebilirler²⁰⁸. Hatta profesyonel futbolcu menajerlikleri gibi revaçta ve popüler olan alanlarda kulüpler, menajerlerin temsilcisi oldukları kariyerli ya da yetenekli futbolcuları transfer etmek için menajerin ücretini üstlenebilmektedirler²⁰⁹. Bu gibi durumlarda menajerler hem sporcu hem de spor kulübünden ücret alabilmekteydi. Ancak kamuoyunun bu konudaki rahatsızlığı neticesinde TFF'nin yayınladığı Futbolcu Menajeri ile Çalışma Talimatının m.14/V hükmü ile futbolcu menajerinin temsil etmediği taraftan menajerlik ücreti alması yasaklanmıştır.

2.2.1.3.2. İşin Teamül Gereği Başkasına Yaptırılması

Menajer işi her ne kadar bizzat yapmakla mükellef olsa da TBK' da işin teamül gereği bir başkasına devredilebilmesi mümkün kılınmıştır. Teamülün gerektirdiği durumda menajer, işi başka bir menajere gördürürken sporcunun rızası aranmaz²¹⁰. Menajer, teamül gereği işin görülmesinin ikinci bir menajere bırakması halinde bu ikinci menajerin seçimi konusunda özenli davranmakla yükümlüdür²¹¹. Örneğin ülkemizde bir sporcu aile sözleşmesi bulunan menajer, o sporcunun yabancı ya da saat diliminin ülkemizden olukça farklı olduğu bir ülkede bir görüşmesini yapmak için o ülkeden bir menajeri teamül gereği görevlendirebilir. Nitekim bu durumda yetkilendirilen ikinci menajer kendi ülkesinin dinamiklerine daha hâkim, yerel dille problemi olmayan bir kimse olacağından bu durum sporcunun temsili bakımından daha kazançlı bir pozisyon kazandırabilir. Ayrıca her ülkenin örf ve adeti farklı olabileceğinden ikinci menajerin bu konuda sporcuya mentörlük yapıp alışma sürecinin bir an önce

²⁰⁸ “Mendes ile Talisca'nın transferini yaptık. Talisca, 2 sene Beşiktaş'ın en önemli futbolcularından bir tanesiydi. Taraftarın sevgisi vardı. Mendes ve benim bu işte para kazanmamız gayet normal. Hiç kimse bedavaya iş yapmıyor.” <https://www.duhuliye.com/ahmet-bulut-haber1903e-konustu-besiktastan-1-kurus-almadim>, E.T.10.13.2023.

²⁰⁹ Karauz, s.158.

²¹⁰ Şebnem Akipek, **Alt Vekalet**, Yetkin, Ankara, 2003, s.111.

²¹¹ Akipek, **Alt Vekalet**, s.112; Şenyüz, s.412; Eren, Özel, s.726.

geçirilmesini sağlama gibi bir avantajı da olur. Bu durumda yabancı bir ülkeye alışma sürecini hızlı bir şekilde geçiren sporcu asıl yapması gereken işe konsantrasyonunu daha kısa sürede verebilecek ve başarılı olma konusunda bir adım öne geçecektir. Sporcunun asıl menajeri tüm bu süreci koordine edecek ve sporcusunun ülke ve çevresel iklim değişiminden en az zararlar çıkmasını sağlar. Ayrıca menajerin bir başka ülkede bir başka temsilcisi olan sporcusu için faaliyetleyen gelişen ani bir durumda diğer bir sporcusunun menajerlik hizmetleri için bir başka menajeri görevlendirebilir.

2.2.1.3.3. Menajerin İşi Başkasına Gördürmeye Mecbur Olması

TBK m.506/1 hükmünde menajerin işini bizzat yapma borcuna istisna getiren bir diğer husus da menajerin işi bir başka menajere gördürmeye mecbur olmasıdır²¹². Kanunda da ifade edilen husus menajerin işi yalnızca bir başka menajerin yardımıyla yapmak zorunda kaldığı durumlarla sınırlıdır. Menajerin zorunluluk sebebiyle işi bir başka menajere gördürmesi ani bir edim için olabileceği gibi bir süreç için de geçerli olabilir. Menajerin bu durumda bir imkânsızlık hali içinde olması gerekmektedir²¹³. Bu imkânsızlık menajerin kendisinden kaynaklanabileceği gibi çevresel bir faktörden kaynaklı da olabilir. Örneğin sporcu ile arasında menajerlik sözleşmesi bulunan menajer, sporcusunun transfer olacağı bir ülkede menajerlik yapma yetkisi yoksa bu durumda ilgili ülkede menajerlik yapmaya yetkisi olan bir başka menajere işin gördürülmesini sağlayabilir. Zira sporcunun ilgili ülkede bir kariyer planı menajerinin o ülkede yetkisinin olmaması sebebiyle ortadan kaldırılamaz. Menajerin sporcuya karşı bir diğer borcu olan özenli davranma borcu kapsamında yetkiyi hemen ilgili ülkede ehliyet sahibi bir menajere devredip sporcusunun en etkin hizmeti almasını sağlamak gibi bir yükümlülüğü vardır.

2.2.2. Menajerin Sır Saklama ve Sadakat Borcu

2.2.2.1. Genel Olarak

Vekalet sözleşmesinde vekilin vekil edene yönelik en ayırt edici borçlarından biri sır saklama borcu ve sadakat borcudur. Vekil, vekalet verenin işini görürken vekalet veren ile arasındaki vekâlet ilişkisine sadık olmalı ve vekalet veren ile ilgili öğrendiği sır niteliğindeki tüm bilgileri ölümünden sonra dahi gizleyecek şekilde muhafaza etmelidir. Vekilin sır saklama borcu kanunda ayrıca düzenlenmemiş olup sadakat borcunun bir parçası olarak kabul

²¹² Muhammed Ramazan Aksoy, **Vekalet Sözleşmesinde Vekilin Sır Saklama Yükümlülüğü**, Seçkin, Ankara, 2022, s.535; Şenyüz, s.412; Eren, Özel, s.726.

²¹³ Akipek, Alt Vekalet, s.112.

edilmektedir²¹⁴. Spor menajerliği sözleşmesinde menajerin de tıpkı vekilin vekalet verene yönelik sahip olduğu bu borç gibi sporcuya karşı bir sorumluluğu bulunmaktadır. Menajer hem işi dolayısıyla menajeri olduğu sporcuya karşı sadık olmalı, hem de menajerlik sözleşmesi kapsamında sahip olduğu sırlarını saklamalıdır.

2.2.2.2. Menajerin Sır Saklama Borcu

Menajer, göreviyle ilgili öğrendiği tüm hususlarda menajeri olduğu sporcu ya da spor kulübü adına sır saklamakla yükümlüdür. Menajer, menajerlik sözleşmesi kapsamında sporcuya yönelik menajerlik görevi ile ilgili bilgi sahibi olduğu tüm hususlarda sır saklama ve bu sırların üçüncü kişilerce ele geçirilmemesi için gerekli tüm özeni göstermek ve tedbirleri alma sorumluluğunu taşır²¹⁵. Meslekî bir faaliyet yürüten menajer bu mesleğinin icrası sırasında elde ettiği bilgileri sır kapsamından çıkarması eski ceza kanununda “*meslek sırrını ifşa*” adıyla suç olarak sayılmaktayken 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda (TCK) direkt bu konuda özel bir hüküm bulunmamaktadır²¹⁶.

Herkesçe bilinen birtakım bilgilerin menajere sır saklama borcu kapsamında yükletilmesi mümkün değildir²¹⁷. Ancak kesin olarak herkesçe bilindiği bilinmeyen, kolay tahmin edilebilir olduğu düşünülen sırların menajer tarafından ifşa edilmesi menajerin meslekî sırrını ifşa olarak kabul edilebilir²¹⁸. Örneğin bir spor kulübüne hizmet veren bir menajerin bir profesyonel sporcuyla menajeri olduğu kulübün görüşme halinde olduğunu, bir takım medya organlarınca bu görüşmelerin yüksek ihtimalli transfer olarak basına bildirildiği durumda dahi menajerin bu görüşmeler ile ilgili basına doğrulayıcı bir beyan vermesi sır saklama borcunun ihlali olarak kabul edilmelidir. Zira menajerin hizmet verdiği kulübe rakip olan bir başka spor kulübü rakibinin bu transferini geciktirmek, gerçekleştirmemek üzere sporcuya daha farklı ücretler ve olanaklar teklif ederek sporcunun düşüncesini değiştirebilir. Bu durumda her ne kadar medya organları tarafından kamuoyuna servis edilse de menajerin bu beyanları temsilcisi olduğu kulüple daha sıkı bir ilişkisi olduğundan kulübe daha çok zarar verir. Bununla birlikte menajerin işini gördüğü sporcu ya da spor kulübünün herhangi bir zararı olmayacak olsa bilse sırf ifşa edilmesini istemediği bilgilerin tamamı sır olarak kabul

²¹⁴ Aksoy, s.199; Yavuz/Acar/Özen, s.670; Demir Yüce, s.73.

²¹⁵ Hatemi/Serozan/Arpacı, s.417; Akipek, Alt Vekalet, s.58; Bilge, s.293; Yavuz/Acar/Özen, s.670; Akipek, Şerh, s.74; Yılmaz, s.39.

²¹⁶ Yavuz/Acar/Özen, s.671; Eren, Özel, s.734; Yavuz/Acar/Özen, s.671.

²¹⁷ Özlem Demir Yüce, *Vekalet Sözleşmesinde Tarafların Borçları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Ankara, 2009, s.73; Eren, Özel, s.734; Yavuz/Acar/Özen, s.671.

²¹⁸ Suat Sarı, *Vekalet Sözleşmesinin Tek Taraflı Sona Erdirilmesi*, Seçkin, Ankara, 2004, s.301; Eren, Özel, s.734; Yavuz/Acar/Özen, s.671.

edilmelidir²¹⁹. Menajerin bu sorumluluğu sadece kendisiyle sınırlı olmayıp menajerin ifa yardımcısı olan kimseler de bu sırları korumakla yükümlüdür²²⁰. Menajer bu durumda kendisine iş ve işlemlerinde yardımcı olan bu ifa yardımcılarının da spor menajerliği sözleşmesi kapsamında elde edilen bilgileri saklaması yönünde tedbirleri almakla yükümlüdür²²¹. Katıldığımız bir görüşe göre menajer kendisine ifada yardımda bulunan kimselere işleriyle ilgili tüm bilgileri vermemeli, onları sadece yardımlarını istediği konuyla sınırlı olmak üzere bilgilendirmelidir²²².

2.2.2.3. Menajerin Sadakatli Davranma Borcu

Menajerin sadakat borcunun olduğu ise mutlaktır. Zira menajerlik sözleşmesiyle menajer ve sporcu arasında kurulan ilişki güven temelli kurulan bir ilişkidir. Sadakat kelimesi dilimizde “*içten bağlılık*” anlamında kullanılmaktadır²²³. Tarafların sadakatli davranma terimi kaynağını TMK m.2 hükmünde yer alan dürüstlük kuralından almaktadır²²⁴. Yargıtay da bir kararında “...iş görme niteliği icabı başkasının menfaatine hareket etmeyi gerektirir. Kanunda tanımı bulunmayan sadakat ve özen borcu ise aslında Türk Medeni Kanunu’nun 2.maddesinde düzenlenen “dürüstlük” kuralının bir uzantısıdır. Sadakat ve özen borcu, sözleşmenin ifası sırasında önceden belirlenmeksizin ihlal edildikçe kendini gösterir ve somutlaşır...” şeklinde gerekçesini ifade ederek özellikle iş görme borçlarında sadakatli davranma külfetinin kaynağını öğretiyeye paralel olarak TMK m.2’de yer alan dürüstlük kuralına bağlamıştır²²⁵. Menajerin özen borcu, menajerlik sözleşmesi süresince uymakla zorunlu olduğu bir borç iken, sadakat borcu ve devamı niteliğindeki sır saklama borcu menajerlik ilişkisi sona erdikten sonra da devam etmektedir²²⁶.

Menajerin menajerlik sözleşmesiyle yüklendiği iş görme borcunu ifa ederken sadakatli olarak bu işi yapması, sporcuya ya da spor kulübüne yaptığı her işle ilgili bilgi vermek, sporcunun ya da spor kulübünün kendisinin iş alanında bulunan ama kendisinden bağımsız hatalı bir işe girdiğini düşünüyorsa uyarmak ve spor kulübü ya da sporcuya karşı koruma külfetini yerine getirmiş olmak yükümlülüklerini içermektedir²²⁷. Menajer, kurulan sözleşme kapsamında sporcuyu ya da menajeri olduğu spor kulübünü düzenli olarak sözleşmede

²¹⁹ Sarı, s.301.

²²⁰ Demir Yüce, s.74; Eren, Özel, s.734; Yavuz/Acar/Özen, s.671.

²²¹ Aksoy, s.536; Eren, Özel, s.734; Yavuz/Acar/Özen, s.671.

²²² Sarı, s.301.

²²³ <https://sozluk.gov.tr/> E.T. 12.04.2023.

²²⁴ Akipek, Alt Vekalet, s.58; Yavuz/Acar/Özen, s.670; Eren, Özel, s.733.

²²⁵ Yarg. 14. HD. E.2011/8777, K.2011/9411, T.15.07.2011, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T. 03.10.2023.

²²⁶ Yavuz/Acar/Özen, s.670; Eren, Özel, s.734; Şenyüz, s.411.

²²⁷ Sarı, s.299.

gerçekleşen ifalarla ilgili ve her yeni gelişmede sporcu ya da spor kulübünü bilgilendirmek zorundadır²²⁸. Menajer işin görülmesi sırasında menajerlik sözleşmesiyle bağlantılı her konuda sporcu ya da spor kulübüne tavsiye vermekle yükümlüdür²²⁹. Bunlara ek olarak menajer menajerlik sözleşmesinden kaynaklanan nedenlerle ortaya çıkması muhtemel ya da ortaya çıkan çıkar çatışmaları nedeniyle sporcu ya da spor kulübünü de derhal bilgilendirmekle yükümlüdür²³⁰. Menajerin sır saklama borcu, menajerin sadakatli davranma borcunun ayrılmaz bir parçasıdır.

Menajerin sadakatli davranma borcuna aykırı hareket etmesinin ilk sonucu taraflar arasında doğacak güvensizliktir²³¹. Menajer, sadakatli davranma borcunu ihlal etmesi halinde, bu fiillerinden ortaya çıkacak sonuçlar bakımından menajeri olduğu sporcu ya da spor kulübünün ortaya çıkacak zararlarından sorumlu tutulur²³². Sporcu ya da spor kulübü uğrayacağı zararlarının hukuki dayanağı sözleşme hükümleri veya TBK m.49 da düzenlenen haksız fiil hükümleri olabilir.

2.2.3. Menajerin Sporcuyu Pazarlama Borcu

Menajerin faaliyetlerinin temel amaçlarından birisi sporcunun ekonomik alanı ile ilgilidir²³³. Menajerin sporcunun yalnızca spor kulüplerinden ya da spor organizasyonlarından hak kazanacağı ücretlerle ilgili değil aynı zamanda kulüpler ya da organizasyonlarından kazanacağı gelirler dışında diğer gelirleri ile ilgili gelir arttırıcı görevi bulunmaktadır. Sporcunun kişisel başarısının getireceği ünün spor alanı dışında ya da spor alanında bir ticari cazibesinin olacağı açıktır. Bununla birlikte menajerin sahip olduğu ticari portföy de menajerin temsil ettiği sporcularla çalışmak isteyebilir. Buna göre menajer, temsil ettiği sporcusunun bu ticari cazibesini en etkin şekilde kullanılması ve bu gelirlerin düzenli hale getirilmesi amacıyla gayret sarf etmelidir. Bunun en tipik örneği sponsorluk ve reklam gelirleridir²³⁴. Menajer sponsorluk taleplerinin geliştirilmesi ve ücretlerin verimliliği konusunda sporcu için maksimum çabayı sarf etmek zorundadır²³⁵. Buna karşılık bu tür

²²⁸ Yavuz/Acar/Özen, s.670.

²²⁹ Yavuz/Acar/Özen, s.670.

²³⁰ Yavuz/Acar/Özen, s.670.

²³¹ Demir Yüce, s.78.

²³² Bilge, s.293; Akipek, Alt Vekalet, s.59; Yılmaz, s.35.

²³³ Nasse, s.52.

²³⁴ Nasse, s.52.

²³⁵ Amerikan Profesyonel Basketbol Liginde oynayan basketbolcu Kevin Wayne Durant'ın menajeriyle birlikte yürüttüğü sponsorluk anlaşması detaylı haberi için bakınız. Bu haberde menajer, temsilcisi olduğu oyuncu için daha iyi sponsorluk teklifleri hazırlamak için görüşmeler yapmış ancak son tercih oyuncunun kendisine ait olduğundan başka bir sponsorluk teklifi kabul edilmiştir. <https://www.hurriyet.com.tr/caylaga-servet-6962433> E.T. 12.06.2023.

pazarlamaların temel kaynağı sporcunun mevcut ya da geçmiş sportif başarısı ya da kişiliğidir²³⁶.

Sporcu bu pazarlama ve sponsorluk faaliyetlerinde reklam amaçlı olarak adının veya portresinin üçüncü kişilerce kullanılmasını kabul edebilir. Bu tür pazarlama faaliyetlerinde yukarıda yazılı hakların devredildiği üçüncü kişi sponsor olarak anılır. Menajer tüm bu süreçlerin sorunsuz bir şekilde yürütmesi ve temsil ettiği sporcunun bu ikili anlaşmalardan maksimum faydayı elde etmesi için uğraş verir. Sporcunun bu tür reklam ve pazarlama faaliyetlerinde bulunması durumunda bu genellikle kapsamlı bir yazılı sponsor veya reklam sözleşmesi temelinde yapılır. Menajer bu sözleşmelerin düzenlenmesi sırasında müzakerelerde aktif görev alır. Sporcuların disiplinleriyle ilgili düzenlenecek etkinliklere reklam yüzü olarak katılmaları da mümkündür. Bu tür etkinliklerde sporcu yalnızca spor yapma fiiliyle ilgili değil etkinliğin yüzü olarak da katılabilir²³⁷. Bu durumda sporcu şayet bir üne sahipse tanıtım yüzü olduğu o etkinliğe daha fazla gelir kazandırabilir. Gerek bilet satışı gerek söyleşi yapılması ve gerekse diğer ticari getiri sağlayıcı faaliyetler bu nedenle etkinlik organizatörlerine daha fazla gelir sağlama imkânı vermektedir.

Sporcunun spor ekipmanları ve özel hayatında kullanacağı her tür eşya da sponsorluk anlaşmalarının konusu olabilir. Bu konuda sporcunun ve varsa kulübü ile sözleşmesine de bakılmalıdır. Çünkü sporcunun kulübü ile profesyonel sözleşmesinde bu tür teçhizat sponsorluklarında kulübün kendi sponsorlarıyla çalışma zorunluluğu hükmü bulunabilir. Bu durumda sporcu yapmış olduğu profesyonel sözleşmesiyle bu tür sponsorluk haklarından sözleşme süresi boyunca kısmen vazgeçmiş olur. Menajer temsil ettiği sporcusunun ulusal ve uluslararası etkinliklere katılmasını organize eder²³⁸. Sporcunun performansı ile alanında fark edilen bir sporcu haline dönüşmesi muhakkak reklam verenlerin de ilgisini çeker. Menajer bu durumda sporcusuna yönelen bu reklam tekliflerini de sporcusu ve varsa kulübü ile iç ilişkisine zarar getirmeyecek şekilde düzenlenmesini sağlamalıdır.

2.2.4. Menajerin İşi Özenle Yapma Borcu

2.2.4.1. Genel Olarak

TBK m.506/II hükmüne göre “*vekil üstlendiği iş ve hizmetleri, vekâlet verenin haklı menfaatlerini gözeterek, sadakat ve özenle yürütmekle yükümlüdür*”. Hükümde vekilin en

²³⁶ Nasse, s.53.

²³⁷ Fritzweiler/ Pfister/ Summerer, N. 103.

²³⁸ Şayet sporcunun bir kulüple profesyonel sözleşmesi mevcutsa bu konuda sözleşme içeriğine göre hareket edilir. Sözleşmede sporcunun başka özel etkinliklerde performans göstermesinin kulübün muvafakatine bağlandığına veya bu hükme benzer nitelikte başkaca hükümlerin bulunması halinde bu anlaşmaya bağlı olarak işlem yapılmalıdır.

önemli borçlarından birinin işi özenli yapma borcu olduğu açıkça belirtilmiştir²³⁹. TBK m.506/III hükmünde ise “*vekilin özen borcundan doğan sorumluluğunun belirlenmesinde, benzer alanda iş ve hizmetleri üstlenen basiretli bir vekilin göstermesi gereken davranış esas alınır*” denilerek özenli davranışın sınırları belirlenmiştir. Yargıtay bir kararında²⁴⁰ vekilin “...üzerine aldığı işi özenle ve müvekkili yararına yürütüp sonuçlandırmakla görevli olduğu gibi, müvekkilinin kendisi hakkındaki güveninin sarsılmasına neden olacak tutum ve davranışlardan da titizlikle kaçınmak zorundadır” diyerek özen borcunun vekil için sınırlarını ifade etmiştir. Özenli davranış, insani bir davranışın ve dahi insani bir fiilin kriterlerinden olup, sözleşme ile belirlenen amaca ulaşmak için akıl ve iradeyle yapılan davranıştır²⁴¹. Spor menajerliği sözleşmesinde menajerin özen borcu, sporcunun yararına iş görürken hayat tecrübelerinden faydalanıp, sporcuya zarar verebilmesi muhtemel her türlü davranıştan kaçınmaktır²⁴². Menajerin işini özenle yapmasından sporcu için girişeceği işleri kesinlikle başarıyla sonuçlandırması değil, menajerin başarılı olmak uğruna her türlü çabayı gösterip işin ifasına engel olacak mahiyetteki davranışlardan kaçınmasıdır²⁴³.

2.2.4.2. Özen Borcunun Hukuki Niteliği

Spor menajerliği sözleşmesinde özen borcunun hukuki niteliğinin tespit edilirken vekalet sözleşmesinde vekilin özen sorumluluğunun hukuki niteliği kıyasen uygulanır. Vekalet sözleşmesinde vekilin özen borcu sorumluluğu, öğretide bir kısım görüşe göre asli bir edim olmayıp yan edimdir²⁴⁴. Diğer bir görüşe göre ise vekalet sözleşmesinde özen borcu yan edim olmayıp bir asli edimdir²⁴⁵. Zira vekilin vekalet sözleşmesindeki borcu vekalet konusu işi gerçekleştirirken bunu özenli bir şekilde yapmaktır. Vekâlet sözleşmesiyle vekilin bir sonuç taahhüdü üstlenmemesi sebebiyle, vekilin özen borcu asli bir edim olduğu kabul edilmektedir²⁴⁶.

²³⁹“Ne var ki, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunun (TBK) sadakat ve özen borcu, vekilin vekil edene karşı en önde gelen borcu kabul edilmiş ve 506. (818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 390.) aynen; “Vekil, vekâlet borcunu bizzat ifa etmekle yükümlüdür. Ancak vekile yetki verildiği veya durumun zorunlu ya da teamülün mümkün kıldığı hallerde vekil, işi yaptırabilir. Vekil üstlendiği iş ve hizmetleri, vekâlet verenin haklı gözeterek, sadakat ve özenle yürütmekle yükümlüdür. Vekilin özen borcundan doğan, benzer alanda iş ve üstlenen basiretli bir vekilin gereken davranış esas alınır.” yer verilmiştir. Bu itibarla vekil, vekil edenin yararına ve uygun hareket etme, onu zararlandırıcı davranışlardan kaçınma yükümlülüğü altındadır.” **Yarg. 1. HD. E.2014/9017, K.2014/16274, T.22.10.2014**, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T. 01.10.2023.

²⁴⁰ **Yarg. 3. HD. E.2022/1687, K.2022/6240, T.28.06.2022**, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T. 01.10.2023.

²⁴¹ Bu görüşü savunan yazarlar için bkz. **Aral/Ayrancı**, s.462 dn. 8.

²⁴² **Başpınar**, s.153; **Aral/Ayrancı**, s.462; **Aksoy**, s.211; **Yavuz/Acar/Özen**, s.662; **Eren**, Özel, s.731.

²⁴³ **Demir Yüce**, s.56; **Yavuz/Acar/Özen**, s.662; **Eren**, Özel, s.731.

²⁴⁴ **Akipek**, Alt Vekalet, s.57.

²⁴⁵ **Gümüş**, Özen Borcu, s.178.

²⁴⁶ **Demir Yüce**, s.59.

Menajerlik sözleşmesinde menajerden beklenen husus menajerliğini yaptığı sporcuya karşı borcunu ifa ederken özenli davranmasıdır. Menajer bir sonuç garantisi vermediğinden işini özenli yapması yeterli olup tüm müspet uğraşına rağmen işin olumlu sonuçlanmamasından sorumlu olmaz²⁴⁷. Ancak işin gerçekleşmeme sebebinin menajerin özensiz davranışı olması durumunda menajer bundan dolayı sorumlu tutulabilir. Bu nedenle menajerlik sözleşmesinde menajerin özen borcu da asli bir edimdir. Menajer, işi gereği resmî kurumlar, özel şirketler ve medyayla iletişim halinde olacağından menajeri olduğu sporcusu için gerekli tüm özeni göstermelidir.

2.2.4.3. Özen Borcunun Kapsamı

Vekalet sözleşmesinde vekilin özen borcunun kapsamının belirlenmesi için ilk bakılması gereken kaynak taraflar arasında kurulan vekalet sözleşmesidir²⁴⁸. 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda (BK) vekilin özen borcu hizmet sözleşmesindeki özen borcuna göre belirlenirken, 6098 sayılı TBK' da bu husus vekil için yeniden düzenlenmiş ve vekilin özen borcunun kapsamı daha da ağırlaştırılmıştır²⁴⁹. Vekalet sözleşmesinde özen borcunun kapsamına ilişkin bir değerlendirme veya hüküm mevcut değilse bu durumda işin niteliğine bakılır. Öğretide vekalet sözleşmesinin ücretli olup olmamasına dair özen borcunun kapsamının değişeceğini savunan birtakım görüşler mevcuttur. Birtakım yazarlar vekalet sözleşmesinin ücretsiz olması durumunda vekilin özen borcunun daha hafif tutulması gerektiğini savunmaktadır²⁵⁰. Bir diğer görüşe göre ise vekalet sözleşmesinde bir sonuç taahhüdü bulunmadığından ve vekil ile vekalet veren arasındaki ilişki amaca giden yolda vekilin özenli bir şekilde vekalet vereni temsil etmesi iken vekilin bu durumda ücret alıp almamasına bakılmaksızın özen borcundan aynı şekilde sorumlu tutulması gerektiğidir²⁵¹. Bu

²⁴⁷ Aksoy, s.211; Yavuz/Acar/Özen, s.662; Eren, Özel, s.731.

²⁴⁸ Demir Yüce, s.60; Başpınar, s. 75; Eren, Özel, s.731.

²⁴⁹ "Vekilin özen borcundan doğan sorumluluğunun belirlenmesinde, benzer alanda iş ve hizmetleri üstlenen basiretli bir vekilin göstermesi gereken davranış esas alınır." hükmüne yer verilmiştir. Bu itibarla vekil, vekil edenin yararına ve iradesine uygun hareket etme, onu zararlandırıcı davranışlardan kaçınma yükümlülüğü altındadır. Vekâletin kapsamı, sözleşmede açıkça gösterilmemişse görülecek işin niteliğine göre belirlenir (TBK'nın 504/1). Sözleşmede vekaletin nasıl yerine getirileceği hakkında açık bir hüküm bulunmama veya yapılan işlem dış temsil yetkisinin sınırları içerisinde kalsa dahi vekilin bu yükümlülüğü daima mevcuttur. Hatta malik tarafından vekilin bir taşınmazın satışında dilediği bedelle dilediği kimseye satış yapabileceği şeklinde yetkili kılınması, satacağı kimseyi dahi belirtmesi ona dürüstlük kuralını, sadakat ve özen borcunu göz ardı etmek suretiyle makul sayılacak ölçüler dışına çıkarak satış yapma hakkını vermez. Vekil edenin yararı ile bağdaşmayacak bir eylem veya işlem yapan vekil, değinilen maddenin son fıkrası uyarınca sorumlu olur. Bu sorumluluk BK'de daha hafif olan işçinin sorumluluğuna kıyasen belirlenirken, TBK'da benzer alanda iş ve hizmetleri üstlenen basiretli bir vekilin sorumluluğu esas alınarak daha da ağırlaştırılmıştır." Yarg. 1. HD. E.2020/272, K.2021/989, T.24.02.2021, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T. 02.10.2023.

²⁵⁰ Hatemi/Serozan/Arpacı, s.418.

²⁵¹ Aral/Ayrancı, s.463-464.

görüŖe göre vekalet sözleşmesinin ücretsiz olması ancak tazminatın belirlenmesinde göz önünde bulundurulabilir.

Spor menajerliği sözleşmesinde menajerin özen borcunun kapsamı da oldukça geniŖtir. Çünkü spor menajerliği sözleşmesi kanaatimizce ücretli yapılması gerektiğinden hüküm ve kapsamı ücretli vekalet sözleşmesindeki hüküm ve sonuçlara benzer olmalıdır. Ancak bu alelade bir vekalet sözleşmesindeki vekil değıl, avukat, hekim gibi belirli uzmanlıkların akabinde diploma ve lisans gerektiren meslekler ile uğraŖan vekiller gibidir. Çünkü ölkemizde ve dünyada sporcu menajerliği sıfatı ölkelerin ilgili federasyonlarınca düzenlenen eğitim ve sınavlarının akabinde kazanıldığından menajerin özen borcunun kapsam ve sınırı da avukatlık veya hekimlik gibi mesleklerle iŖtigal eden kimseler gibi olmalıdır. Menajer bu bağlamda işi sonuçlandırma garantisi veremeyeceğı gibi işi kabule de mecbur değıldir. Menajer temsil ettiğı sporcu ile ilgili işlerinde özensiz davranmamalıdır. Örneğın menajer, menajerliğini yürüttüğü sporcusuyla ilgili yabancı bir ölkede yapılacak işlemlerde yukarıda “Menajerin İşı Bizzat Yapma Borcu” başlığında anlatıldığı üzere özen borcunu ihlal etmeyecek tedbirleri almak zorundadır. Zira menajerin bilmemek ya da tecrübe eksikliğinden kaynaklı özen borcunu hafifletmek gibi bir mazereti bulunmamaktadır.

2.2.4.4. Özen Borcunun İhlalinden Kaynaklanan Sorumluluğı

Spor menajerliği sözleşmesinde kural olarak menajer her ne kadar sporcuya bir sonuç taahhüdü vermese de sporcunun işini görürken kusursuz bir özen göstermek zorundadır. Menajerin en önemli borçlarından biri olan özen borcunu ihlal etmesi durumunda sporcusuna karşı sorumlu olur. Menajerin bu sorumluluğına gidilebilmesi için borcunu gereğı gibi ifa etmemesi gerekir.

Menajerin özen borcunun ihlali durumunda sorumluluğına gidilebilmesi için yapmayı üstlendiğı edimi gereğı gibi ifa etmemesi sonucunda ortaya sporcu aleyhine bir zarar çıkması gerekir²⁵². Sporcunun menajerin bu sorumluluğına başvurulabilmesi için uğradığı zararlar menajerin özensiz davranma fiili arasında bir illiyet bağı bulunmalıdır. Menajer gerekli özeni göstermemiş olmakta kusurlu davranmış olmalıdır. Ayrıca sporcunun menajerin özenli davranmadığını ileri sürerek menajerin sorumluluğına gitmesi durumunda gerekli özenin gösterilmediğini ispat külfeti kendisine aittir²⁵³. Sporcu ayrıca bu iddiasını ispat ederken tek başına menajerlik sözleşmesiyle hedeflenen amaca ulaşamamasına dayanamaz. Menajerlik sözleşmesiyle amaçlanan sonuca ulaşamamasında menajerin fiillerinin aynı konuda hizmet

²⁵² Demir Yüce, s.65; Yavuz/Acar/Özen, s.663-664; Eren, Özel, s.732.

²⁵³ Yavuz/Acar/Özen, s.663; Akipek, Alt Vekalet, s.56; Veysel Başpınar, Vekilin (Avukatın, Hekimin, Mimarın, Bankanın) Özen Borcundan Doğan Sorumluluğı, 2. Baskı, Ankara, 2004, s. 210

veren basiretli başka bir menajerin fiillerinden ayrıldığını ispat ederek bu olguyu kanıtlayabilir²⁵⁴. Böylelikle ispat yükümlülüğünü yerine getirmiş olan sporcuya karşı menajer ancak bu durumda kusurunun olmadığını ispat ederek kendisine yöneltmiş sorumluluktan kurtulabilir²⁵⁵. Menajer bu olguyu ispat ederken kusurunun olmadığını ya da her türlü özeni gösterseydi dahi sonucun aynı şekilde gerçekleşeceğini ispat etmelidir²⁵⁶.

2.2.5. Menajerin Sporcu İçin Halkla İlişkiler Borcu

Menajer temsilcisi olduğu sporcuyu yalnızca ekonomik yönleriyle tacirlere veya diğer kuruluşlara karşı temsil etmez. Menajerin ayrıca sporcunun halkla ilişkilerini düzenleme borcu da bulunmaktadır. Aslında bu borç sporcunun ekonomik olarak pazarlanması için temel oluşturma amacını da sağlar²⁵⁷. Sporcunun basınla ilişkilerinin düzenlenmesi de bu borç kapsamında değerlendirilmelidir. Zira basın sporcuyu kamuoyuna direkt tanıttak çok önemli bir faktördür. Sporcunun kullandığı sosyal medya hesaplarının yönetilmesi de menajerin takip edebileceği bir görevdir. Günümüzde sosyal medyanın kullanım oranının oldukça artması, yazılı basın kaynaklarının dahi online kaynaklara dönüştüğü süreçte Facebook, X, Instagram veya YouTube gibi küresel sosyal medya sitelerinin milyarlarca kullanıcı tarafından kullanılması sosyal medyanın gücünü ortaya koymaktadır. Sporcular bu açık pazarda kendi hesaplarını kullanırken itibarlarına ve farkındalıklarına azami önem göstermelidir.

Menajer, sporcunun halkla ilişkiler, basın ilişkileri ve sosyal medya kullanımı gibi konularda sporcuya destek verir. Menajer yapacağı basın çalışması ile sporcunun yazılı, görsel veya işitsel basında yer almasını sağlamalıdır. Sporcu hakkında ortaya çıkabilecek karalamalara ivedilikle yanıt vermeli, yalan haberleri ise tekzip etmelidir. Günümüzde bir kulüple çalışan sporcular kulüpleri tarafından herhangi bir problemde sözleşmelerine aykırı olarak taraftarlarına isimleri de açıklanmak suretiyle karalamaya maruz kalabilmektedir. Menajer bu durumda sporcusunun neden bu karalamaya maruz kaldığını ve temsil ettiği sporcunun haklarını tüm medya organlarında anlatmalıdır. Çünkü hiç şüphesiz bu tarz durumlarda bütçesi ve tarihi daha büyük olan kulüpler toplum tarafından referans kabul edilip, sporcu bir yargısız infaza kurban gidebilmektedir. Hatta sporcunun yabancı olması veya kulübüne henüz yeni katılması durumunda kulüplerin kurumsal yapısı daha güvenilir

²⁵⁴ Yavuz/Acar/Özen, s.663-664; Eren, Özel, s.732.

²⁵⁵ Yavuz/Acar/Özen, s.664; Eren, Özel, s.732.

²⁵⁶ Başpınar, s.215; Eren, Özel, s.732; Yavuz/Acar/Özen, s.664.

²⁵⁷ Nasse, s.55.

görünebilir. Menajer tüm bu durumlarda sporcusuna destek vermeli ve onun haklarını kamuoyuna anlatarak sporcusunun itibarını korumalıdır²⁵⁸.

2.2.6. Menajerin Sözleşmeye Uygun Şekilde İş Görme Borcu

Menajer ve sporcu arasındaki ilişki, menajerlik sözleşmesinin geçerli olarak kurulması ile başlar. Menajer bu sözleşmeyle sporcunun menajeri olarak tanınır ve adlandırılır. Menajer ile sporcu arasındaki ilişkinin temel çerçeve ve sınırlarını spor menajerliği sözleşmesi belirler. Menajer bu sözleşme kurulduktan sonra sporcu için iş görmeyi özenle yürütmek zorundadır²⁵⁹. Menajer sporcu için sözleşme ile belirlenen sınırlar dahilinde iş görmeyi üstlenir. Menajer edimlerini ifa ederken sözleşmeye uygun hareket etmek zorundadır. Her ne kadar menajerlik sözleşmesinde hüküm bulunmayan hallerde vekalet sözleşmesinin hüküm ve sonuçları tatbik edilecek olsa da bu husus sadece asgari yükümlülükler açısından yer alır. Menajerlik sözleşmesi ise vekalet sözleşmesine göre daha geniş içerikli bir sözleşmedir. Buna göre vekalet sözleşmesinde vekilden beklenmeyecek bazı iş ve işlemlerin menajerden beklenmesi için bu hususun sözleşmede yer alması gerekmektedir. Menajerlik sözleşmesinin düzenlenmesinde sözleşme serbestisi yer almaktadır. Sözleşme serbestisi içinde tarafların sözleşmenin içeriğini özgürce belirleyebilme hakkı çalışmamızda önceki bölümde anlatılmıştır²⁶⁰. Buna göre tarafların bir araya gelerek içeriğini özgürce belirlediği bu sözleşme taraflara uyması gereken kuralların da çerçevesini oluşturur. Menajerin kurulan sözleşmeye aykırı olarak sporcu adına bir işlem yapması durumunda yetkisiz temsil hükümleri uygulanır²⁶¹.

2.2.7. Menajerin Sporcuya Hukuki, Vergisel ve Mali konularda Destek Olma Borcu

Menajer, temsil ettiği sporcusunun adına düzenlenecek sözleşmeler ve bu sözleşmelerle ilgili ortaya çıkabilecek problemlere ilişkin süreçlerin yönetilmesine bizzat katılabileceği gibi uzman desteği alınması gereken durumlarda durumun koşullarına en uygun uzmanın seçilmesiyle de ilgilenir. Sporcunun bir kulüp ya da spor organizasyonu ile sözleşmenin kurulması, yürütülmesi veya feshi ile ilgili yaşayacağı bir hukuki problemde en uygun hukuki danışmanı seçmekle de yükümlüdür. Zira sporcunun düzenli olarak antrenman

²⁵⁸ Türkiye Süper Lig kulüplerinden Beşiktaş Jimnastik Kulübünün 11.12.2023 tarihli basın açıklaması ile profesyonel futbolcu Vincent Aboubakar ve diğer 4 futbolcunun kadro dışı bırakılmasının akabinde Aboubakar'ın menajeri basın açıklaması yaparak temsil ettiği sporcunun haklarını korumuştur., <https://www.hurriyet.com.tr/sporarena/aboubakarın-menajeri-pini-zahavi-besiktasa-rest-cekti-ya-ozur-dilersiniz-ya-da-ocakta-gideriz-42377566> E.T. 18.12.2023.

²⁵⁹ Sarıhan, s.82-83.

²⁶⁰ Detaylı bilgi için bkz., Başlık 1.5.1.1.

²⁶¹ Sarıhan, s.85.

yapması ve müsabakalara hem fiziki olarak hem ruhen hazırlanması gerekmektedir. Sporcu bu yoğunluğunun içindeyken ona bu desteği sağlama borcu menajerine aittir. Yine sporcunun ücret ve kazançlarıyla ilgili yaşayabileceği vergisel ya da mali sorunlarında durumun çözümünü sağlamak adına ilgili uzmanların seçimiyle de menajer ilgilenir. Sporcular çok uluslu müsabakalarda ödül kazanımı sağlama potansiyeli olan insanlardır. Aynı zamanda disiplin hükümleriyle de farklı ülkelerde karşı karşıya kalma ihtimalleri bulunur. Tüm bu nedenler nazara alındığında menajerin uzman seçimi konusunda titiz davranması ve temsilcisi olduğu sporcuya her ülke ve her alanda en iyi uzmanları hazırlama borcu da bulunmaktadır. Menajerin bu davranışı menajerin özen borcunun da yerine getirilmesi için uyması gereken davranışlardandır.

Sporcu menajerliğinin ilk dönemlerinde menajerler, ilgili mesleklerden olmasa dahi özellikle hukuk ve vergi danışmanlığı imtiyazlarına tabi hizmetler sunuyorlardı²⁶². Ancak günümüzde çoğu menajer, düzenleyecekleri menajerlik sözleşmesine vergisel ve hukuksal tavsiyeleri karşılayamayacakları, bu konularda nihai seçim hakkının sporcunun kendisinde olduğunu şerh düşmektedir²⁶³. Bunun nedeni uzmanı olmadıkları alanda sporcunun ileride zor duruma düşme ihtimalinde sorumluluktan kaçınmak istemeleridir. Bu nedenle günümüzde menajerler sadece bu tür uzmanlık gerektiren işlerde uzman seçimi noktasında hizmet vermektedir²⁶⁴.

2.2.8. Menajerin, Oyuncu/Sanatçının Talimatına Uyuma Borcu

Spor menajerliği sözleşmesi bir iş görme sözleşmesidir. Bu sözleşme ile menajer, menajeri olduğu sporcu ya da spor kulübünün lehine iş görme yükümlülüğünü üstlenir. İş gördüren spor ya da spor kulübünün menajerlik sözleşmesinin karşı tarafı olan menajere tevdi edeceği işler hukuken menajere yöneltilecek bir irade beyanıyla olur. Talimat kelimesi dilimizde bir başkasına verilen emir, yönerge olarak tanımlanmaktadır²⁶⁵. Spor menajerliği sözleşmesinde de menajer sporcunun talimatları çerçevesinde borcunu ifa edecektir²⁶⁶. Ancak menajerlik sözleşmesindeki talimat kavramı, hizmet sözleşmelerindeki talimat kavramından yoğunluk olarak farklıdır. Asıl olan sporcunun menfaati olduğundan talimat vermek sporcunun en doğal hakkıdır²⁶⁷. Zira hizmet sözleşmesinde işçi ile işveren arasında alt-üst ilişkisi ve bağımlılık unsuru ön plandadır. Menajerlik sözleşmesinde ise menajer ile sporcu

²⁶² Nasse, s.57.

²⁶³ Nasse, s.57.

²⁶⁴ Nasse, s.57.

²⁶⁵ <https://sozluk.gov.tr/> E.T. 18.04.2023.

²⁶⁶ Sarıhan. S.77.

²⁶⁷ Bilge, s.295.

arasındaki ilişki alt-üst ilişkisi olmayıp menajer sporcudan bağımsızdır²⁶⁸. Menajerin, sporcunun talimatına uyma borcu işin sporcunun isteğine uygun olması ve sporcunun işinin görülmesi hususunun bir sonucudur. Ancak sporcu tarafından verilen bu talimatlar menajerin uzmanlık alanına giren konularla ilgiliyse bu durumda talimatlar sınırlı olarak kullanılmalıdır²⁶⁹. Sporcu talimat vermek hakkından önceden vazgeçemez²⁷⁰. Menajere yöneltilecek bu talimatlarla spor menajerliği sözleşmesinin uygulamasında karışıklık çıkaran olgular netleşecek ve spor menajerliği sözleşmesinin konusu somutlaşır²⁷¹. Sporcu tarafından verilen talimatlar, spor menajerliği sözleşmesiyle kararlaştırılan ve detaylandırılan hususları değiştirmeye yönelik ise ya da sözleşmeyi değiştirme kuvveti taşıyan talimat niteliğindeyse menajer bu talimatlara uymak zorunda değildir²⁷². Menajere yöneltilen tüm talimatlar menajer tarafından özenle incelenmeli, gereksiz, israf, zaman kaybından başka bir sonuç olmayacağı anlaşılan bu taleplere menajerin sporcuya karşı olan sadakat borcu kapsamında bilgi vermelidir²⁷³. Sporcunun hukuka ve ahlaka aykırı talimatlarına da menajer uymak zorunda değildir²⁷⁴. Menajerin hukuka veya ahlaka aykırı verilmiş olan bu emirleri uygulamaması sporcu aleyhine bir sonuç doğuracaksa menajerin bu zarardan sorumlu tutulması mümkün değildir. Ancak menajer, sporcunun bu ahlaka ve hukuka aykırı talimatlarını yerine getirir ve işlemler için masraf yaparsa bu masrafları sporcudan isteyemez²⁷⁵. Bu durum dışında menajer sporcunun talimatlarına uymak zorunda olup uymaması halinde sporcunun bundan doğacak zararlarını tazmin etmek zorunda kalır²⁷⁶. Sporcu tarafından menajere verilen talimatlar açık veya zımni olarak yapılabilir²⁷⁷. Sporcu tarafından menajere yöneltilecek talimatlar, “emredici”, “yol gösterici” ya da “seçimlik” olabilir²⁷⁸.

2.2.8.1. Emredici Talimat

Spor menajerliği sözleşmesinde sporcunun menajere yöneltileceği kesin nitelikli talimatlara emredici talimat denir²⁷⁹. Menajer, sporcu tarafından kendisine yöneltilen bu talimatlara uymakla mükelleftir. Menajer bir talimatın emredici nitelikte olup olmadığına

²⁶⁸ Detaylı bilgi için bkz., Başlık 1.7.2.

²⁶⁹ Yavuz/Acar/Özen, s. 677; Akipek, Alt Vekalet, s.60; Eren, Özel, s.729.

²⁷⁰ Yavuz/Acar/Özen, s.677; Demir Yüce, 79; Eren, Özel, s.729.

²⁷¹ Aral/Ayrancı, s.467; Eren, Özel, s.729; Yavuz/Acar/Özen, s.677.

²⁷² Yavuz/Acar/Özen, s.667; Şenyüz, s.411; Eren, Özel, s.729.

²⁷³ Aral/Ayrancı, s.468; Eren, Özel, s.729; Şenyüz, s.411.

²⁷⁴ Yavuz/Acar/Özen, s.677; Eren, Özel, s.729; Şenyüz, s.411.

²⁷⁵ Şenyüz, s.411; Yavuz/Acar/Özen, s.677; Eren, Özel, s.729.

²⁷⁶ Bilge, s.295; Akipek, Şerh, s.63.

²⁷⁷ Akipek, Şerh, s.57; Yavuz/Acar/Özen, s. 666-667.

²⁷⁸ Başpınar, s.217; Yavuz/Acar/Özen, s.677.

²⁷⁹ Yavuz/Acar/Özen, s.668; Akipek, Şerh, s.58; Demir Yüce, s.82.

yorum metoduyla karar verir²⁸⁰. Menajerin, sporcu tarafından kendisine yöneltilen herhangi bir talimatın emir niteliği taşıyıp taşımadığı konusunda bir tereddüte düşmesi halinde bu talimatı emredici talimat olarak kabul etmesi gerekmektedir²⁸¹. Menajer tarafından menajerlik sözleşmesinin tek taraflı olarak sona erdirmeye hakkı kullanılmadığı sürece emredici talimata uyulma zorunluluğu bulunmaktadır²⁸².

2.2.8.2. Yol Gösterici Talimat

Menajer sporcu tarafından verilen talimatların belirli bir durum için olduğu, bu durumun zamanla ya da sürece göre değiştiği durumlarda bu talimatlardan ayrılma gereksinimi duyduğu talimat şekline yol gösterici talimat denir²⁸³. TBK m.505/1 fıkrasının ikinci cümlesine göre “*ancak, vekâlet verenden izin alma imkânı bulunmadığında, durumu bilseydi onun da izin vereceği açık olan hâllerde, vekil talimattan ayrılabilir*”. Sporcunun menajere yönelik talimatından durumun gerekliliği kapsamında menajer bu maddeye uygun olarak talimattan ayrılabilir²⁸⁴.

2.2.8.3. Seçimlik Talimat

Menajere sporcu tarafından verilen bir diğer türlü talimata seçimlik talimat denmektedir. Bu talimat türünde sporcu menajere kesin suretle uyması gereken bir talimat vermemiştir. Durumun gerekliliğine göre menajerin karar vermesini istediği hallerde bu talimat türüne girer. Örneğin sporcu kendisine ulaşan birkaç farklı sponsorluk teklifi için menajerine herhangi biriyle anlaşma yapma talimatı verebilir. Bu durumda menajer kendisiyle iletişimi en açık olan ve sporcu açısından daha faydalı olacağını düşündüğü sponsor ile anlaşma yapabilir. Bu talimat türünde menajerin en dikkat etmesi gereken şey yaptığı tercihlerde özen ve sadakat borcunu ihlal etmeyecek seçimler yapmasıdır²⁸⁵.

2.2.9. Menajerin Hesap Verme Borcu

2.2.9.1. Borcun Kapsamı ve Hukuki Niteliği

TBK m.508’e göre vekil, vekâlet verenin istemi üzerine yürüttüğü işin hesabını vermekle yükümlüdür. Vekilin hesap verme borcu, kişinin kendisi dışında bir başkasının işini görmesinin doğal bir sonucudur²⁸⁶. Vekile hesap verme yükümlülüğü getiren madde

²⁸⁰ Akipek, Şerh, s.58; Yavuz/Acar/Özen, s.668; Başpınar, s.218.

²⁸¹ Yavuz/Acar/Özen, s. 668; Başpınar, s.218.

²⁸² Yavuz/Acar/Özen, s.668.

²⁸³ Başpınar, s.218; Yavuz/Acar/Özen, s.668.

²⁸⁴ Akipek, Alt Vekalet, s.60; Bilge, s. 295; Yavuz/Acar/Özen, s.668.

²⁸⁵ Akipek, Şerh, s.58.

²⁸⁶ Özkaya, s.83; Tandoğan, s.258; Yavuz/Acar/Özen, s.672; Eren, Özel, s.735; Şenyüz, s.412.

hükmünde yer alan “vekalet verenin istemi üzerine” ifadesi vekilin bu yükümlülüğünün ancak vekalet veren talep ettiğinde doğacağı şeklinde anlaşılmaya müsaitse de öğretide böyle kabul edilmemektedir. Öğretide, mehz İsviçre Borçlar Kanunu’nda da böyle bir ifade yer almadığı için vekilin vekalet verene her zaman hesap vermekle yükümlü olduğu kabul edilmektedir²⁸⁷. Bir diğer ifadeyle vekil, vekalet verenin talebini beklemeksizin vekalet verene hesap vermelidir²⁸⁸.

Spor menajerliği sözleşmesinde menajer ve sporcu arasındaki ilişkide de bu hüküm kıyasen uygulanır. Menajerin sporcuya hesap verme borcu hem menajerin hem de sporcunun yararına olan bir durumdur²⁸⁹. Zira, sporcunun, kendisiyle ilgili hususlardaki bir işi yürüten menajerin işe nasıl başladığını, işi ne şekilde ifa ettiğini ve nasıl sonuçlandığını öğrenme hakkı bulunmaktadır. Özellikle sporcu yoğun geçen transfer dönemlerinde menajerle yapacağı görüşmeler sayesinde transfer görüşmelerinin ilerleyişi hakkında bilgi edinebilir, yönlendirme yapabilir²⁹⁰. Sporcu menajerden bilgi edindiğinde, menajeri denetleme, menajere ifa ettiği işiyle ilgili talimatlar verme, talimatlara uyulup uyulmadığını ve gerektiğinde tek taraflı olarak sözleşmeyi sona erdirmeye imkânına sahip olur²⁹¹. Sporcu, menajerin kendisine karşı olan hesap verme yükümlülüğünü yerine getirmesiyle istenmeyen sonuçların veya zararların doğmasına da müdahale imkânı elde eder. Sporcu, menajer tarafından kullanılmayan şeylerin kendisine iadesini sağlamak için ve sözleşmeden doğan yükümlülüklerin menajer tarafından gereği gibi ifa edilmemesinden kaynaklanan tazminat talebi için dayanağa sahip olur²⁹².

Menajer de sporcunun talebiyle sözleşmenin devamı sürecinde aralıklarla hesap verme borcunu yerine getirerek spor menajerliği sözleşmesiyle üstlendiği borçları daha kolay yerine getirebilecek, sporcuyla her aşamada iletişim halinde olduğu ve ona hesap verdiği için, sözleşmenin sona ermesi durumunda aldıklarını geri verme borcunu da daha kolay ifa eder²⁹³. Vekalet sözleşmesi için öğretide ifade edildiği gibi burada da menajerin, sporcudan olan alacaklarının mahsubu ve ibrası daha kolay olur²⁹⁴.

Vekilin hesap verme borcu vekalet sözleşmesinin kurulmasıyla başlayıp, sözleşme sona erene kadar devam eder. Bazı durumlarda vekalet sözleşmesi sona ermiş olsa da vekilin hesap verme borcu devam eder²⁹⁵. Vekalet veren vekalet sözleşmesi sona erdikten sonra da

²⁸⁷ Yalçınduran, s.83; Özkaya, s.489, Yılmaz, s.40; Aydın Zevkliler/ Ayşe Havutçu, **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, Seçkin, Ankara, 2007, s.345.

²⁸⁸ Yalçınduran, s.83; Yavuz/Acar/Özen, s.672; Eren, Özel, s.735; Şenyüz, s.412.

²⁸⁹ Sarıhan, s.93.

²⁹⁰ Sarıhan, s.94.

²⁹¹ Yavuz/Acar/Özen, s.672; Eren, Özel, s.735; Şenyüz, s.412; Özkaya, s.489.

²⁹² Yavuz/Acar/Özen, s.672; Şenyüz, s.412; Eren, Özel, s.735.

²⁹³ Akipek, Alt Vekalet, s.62; Eren, Özel, s.735; Yavuz/Acar/Özen, s.672; Şenyüz, s.412.

²⁹⁴ Yavuz/Acar/Özen, s.672; Tandoğan, s.260.

²⁹⁵ Sarı, s.288; Özkaya, s.489.

vekilden hesap vermesini talep edebilir. Bu durumda vekil bu borcu vekalet sözleşmesi sona ermiş olsa da ifa etmekle yükümlüdür. Ancak bu ihtimalde vekilin yapacağı masraflar ve harcayacağı emeğin ücreti vekalet veren tarafından ödenmelidir²⁹⁶. Vekil yaptığı masraflarla ilgili bilgi ve belgeleri de vekalet verene sunmakla yükümlüdür²⁹⁷. Vekil dolaylı temsilci sıfatıyla hareket ettiği vekalet sözleşmelerinde hesap vermekle yükümlü olduğu gibi doğrudan temsilci sıfatı ile hareket ettiği vekalet sözleşmelerinde de yükümlüdür²⁹⁸.

Vekalet sözleşmesinin ölümle sona erdiği durumlarda vekil hesap verme borcunu, vekalet verenin öldüğü durumda mirasçılara karşı yerine getirmesi gerekmektedir²⁹⁹.

Menajerin hesap verme borcu bir yapma borcudur³⁰⁰. Menajer hesap verme borcunu ifa ederek asli yükümlülüğünün yerine getirilmesini de kolaylaştırmaktadır³⁰¹. Hesap verme borcu, yan edim yükümü niteliğindedir³⁰². Bu borç asli borcundan ayrıca talep edilebilmektedir³⁰³.

Menajerin, sporcuya hesap verme borcunun zamanı ve şekli menajerlik sözleşmesinde taraflarca kararlaştırılabilir. Bununla birlikte tarafların kararlaştırmalarına ek olarak işin niteliğine ve teamüle göre de menajer, sporcuya belirli zamanlarda hesap verme borcunu yerine getirmelidir³⁰⁴.

Menajerin sporcuya hesap verme borcu, işin niteliğine göre belgelerle ve kural olarak yazılı şekilde ifa edilmelidir³⁰⁵. Bu kapsamda gerekli fatura, makbuz, rapor, cetvel gibi belgelerin asıllarının da sporcuya gösterilmesi gerekmektedir³⁰⁶.

2.2.9.2. Borca Aykırılık

Bir yapma borcu olan menajerin hesap verme borcuna aykırı davrandığı durumlarda, yapma borçlarının ifasına ilişkin hükümler uyarınca değerlendirme yapılması gerekmektedir³⁰⁷. Menajer hesap verme borcunu özenle ifa etmelidir. Menajerin hesap verme borcunu ifa ederken gerekli özeni göstermemesi durumunda borç kötü ifa edilmiş olur³⁰⁸.

Vekalet sözleşmesinde vekilin vekalet verene hesap verme borcunu üçüncü bir kişinin ifa etmesi imkânı varsa, vekalet veren TBK m.113/I hükmü gereğince masrafların vekil

²⁹⁶ Sarı, s.289; Eren, Özel, s.735; Yavuz/Acar/Özen, s.672.

²⁹⁷ Akipek, Alt Vekalet, s.62; Eren, Özel, s.735; Yavuz/Acar/Özen, s.672.

²⁹⁸ Şahin Akıncı, Vekalet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Konya, 2004, s.21; Yavuz/Acar/Özen, s.672.

²⁹⁹ Sarı, s.287; Özkaya, s.490; Akıncı, s.22.

³⁰⁰ Akipek, Alt Vekalet, s.62; Yalçınduran, s.84; Akıncı, s.22; Tandoğan, s.260.

³⁰¹ Sarı, s.285.

³⁰² Gümüş, Özen Borcu, s.233.

³⁰³ Sarı, s.285.

³⁰⁴ Özkaya, s.489.

³⁰⁵ Sarı, s.288.

³⁰⁶ Demir Yüce, s.101.

³⁰⁷ Yalçınduran, s.84; Yavuz/Acar/Özen, s.672.

³⁰⁸ Gümüş, Özen Borcu, s.224.

tarafından karşılanması suretiyle ifanın üçüncü bir kişi tarafından yapılması için izin isteyebilir³⁰⁹. Bununla birlikte hesap verme borcunun üçüncü kişi tarafından ifası mümkün değilse vekalet veren bu borcun yerine getirilmesini mahkemeden de talep edebilir³¹⁰.

Vekil hesap vermekten kaçınırsa, vekalet verene iade etmesi gereken şeyleri iade etmezse, vekalet verenin sözleşmeden doğan tazminat talebi ve haksız fiile dayanan tazminat talebi yarıdır³¹¹. Vekil hesap verme borcunu ifa ettikten sonra vekalet veren yürütülen işiyle ilgili süreç hakkında bilgi sahibi olduktan sonra vekili ibra ederse vekil bu borcundan kurtulacaktır³¹².

TBK m.147/I' e göre, vekalet sözleşmesinden doğan alacaklar beş yıllık zamanaşımına tabiidir. Bu kapsamda vekalet verenin vekilden hesap isteme süresi beş yıl sonra zamanaşımına uğrayacaktır. Spor menajerliği sözleşmesinden doğan alacaklar bakımından uygulanacak zamanaşımı ise kanaatimizce TBK m.146 hükmünde düzenlenen on yıllık zamanaşımıdır. Hükme göre, *“kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir”*. Menajerlik sözleşmesine vekalet sözleşmesinin hükümleri niteliğine uygun düştüğü ölçüde uygulansa da bu hususta kanunda genel bir zamanaşımı düzenlenmiş olduğundan kanaatimizce menajerlik sözleşmesine vekalet sözleşmesine özgü olarak düzenlenen beş yıllık zamanaşımı süresi değil on yıllık genel zamanaşımı süresi uygulanmalıdır.

2.2.10. Menajerin Aldıklarını Verme Borcu

2.2.10.1. Borcun Kapsamı

Vekalet sözleşmesinde vekilin yükümlülüklerinden biri de vekalet verenden aldıklarını vekalet verene iade etme yükümlülüğüdür. TBK m.508 de “hesap verme” madde başlığı altında düzenlenen bu yükümlülüğe göre *“vekil, vekâlet verenin istemi üzerine...vekâletle ilişkili olarak aldıklarını vekâlet verene vermekle yükümlüdür”*. Aynı maddenin ikinci fıkrasında da vekilin iade etmekle yükümlü olduğu paranın geç teslimi halinde faizini ödeme yükümlülüğü getirilmiştir (TBK m.508/II).

Hükme göre vekil işini ifa ettiği süreçte alacakları, elde ettiği hakları vekalet verene iade etmekle yükümlüdür. Vekilin iade yükümlülüğü, hesap verme borcunun bir yansıması olup, vekilin başkası yararına iş görmesinin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır³¹³. Vekil bu kapsamda üçüncü kişilerden aldığı paralar, avanslar, değerler gibi unsurlardan vekalet verenin

³⁰⁹ Özkaya, s.490; Akıncı, s.22; Yalçınduran, s.84.

³¹⁰ Demir Yüce, s.101.

³¹¹ Yavuz/Acar/Özen, s.672; Eren, Özel, s.735; Şenyüz, s.412.

³¹² Özkaya, s.490.

³¹³ Sarı, s.290; Akipek, Alt Vekalet, s.63.

işin ifa edilmesi için vekile verdiklerinden kalanları iade etmekle yükümlüdür³¹⁴. Bununla birlikte vekil işini ifa ettiği sürede vekalet veren adına kazandığı aynı hakları ve alacak haklarını ve hatta maddi değeri olmayan hakları da iade etmelidir³¹⁵. Vekilin, vekalet sözleşmesinden doğan borcunu ifa ederken aldığı mal ve paralar üzerinde bir üçüncü kişi hak sahibi olsa bile vekil bunları vekalet verene iade etmekle yükümlüdür³¹⁶.

Vekil, vekalet sözleşmesinin ifası için müvekkilinden veya üçüncü kişilerden aldığı belgeleri, borcunu ifa ettiği sürece kendisinin hazırlamış olduğu başkaca belgeler varsa bunları da müvekkile teslim etmekle yükümlüdür³¹⁷. Vekilin aldıklarını geri verme borcu, sadece hukuki işlemlerin konu olduğu vekalet ilişkilerinde değil benzer şekilde maddi fiillere vekalette de söz konusudur³¹⁸. Taraflar aksini kararlaştırmadıkça belgelerinin aslının iade edilmesi gerekmektedir³¹⁹. Vekil söz konusu belgeleri vekalet verenin menfaati bulunmadığı gerekçesiyle ona iade etmekten kaçınamaz³²⁰. Bir diğer ifadeyle vekalet verenin belgelerin iadesinde menfaati olmasa bile vekil iade etmekle yükümlüdür. Tarafların aralarında anlaşarak vekilin aldıklarını geri verme borcunu ortadan kaldırmaları mümkün değildir³²¹.

Vekilin vekalet sözleşmesi kapsamında kendisine verilmiş olan şeyleri şahsi çıkarları için kullanması mümkün değildir³²². Vekil bu şeyleri şahsi çıkarları için kullanırsa sözleşmeden doğan borcuna aykırı hareket etmiş olacaktır. Öğretide vekilin vekalet verenin parasıyla kâr elde edeceği bir işlem yaptığı durumlarda vekalet veren bir zarara uğramadığı sürece işlemin geçerli olacağı ifade edilmiştir³²³. Bununla birlikte vekil, vekalet verene iade etmesi gerek parayı zamanında vermeyerek onu bir kârdan yoksun bırakırsa, zarara uğratırsa bu zararını karşılaması gerekmektedir³²⁴.

Vekilin aldıklarını iade borcu, vekalet verenin ölümüyle sona ermemekte olup vekalet verenin alacak hakkı mirasçılara geçmektedir³²⁵. Vekilin ölümü halinde de geri verme borcunun mirasçıları tarafından yerine getirilmesi gerekir³²⁶.

³¹⁴ Akıncı, s.22; Tandoğan, s.270; Yavuz/Acar/Özen, s.672; Eren, Özel, s.736; Şenyüz, s.413.

³¹⁵ Tandoğan, s.271; Akıncı, s.31; Yavuz/Acar/Özen, s.672; Şenyüz, s.413; Eren, Özel, s.736.

³¹⁶ Yavuz/Acar/Özen, s.672; Eren, Özel, s.736; Zevkliler/ Havutçu, s.345.

³¹⁷ Akıncı, s.63; Yavuz/Acar/Özen, s.672; Eren, Özel, s.736.

³¹⁸ Tandoğan, s.273; örneğin bir diş hekiminin hastası için hazırladığı tedavi planı, raporlar, röntgen filmleri gibi evraklar hastanın talebi üzerine kendisine verilmelidir.

³¹⁹ Yavuz/Acar/Özen, s.672; Eren, Özel, s.736; Zevkliler/ Havutçu, s.345.

³²⁰ Sarı, s.293.

³²¹ Sarı, s.293.

³²² Yalçınduran, s.85

³²³ Berki, s. 164; Yavuz/Acar/Özen, s.672; Eren, Özel, s.736.

³²⁴ Berki, s. 164; Yavuz/Acar/Özen, s.672; Eren, Özel, s.736.

³²⁵ Özkaya, s.540; Yalçınduran, s.85.

³²⁶ Özkaya, s.540; Yalçınduran, s.85.

Vekalet sözleşmesine vekil için öngörülen bu borç spor menajerliği sözleşmesinde de menajerin borcu olarak kabul edilebilir. Zira menajer de sporcudan ya da spor kulübünden avans alabilmektedir. Menajer sporcu adına işlemler yapacağı zaman sözleşmede aksi bir hüküm yoksa bu işlemler için yapılacak giderler sporcuya ait olacaktır. Aynı şekilde spor kulüpleri de menajerlerini bir görüşme yapmak amacıyla yurt dışına gönderdiğinde ya da başkaca işlerde yapılacak giderler için ona avans verebilir. Bu durumda menajer ilgili tasarruflarda bulunduktan sonra tıpkı vekil gibi kalanını iade etmekle yükümlüdür. Menajer almış olduğu bu avansları şahsi giderleri için kullanamaz. Menajerlik hizmetlerinin doğası gereği menajerin elinde sporcu ile ilgili sözleşme evrakları, kıymetli evraklar olabilir. Menajer bu belgelerle olan işlemini tamamladıktan sonra bunları da sporcuya iade etmekle yükümlüdür.

2.2.10.2. Borcun Hukuki Niteliği

Vekilin aldıklarını geri verme borcu bir tazminat borcu değil, taraflar arasındaki sözleşmeden doğan bir borçtur³²⁷. Vekil açısından bu borç aldıklarını iade edemediği durumda sorumlu olacağı için bir sonuç borcudur³²⁸. Vekalet veren açısından da sözleşmeden doğan bir alacaktır. Vekilin aldıklarını vekalet verene geri verme borcu hukuki niteliği gereği verme borcudur³²⁹. Bu kapsamda bu borç hem bir para borcu hem de bir çeşit borcu olabilir. Vekil kural olarak seri numarasıyla belli olan aldığı parayı değil, onun değerini vermekle yükümlüdür³³⁰. Vekalet verenin vekilden alacağı sözleşme süresince vermiş olduğu para alacağı olabileceği gibi, vekilin borcunu sadakat ve özenle yürütmemesi sonucu vekalet vereni uğrattığı zarara ilişkin bir tazminat alacağı da olabilir. Her iki alacak da vekilin aldıklarını geri verme borcuna karşılık tek alacak gibi talep edilse de kendilerine özgü hukuki niteliklerini koruyacaklardır³³¹. Bir diğer ifadeyle vekalet verenin vekile verdiği paranın iadesini talep ettiği alacağı ifa alacağı olması sebebiyle bu paranın vekilin kusuru olmaksızın elinden çıktığı durumlarda dahi vekil bu parayı iadeyle yükümlüdür³³². Vekilin paranın elinden kusuru olmaksızın çıktığını kanıtlayarak parayı ödemekten kaçınması mümkün değildir³³³. Bununla birlikte vekil görevi gereği tahsil etmesi gereken bir alacağı tahsil edemediği durumlarda vekalet sözleşmesinden doğan borcunu gereği gibi ifa edememiş olup vekalet veren lehine bir tazminat alacağı doğacaktır. Ancak bu durumda vekil gerekli özeni

³²⁷ Tandoğan, s.268; Yavuz/Acar/Özen, s.672; Yalçınduran, s.85.

³²⁸ Yavuz/Acar/Özen, s.611.

³²⁹ Akipek, Alt Vekalet, s.64; Tandoğan, s.269.

³³⁰ Yalçınduran, s.85.

³³¹ Demir/Yüce, s.107.

³³² Yavuz/Acar/Özen, s.673; Eren, Özel, s.736; Gümüş, Özen Borcu, s.222.

³³³ Gümüş, Özen Borcu, s.222; Yavuz/Acar/Özen, s.673.

gösterdiğini ispat ederek bu tazminatı ödemekten kaçınabilir³³⁴. Menajerlik sözleşmesinde ise menajer kural olarak sporcuya ait ücretleri özel olarak yetkilendirilmedikçe tahsil edemez. Ancak sporcunun menajerlik sözleşmesinde bu yetkiyi vermiş olması durumunda menajerin de tahsil ettiği paranın iadesi vekalet sözleşmesinde ifade edildiği şekilde olacaktır.

2.2.10.3. Borcun Yerine Getirilmesi

Vekil vekalet sözleşmesi kapsamında aldıklarını işin niteliğine göre işin görülmesi sırasında veya vekalet sözleşmesi sona erdikten sonra yerine getirebilir³³⁵. Menajerlik sözleşmesinde menajerin iade yükümlülüğünü çoğunlukla sözleşmenin devamı içerisinde belirli zamanlarda ifa ettiği görülmektedir³³⁶. Öğretide bir görüşe göre³³⁷ menajer, sadakat yükümlülüğü çerçevesinde sporcu için yaptığı görüşmelerde sözleşme görüşmeleri öncesinde veya sırasında sporcu adına elinde olan şeyleri, sonuçlandırılan her görüşme sonrasında sporcuya teslim etmelidir. Nitekim oyuncu için yapılan ama genellikle uzun süreçler alan bu görüşmeler nedeniyle oyuncu zarara uğratılmamış, hakları korunmuş olacaktır³³⁸. Bununla birlikte menajerlik sözleşmesinde menajerin elindekileri geri verme borcunun hangi zamanlarda yerine getirileceğinin kararlaştırılması da önemlidir.

Vekilin üçüncü kişilerden aldığı veya kendisine vekalet veren tarafından verilen şeyler üzerinde geçici maliki olduğu dolaylı temsili gerektiren vekalette aldığı şeyleri geri verme borcu da önem arz etmektedir. Zira bunların bazıları üzerinde devir işlemi özel şarta tabidir. Örneğin para ve misli eşya bakımından aynı cins eşyanın teslimi, taşınmazların tescili, alacağın temliki, hamiline yazılı senette senedin teslimi, emre yazılı senette ciro ile mümkündür³³⁹. Dolaysız temsille yürütülen vekalet sözleşmelerinde yapılan hukuki işlemlerden doğan haklar vekalet verene ait olur³⁴⁰. Burada ikinci bir işleme gerek kalmayıp zilyetliğin devredilmesi yeterlidir³⁴¹.

Vekil aldıklarını geri verme borcunu ifa etmezse, para borçları bakımından TBK m.509 hükmü uyarınca faizini ödemekle, para dışındaki şeyler bakımından ise tazminat ödemekle yükümlüdür³⁴². Vekalet verenin tazminat talep edebilmesi için vekile ihtar çekip borcun ifası için uygun bir süre tanınması gerekir³⁴³. Vekalet veren, vekilden alacaklarına

³³⁴ Gümüş, Özen Borcu, s.222. Yavuz/Acar/Özen, s.673; Yavuz/Acar/Özen, s.673.

³³⁵ Sarıhan, s.96.

³³⁶ Sarıhan, s.96.

³³⁷ Sarıhan, s.96.

³³⁸ Sarıhan, s.96.

³³⁹ Yavuz/Acar/Özen, s.612; Akıncı, s.31.

³⁴⁰ Sarıhan, s.96.

³⁴¹ Özkaya, s.543.

³⁴² Özkaya, s.543.

³⁴³ Tandoğan, s.615.

karşılık takas, zamanaşımı, ödemezlik def'i, hapis hakkı gibi savunma imkanlarını kullanabilir. Unutulmamalıdır ki vekalet sözleşmesinden doğan tüm alacak hakları sözleşmenin sona ermesinden itibaren beş yıllık zamanaşımına tabidir³⁴⁴. Ancak menajerlik sözleşmesi açısından bu borcun zamanaşımı süresinin tespitinde vekâlet sözleşmesine özgü olarak düzenlenmiş beş yıllık süreyi değil, TBK m.146 hükmü ile getirilen on yıllık zamanaşımı süresi uygulanmalıdır.

2.3. Sporcunun Borçları

2.3.1. Ücret Ödeme Borcu

2.3.1.1. Ücret Kavramı

Vekalet sözleşmesine ilişkin getirilen hükümlerden TBK m.502/III' e göre “*sözleşme veya teamül varsa vekil, ücrete hak kazanır*”. Hükümden de anlaşılacağı üzere vekalet sözleşmesinde ücret kararlaştırılması zorunlu değildir. Taraflar isterlerse sözleşmede bir ücret belirleyebilecekleri gibi, vekilin ücrete hak kazanması teamül gereği de olabilir. Nitekim vekalet sözleşmesinin zorunlu unsurları arasında ücret unsuru da yer almamaktadır³⁴⁵.

Ücretin kanunen zorunlu bir unsur olmaması kaynağını Roma hukukundan almaktadır. Roma hukukunda vekalet sevgi, saygı, hatır ilişkisine binaen ücret karşılığı olmayan bir hatır işi olarak yapılmaktaydı³⁴⁶. Aynı zamanda vekil açısından vekalet verenin işini onun hak ve menfaatlerini gözeterek yapması bir onur mesleği idi³⁴⁷. Günümüzde ise vekalet sözleşmeleri çoğunlukla bir meslekî tecrübe gerektirmesi sebebiyle ücretli yapılmaktadır³⁴⁸. Özellikle vekilin bir uzmanlığının önem arz ettiği vekalet sözleşmelerinde vekalet teamül gereği

³⁴⁴ Yavuz/Acar/Özen, s.615; Sarıhan, s.96.

³⁴⁵ Demir Yüce, s.121.

³⁴⁶ Aral/ Ayrancı, s.414; Akıncı, s.9; Abdurrahman Savaş, **Roma ve Türk Hukukunda Vekalet Akdi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 1988, s. 15; Haluk Emiroğlu, “Roma Hukuku’nda Vekalet Sözleşmesi (Mandatum) ve Hukuki İşlemlerde Temsil”, **AÜHFĐ**, C.52, S.1, 2003, s. 105.

³⁴⁷ “Roma Hukukunda vekalet (mandatum) sözleşmesinin en önemli özelliği, görülen işin bir ücret karşılığında yapılmamasıdır. Eğer sözleşme karşılıksız değilse, bunun vekalet sözleşmesi olmayacağını belirten metinler bulunmakta ve ücret ödenmesi durumunda bunun istisna sözleşmesi veya hizmet sözleşmesi olduğu ifade edilmektedir. Romalılar, özellikle profesörlük, avukatlık, doktorluk gibi fikri hizmet gerektiren işleri yüksek hizmet olarak kabul etmekte ve bu sözleşmeleri vekalet sözleşmesi olarak nitelendirmekteydi. Bu tarz hizmetlerin karşılığında ücret ödenmezdi. Eğer vekile bu emeğinin karşılığında bir ücret verilmişse, bu kendiliğinden verildiği için sıradan bir ücret olarak değil; bir şeref ücreti olarak değerlendirilirdi”. Roma Hukukunda bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Belkıs Uzunlu, **Roma ve Türk Hukukunda Vekalet Akdi**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2000, s. 29 vd.

³⁴⁸ Sarıhan, s.98; “Hukukumuzda Avukatlık Kanunu md. 163, Noterlik Kanunu md. 112, Türk Tabipler Kanunu md. 28/2, Türk Diş Hekimleri Birliği Kanunu md. 40 gibi vekalet sözleşmesinin ücretli olduğuna değinen yasal düzenlemeler bulunmaktadır”, bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz., Demir Yüce, s.18 vd.

ücretlidir³⁴⁹. Örneğin avukatlık sözleşmesinde taraflar ücret kararlaştırmamış olsalar bile, avukatın teamül gereği ücret talep etme hakkı vardır³⁵⁰.

Spor menajerliği sözleşmesinde de teamülen menajer ücrete hak kazanacaktır. Nitekim spor menajerliği sözleşmesinde de menajerin borcunu ifa edebilmesi için belli uzmanlıklara sahip olması aranmaktadır. Uygulamada menajerin ücreti sözleşmeyle kararlaştırılmaktadır. Menajerin ücretinin sözleşmeyle kararlaştırılmadığı durumlarda da teamül gereği ücretin hesaplanıp menajere ödenmesi gerekmektedir. Ücretin belirlenmediği durumlarda ücret, menajerlik sözleşmesiyle kararlaştırılan işin niteliği, menajerin uzmanlık derecesi, iş için harcadığı emek ve zaman, sözleşmeyle üstlendiği sorumluluk dikkate alınarak belirleme yapılacaktır³⁵¹.

Taraflar ücreti sözleşmenin kurulması anında belirleyebilecekleri gibi işin devamı sırasında da belirleyebilir³⁵². Spor menajerliği sözleşmesinin, hukuka, ahlaka, adaba aykırı olduğu durumlarda veya ehliyetsizlik nedeniyle geçersiz olduğu durumlarda menajer ücrete hak kazanamaz³⁵³. Bununla birlikte görülen iş sporcunun yararına ise menajerlik sözleşmesi hukuka, ahlaka, adaba aykırılık dışında bir sebeple bozulmuş ise veya sözleşme hiç kurulmamışsa menajer, vekaletsiz iş görme hükümlerince ücret talep edebilir³⁵⁴.

Spor menajerliği sözleşmesinde tarafların ücret kararlaştırdıkları durumlarda kural olarak, menajer önce iş görme borcunu ifa edecek sonrasında ücrete hak kazanacaktır³⁵⁵. Bununla birlikte sözleşme serbestisi ilkesi gereğince taraflar önce ücretin ödeneceğini sonra işin görüleceğini de kararlaştırabilirler. Sporcu menajerin ücretini peşin olarak veya taksitle ödeyebilir.

³⁴⁹ Başpınar, s.84.

³⁵⁰ Demir Yüce, s.122.

³⁵¹ Akıncı, s.24; Özkaya, s.553; Akipek, Alt Vekalet, s.65.

³⁵² Yavuz/Acar/Özen, s.575; Akipek, Alt Vekalet, s.65; Özkaya, s.553; Mustafa Reşit Karahasan, **Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri Öğreti Yargıtay Kararları İlgili Mevzuat**, C.2, Beta, Ankara, 2002, s.1080.

³⁵³ Özkaya, s.552; Tandoğan, s.347.

³⁵⁴ “İş sahibinin menfaatine olan vekaletsiz iş görmede iş görenin yaptığı bu faaliyet için, iş sahibinden ücret isteyip isteyemeyeceğine ilişkin bir açıklama Borçlar Kanunumuzda bulunmamaktadır. Ancak, vekaletsiz iş görmede iş gören ile iş sahibi arasında ücret konusunda önceden bir anlaşma yapılmamış olması, iş görenin, iş sahibinden ücret isteyemeyeceği anlamına gelmemektedir. Bu durumda, eğer bir sözleşmeye dayanılarak yapılmış olması durumunda ancak bir ücret ile görülecek olan faaliyetlerin vekaletsiz iş görme suretiyle yapılmış olması halinde, iş görenin iş sahibinden ücret isteyebileceği kabul edilmektedir. İş görenin kendi yararına vekaletsiz iş görmesi durumunda ise (hakiki olmayan iş görme), yine iş gören, iş sahibinden ücret talep edebilecektir. Ancak, bir ücret karşılığında görülebilecek olan iş, vekaletsiz iş görmenin konusunu oluşturmuşsa, iş gören vekaletsiz iş görme kendi yararına olsa bile ücret talep edebilecektir. Tabi ki burada iş görenin, iş sahibinden talep edeceği ücretin miktarı, bu vekaletsiz iş görmeden iş sahibinin elde ettiği miktarı aşmamaktadır”. Bilge, s.329.

³⁵⁵ Sarı, s. 274.

2.3.1.2. Ücretin Belirlenmesi

Spor menajerliği sözleşmesinde menajerin ücretinin belirlenmesinden bahsetmeden önce hükümlerini niteliğine uygun düştüğü ölçüde kıyasen menajerlik sözleşmesine de uyguladığımız vekalet sözleşmesindeki hukuki duruma bakmamız gerekmektedir. Vekalet sözleşmesinde vekilin ücretini belirlemede kural olarak tarafların sözleşmede kararlaştırdıkları ücret esas alınır³⁵⁶. Taraflar ücretin tespitini veya ücretin belirlenmediği durumlarda vekilin hak kazanacağı ücretin tespiti çeşitli şekillerde yapılabilmektedir³⁵⁷. Vekalet sözleşmesinde vekile ödenecek ücretin hukuki niteliği genellikle bir para alacağıdır³⁵⁸. Taraflar bu paranın miktarını sözleşme ile kararlaştırabilirler. Sözleşme ile herhangi bir belirleme yapılmamışsa ve taraflar arasında uyuşmazlık çıkarsa ücretin belirlenmesi için mahkemeye başvurulmalı, ücret hâkim tarafından belirlenmelidir³⁵⁹.

Tarafların vekalet ücretini aynı ücret olarak kararlaştırmaları da mümkündür³⁶⁰. Bu durumda vekalet ücreti olarak belirlenen edimin parasal karşılığı bulunmalıdır³⁶¹. Örnek vekalet ücreti olarak vekalet verenin ürettiği bal, süt, mobilya gibi şeyler sözleşmeyle vekalet ücreti olarak kararlaştırılabilir. Vekalet ücreti kıymetli evrak veya borç senedi ile de ödenebilir³⁶².

Menajerlik sözleşmesinde ücretin belirlenmesine ilişkin detaylı açıklamalar birinci bölümde ücret başlığı altında yapıldığı için burada tekrar ifade edilmemiştir³⁶³.

2.3.1.3. Menajerlik Ücretinin Muaccel Hale Gelmesi

Borçlar kanununda hükümlerini niteliğine uygun düştüğü ölçüde kıyasen uygulayacağımız vekalet sözleşmesinde vekalet ücretinin ne zaman muaccel hale geleceği hususunda bir düzenleme getirilmemiştir. Vekalet ücretinin muacceliyet anı Borçlar Hukukundaki genel hükümlere göre belirlenmektedir³⁶⁴. Buradan hareketle menajerlik sözleşmesinde menajerin ücreti de genel hükümlere göre tespit edilir.

TBK m.90 uyarınca, *“ifa zamanı taraflarca kararlaştırılmadıkça veya hukuki ilişkinin özelliğinden anlaşılmadıkça her borç, doğumu anında muaccel olur”*. Hükümde de ifade edildiği üzere kural, bir alacağın derhal muaccel olacağı yönündedir. Bununla birlikte taraflar arasındaki ilişkinin niteliğine veya tarafların anlaşmasına göre muacceliyetin derhal

³⁵⁶ Sarı, s.274.

³⁵⁷ Demir Yüce, s.125.

³⁵⁸ Akipek, Alt Vekalet, s.66.

³⁵⁹ Sarıhan, s.100.

³⁶⁰ Demir Yüce, s.125.

³⁶¹ Başpınar, s.81; Yalçınduran, s.114.

³⁶² Başpınar, s.82.

³⁶³ Detaylı bilgi için bkz., Başlık 1.3.3.

³⁶⁴ Sarı, s.270; Yalçınduran, s.150.

olmayacağı durumlar da olabilir. Örneğin vekalet sözleşmesinde vekalet ücreti işin niteliği gereği vekil borcunu ifa ettikten sonra muaccel olmaktadır³⁶⁵. Bir diğer ifadeyle başkaca bir teamül bulunmadığı veya taraflarca başkaca bir kararlaştırma yapılmadığı durumlarda vekalet ücreti, sözleşmeyle belirlenen işin görülmesiyle muaccel hale gelmektedir³⁶⁶.

Menajerlik sözleşmesinde menajerin ücretinin ne zaman muaccel olacağı taraflarca sözleşmede kararlaştırılabilir. Eğer böyle bir kararlaştırma yoksa menajerlik sözleşmesinde de ücret işin niteliği gereği menajerin borcunu ifa etmesinden sonra muaccel olacaktır. Bununla birlikte menajerin herhangi bir kusuru olmaksızın menajerlik sözleşmesinden doğan borcunu ifa etmeden imkânsız hale gelirse, menajerlik ücreti hakkaniyete uygun olarak ödenir³⁶⁷.

Menajerlik sözleşmesinde menajerin ücretinin hukuki niteliği para alacağı olması sebebiyle, kural olarak temlik edilebilir³⁶⁸. Ancak bu durumda tazminat borcu doğabilir. Zira avukat, doktor gibi menajerin de sır saklama yükümlülüğü bulunmaktadır. Menajerin ücret alacağını temlik etmesinin sır saklama yükümlülüğünün ihlali sayıldığı durumlarda, temlik geçersiz olmasa da bir tazminat borcuna yol açabilir³⁶⁹.

2.3.2. Menajerin Yaptığı Masraf ve Verdiği Avansları Ödeme Borcu

Sporcu, menajerin menajerlik sözleşmesi doğrultusunda yaptığı giderler ve verilen avansları faiziyle ödemekle mükelleftir. Bu mükellefiyet vekalet sözleşmesi hükümlerinden kaynaklanmaktadır. Evvelce çalışmamızda menajerlik sözleşmesine niteliği uygun düştükçe vekalet sözleşmesinin hükümlerinin uygulanacağını belirtmiştik. TBK m.510/I hükmü uyarınca vekalet verenin ifayla yükümlü olduğu bu borç kıyasen menajerlik sözleşmesinde de uygulama alanı bulabilir. Vekalet sözleşmesinde bu borcun ifa edilebilmesi için birtakım unsurların bir arada olması gerektiği belirtilmiştir. Aynı hususlar niteliği uygun düştükçe menajerlik sözleşmesinde kendine özgü haliyle aranacaktır.

2.3.2.1. Geçerli Bir Sporcu Menajerliği Sözleşmesinin Bulunması

Her şeyden önce sporcunun, menajerin yaptığı masraf ve verdiği avansları ödeme borcunun bulunabilmesi için ortada geçerli bir şekilde kurulmuş sporcu menajerliği sözleşmesinin bulunması gerekmektedir³⁷⁰. Sporcu menajerliği sözleşmesi, menajerin sporcu

³⁶⁵ Karahasan, s.1081; Sarı, s.270.

³⁶⁶ Zevkliler/ Havutçu, s.347; Sarı, s.270; Akipek, Alt Vekalet, s.65.

³⁶⁷ Akipek, Alt Vekalet, s.66; Zevkliler/ Havutçu, s.336.

³⁶⁸ Demir Yüce, s.129.

³⁶⁹ Tandoğan, s.348.

³⁷⁰ Berki, s.160; Vehbi Umut Erkan, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Vekalet Sözleşmesinde Vekalet Veren Ücret Ödeme Borcu Dışındaki Borçları, AÜHFD, 62(2), 2013, s.441-472, s.444; Bilge, s.298; Akipek/ Küçükgüngör, s.957; Akipek, Şerh, s.124; Yavuz/Acar/Özen, s.677; Özkaya, s.769.

adına spor kulüpleri, spor organizasyonları, sponsorlar ve diğer tüm sportif taraflarla kuracağı ilişki için bir ücret ve diğer edimlerin ödenmesi taahhüdü ile kurulur. Sözleşmenin bazı özel tür menajerlik sözleşmeleri hariç yazılı ya da diğer şekil kurallarına uygunluk zorunluluğu bulunmamaktadır³⁷¹. Zira hukukumuzda şekil serbestisi mevcuttur ve futbolcu menajerliği sözleşmesi, spor menajerliği türlerinden sadece biridir. Menajerin yaptığı masraf ve verdiği avansları bu hükümlere göre tazmin edilebilmesi için menajerin, sporcu adına menajerlik borcunun ifası için kendi istek ve iradesiyle şahsi malvarlığından harcama yapmış olması gerekmektedir³⁷². Ortada geçerli bir menajerlik sözleşmesi yokken menajerin yapmış olduğu harcama ve oyuncu için verilen avanslar bu hükme göre değil vekaletsiz iş görme hükümlerine göre tazmin edilebilir³⁷³. Taraflar menajerlik sözleşmesini örtülü veya açık olarak kurabilirler. Hatta sporcu adına menajerlik ilişkisi kurulmadan önce bir ilişki kuramaya aracı olan menajerin bu davranışı sporcu tarafından kabul edilmesi halinde menajerlik sözleşmesi kurulmuş sayılır³⁷⁴.

Menajerlik sözleşmesi herhangi bir nedenle kesin hükümsüz sayılırsa menajerin yapmış olduğu masraf ve giderlerden sporcu, menajerlik sözleşmesi kapsamında sorumlu tutulamaz. Ancak menajerlik sözleşmesi geçersiz olsa dahi menajer, sporcu yararına olacak şekilde bir giderde bulunmuşsa yapmış olduğu bu giderlerin tazminini vekaletsiz iş görme hükümlerine göre sporcudan talep edebilir³⁷⁵. Ancak menajerlik sözleşmesinin konusu imkânsızlık içeriyorsa ve sözleşme bu nedenle kesin hükümsüz hale geldiyse sporcunun bu ilişkiden bir menfaati bulunmayacağı için menajer, vekaletsiz iş görme hükümlerine göre yapmış olduğu giderleri isteyemez³⁷⁶.

2.3.2.2. Giderlerin Yapılmış veya Avansın Verilmiş Olması

TBK m.510 hükmüne göre vekilin yapmış olduğu giderler ve vermiş olduğu avanslar iki ayrı tasarruf kalemidir. Bunlar yapılan giderler ve verilen avanslardır. Menajer, menajerlik sözleşmesi kapsamında iadesini talep edeceği giderleri yapmış veya avansı ödemiş olmalıdır³⁷⁷. Gider ve avans kavramı farklı anlamlara gelen tasarruflardır³⁷⁸. Menajerin bu masrafı yapması, onun menajerlik sözleşmesinin ifası için isteyerek ve kendi iradesiyle kendi

³⁷¹ Futbolcu ile onun menajerinin imzalayacağı sözleşme, Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun EK 2.maddesinin ikinci fıkrasına göre noterde düzenleme şeklinde yapılmak zorundadır. Futbolcu ile menajerinin düzenleyeceği sözleşmeyi Noterlikte düzenleme şekliyle yapılması sözleşmenin kurulması için geçerlilik şartıdır.

³⁷² Akipek, Şerh, s.124; Yavuz/Acar/Özen, s. 667.

³⁷³ Yavuz/Acar/Özen, s.667; Sarıhan, s.102.

³⁷⁴ Sarıhan, s.102; Akipek, Şerh, s.123.

³⁷⁵ Erkan, s.445; Yavuz/Acar/Özen, s.667.

³⁷⁶ Erkan, s.445.

³⁷⁷ Yavuz/Acar/Özen, s.667; Özkaya, s.770.

³⁷⁸ Sarı, s.277.

varlıklarından harcamada bulunmasıdır³⁷⁹. Gider başlığı altında yapılacak tasarruflarda menajer sırf para harcamakla bu tasarrufu yapmış olmayıp, menajerin para harcamadan tüketilecek mallar, menajerin malvarlığına dahil aktiflerin azalması ya da mal varlığı değerlerinin eksilmesi de dahildir³⁸⁰.

Avans deyimi daha ziyade para ile yapılan harcamaları ifade etmektedir³⁸¹. Menajerin sporcusu için ilişki kurmak üzere yaptığı seyahat masrafları, konaklama, posta masrafları, ilişki kurulmak üzere yapılan özel harcamalarının olması kaçınılmazdır. Hukukumuzda bu türden yapılan harcamalar avans tanımı içinde değerlendirilmektedir³⁸². Bununla birlikte katıldığımız bir görüşe göre sporcunun, spor hayatı için gerekli olan spor ekipmanları ve benzeri kalemler, oyuncunun hayatını idame ettirmesi için bir evin kiralanması ve bu evin kiralanması için ödenecek sair giderler, sağlık taramaları nedeniyle oyuncudan tahsil edilecek sağlık kurumlarının tetkik ve diğer giderleri avans olarak sayılmalıdır³⁸³. Sporcu, menajerin vermiş olduğu avanslardan, amaçlanan sözleşmenin kurulması veya diğer hususlar gerçekleşmese dahi sorumludur. Hatta sporcunun talimatı akabinde spor kulüpleri ya da spor organizasyonlarıyla iletişim kurmaya giden menajer, burada beklenmeyen ve ilişkinin kurulması için gerekli olan giderleri sporcunun talimatı olmaksızın dahi yapsa sporcudan bu giderlerin karşılanmasını talep edebilir. Ancak menajerin vekaletsiz iş görme kapsamında kendiliğinden yapmış olduğu avanslar sporcunun bu borcuna dahil değildir. Yani menajer sporcunun talimatı veya isteği dışında onun arzusuna uymaksızın bir iş görürse sporcu bu giderleri karşılamak zorunda değildir. Sporcu, anlaşma yapacağı kulüple ya da spor organizasyonlarıyla müzakerelerinde bu gibi ücretlerin menajerine spor kulübü ya da spor organizasyonu tarafından ödenmesini talep edebilir. Bununla birlikte menajerin sözleşmesinin kurulması sırasında kendi işinin ifasında kullandığı telefon, internet, toner gibi masrafları masraf değil genel gider sayılmalıdır³⁸⁴. Menajerin talep edebileceği giderlerin ödenmesi ve avansların iadesi borcunun söz konusu olabilmesi için sporcu ile arasında kurulu menajerlik sözleşmesi kapsamında bu tasarrufları yapmış olması gerekir.

2.3.2.3. Menajerlik Borcunun Gereği Gibi İfa Edilmiş Olması

Spor menajerliği sözleşmesi kapsamında menajer, sporcudan onun için vermiş olduğu avansların iadesini ya da yapılan giderlerin kendisine geri ödenmesini talep edebilmesi için

³⁷⁹ Yavuz/Acar/Özen, s.667; Akipek, Şerh, s.124; Erkan, s.445.

³⁸⁰ Sarı, s.278; Yavuz/Acar/Özen, s.677.

³⁸¹ Yavuz/Acar/Özen, s.667; Aral/Ayrancı, s.472.

³⁸² Aral/Ayrancı, s.472.

³⁸³ Sarıhan, s.103.

³⁸⁴ Sarıhan, s.103.

borcunu objektif olarak gereği gibi ifa etmiş olmalıdır³⁸⁵. Gereği gibi ifa nitelemesi menajerin menajerlik sözleşmesi kapsamında yaptığı işin garanti edilmesi kapsamını taşımaz. Aranan husus menajerin işini yaparken kendisinden beklenen işi objektif olarak yerine getirmesidir. TBK m.510 hükmünde yer alan borcun gereği gibi ifa kavramından anlaşılması ve menajerlik sözleşmesine kıyasen uygulanması gereken sonuç, menajerin sporcunun istek ve talimatına uygun şekilde gerekli tüm özen ve dikkatin gösterilmek suretiyle menajerlik sözleşmesinde amaçlanan işin yapılmasıdır.

Menajerin yaptığı tüm masraflar değil, ancak menajerlik sözleşmesi kapsamında yapılması gereken işin tam, eksiksiz, doğru ve zorunlu giderler TBK m.510 hükmünde açıklanan madde kapsamında sayılacaktır³⁸⁶. Sonucun garanti edilmesi TBK m.510 hükmünde amaçlanmamıştır. Örneğin kendisine kulüp arayan ortalama yetenekli bir sporcu, menajerini üst düzey bir kulüp arayışı için görevlendirirse ve menajerin de bu üst düzey kulüplerle görüşme yaparak olumsuz bir sonuç elde ettiği durumda sporcunun, menajerin yaptığı giderler ve verdiği avansların görevi gereği gibi yerine getirilmediği savıyla borcunu ödemekten kaçınması mümkün olmayacaktır. Menajerlik sözleşmesinden kaynaklanan ve sporcunun menajere ödemesi gereken borçlarından olan verilen avansların ve yapılan giderlerin tazmini borcunu ifa etmek istemeyen sporcu bunu ancak menajerin, menajerlik sözleşmesinden kaynaklanan borcunu gereği gibi yerine getirmediğini ispat ettiği takdirde bu borçtan sorumlu olmayacaktır³⁸⁷. Menajerin sporcunun bir kulüple kontrat imzalaması için rüşvet vermek gibi usule aykırı şekilde yaptığı giderler ya da verdiği avanslar iade kapsamında sayılmaz³⁸⁸.

Menajerin yapacağı işler menajerlik sözleşmesindeki iş görme tanımına uygun olmalıdır. Menajerlik sözleşmesinde kararlaştırılan işler dışında sporcu yararına başka bir işin yapılması halinde bu iş için yapılan giderler ve verilen avanslar sporcudan TBK m.510 kapsamında istenemez³⁸⁹. Ancak menajer, iyi niyetiyle ve sporcu yararına yapmış olduğu giderleri vekaletsiz iş görme hükümlerine göre isteyebilir³⁹⁰. Menajerin bu gider ve avansları talep edebilmesinin koşulu borcunu ifa ederken titiz ve sadakatli davranmış olmasıdır³⁹¹. Menajerin sözleşme kapsamındaki işini yaparken titiz, özenli ve sadakatli şekilde borcunu ifa

³⁸⁵ Aral/Ayrancı, s.473; Erkan, s.447; Akipek, Şerh, s.124-125; Özkaya, s.771;

³⁸⁶ Akipek, Şerh, s.124; Aral/Ayrancı, s.473.

³⁸⁷ Turgut Uygur, **Borçlar Kanunu, Sorumluluk ve Tazminat Hukuku**, C.8, B.3, Seçkin, Ankara, 2010, s.9030.

³⁸⁸ Akipek, Şerh, s.125; Bilge, s.298.

³⁸⁹ Erkan, s.448.

³⁹⁰ Yavuz/Acar/Özen, s.667; Sarıhan, s.102.

³⁹¹ Erkan, s.448; Sarıhan, s.103; “Gerçekte de meslekî bir iş gören; doktor olan vekilden, ona güvenen müvekkil titiz bir ihtimam ve dikkat göstermesini beklemekte haklıdır. Titiz, özen göstermeyen bir vekil BK m.394/1 uyarınca vekaleti gereği gibi ifa etmemiş sayılmalıdır.” Yarg. 13. HD. E.2014/44745, K.2015/37646, T.23.12.2015, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T. 10.10.2023.

etmemesi, borcun gereği gibi yerine getirilmiş olmasını engellemiş olacağından vekilin ödemiş olduğu avans ve yapmış olduğu giderleri talep etme hakkı ortadan kalkar.

2.3.2.4. Borcunun Kapsamı ve Muacceliyeti

Menajerin sporcu için menajerlik sözleşmesi kapsamında yapmış olduğu giderler veya vermiş olduğu avansların iadesi borcu, menajerin bu borcu ileri sürmesiyle muacceliyet kesbeder³⁹². Ayrıca bir ihtarname gönderilmesine lüzum yoktur³⁹³. Menajerin bu borcunun talep edebilmesi için menajerlik sözleşmesinin taraflarca karşılıklı olarak ya da tek taraflı sona erdirilmiş olmasına gerek yoktur³⁹⁴. Çünkü menajerlik sözleşmesinde menajerin iş görme borcu sonucunda yapmış olduğu işi garanti etmesine gerek yoktur. Menajerin bu borcu talep edebilmesi için menajerlik sözleşmesinden kaynaklı borcunu objektif olarak gereği gibi yerine getirmesi, kendisi tarafından sporcu için yapılan bu giderler veya verilen avansların iadesini talep etmesi için yeterlidir. Menajerin bu borcun tazminini talep etmesi için bu masrafların yararlı olup olmamasının da bir önemi bulunmamaktadır³⁹⁵. Önemli olan husus menajerin bu tasarruflarda bulunurken menajerlik sözleşmesinden kaynaklanan borcu için zorunda kalarak gider yapmış olması ya da avans vermiş olmasıdır³⁹⁶. Menajerin bu borcu talep edebilmesi için sporcunun bu borcu ödemeyi taahhüt etmesine gerek yoktur³⁹⁷. Menajerin işin yürütülmesi sırasında yaptığı masraflar veya verdiği avanslar kendi kusuruyla iş için faydasız hale gelmişse bu durumda sporcudan tazminini talep edemeyeceğinin kabulü gerekir³⁹⁸.

Menajer yapmış olduğu bu masrafların sadece kendisini değil, verdiği tarihten işleyecek faiziyle talep edebilir³⁹⁹. Faiz başlangıç tarihi menajer tarafından giderin yapıldığı gün ve sporcu için avansın verildiği tarihtir. Menajerin bu alacaklarına işletileceği faiz oranı sporcu ve menajer arasında kurulan menajerlik sözleşme ile kararlaştırılabilir⁴⁰⁰. Taraflar düzenlenen menajerlik sözleşmesinde menajerin yapacağı giderler veya vereceği avanslar için bir faiz oranı belirlememişlerse bu durumda 3095 Sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine

³⁹² Erkan, s.448-449; Yavuz/Acar/Özen, s.678.

³⁹³ Yavuz/Acar/Özen, s.678.

³⁹⁴ Erkan, s.449; Yavuz/Acar/Özen, s.678.

³⁹⁵ Yavuz/Acar/Özen, s.677; Akipek, Şerh, s.126; Erkan, s.449; Bilge, s.298;

³⁹⁶ Erkan, s.449.

³⁹⁷ Sarıhan, s.104.

³⁹⁸ Erkan, s.449.

³⁹⁹ Yavuz/Acar/Özen, s.667; Akipek, Şerh, s.127; Bilge, s.298; Aral/Ayrancı, s.472.

⁴⁰⁰ Bilge, s.298.

İlişkin Kanun hükümlerine göre belirleme yapılacaktır⁴⁰¹. Menajer bu borca ait alacağını üçüncü kişilere temlik edebilir⁴⁰².

Menajer, sporcu adına girişeceği bu masraflar için önceden avans almışsa ve bu harcamaların toplam tutarı bu avansla karşılanabilecek durumdaysa sporcunun menajere artık bu borçtan dolayı sorumlu olduğunu söylemek mümkün olmaz. Ancak menajer yapmış olduğu avansları sporcudan önceden almış olduğu bu avanstan karşılarsa bir faiz borcu da ortada kalkar.

2.3.3. Menajerin Uğradığı Zararları Tazmin Borcu

2.3.3.1. Şartları

TBK m.510/II hükmü uyarınca, “*Vekil, vekâletin ifası sebebiyle uğradığı zararın giderilmesini vekâlet verenden isteyebilir. Ancak vekâlet veren, kusuru bulunmadığını ispat ederek bu sorumluluktan kurtulabilir*”. Vekalet sözleşmesine ilişkin getirilen bu düzenleme uyarınca vekilin işin görülmesi sebebiyle uğradığı zararın vekalet veren tarafından tazmin edilmesi gerekmektedir⁴⁰³. Vekalet verenin bu zararı tazminle yükümlü olmamasının tek yolu, bu zararın ortaya çıkmasında kusurlu olmadığını ispat edebilmesidir.

Spor menajerliği sözleşmesinde de sporcunun, menajerin sözleşmenin ifasından kaynaklı zararını tazmin yükümlülüğü bulunmaktadır. Böyle bir tazmin yükümlülüğünün doğması için öncelikle menajerin bir zarara uğramış olması gerekir⁴⁰⁴. Zarar, bir kimsenin malvarlığında rızası dışındaki azalma veya bir kimsenin zarar verici fiil olmasaydı malvarlığının durumuyla bu fiilden sonraki durum arasındaki fark olarak tanımlanmaktadır⁴⁰⁵. Bu zarar malvarlığında meydana gelebileceği gibi şahıs varlığı üzerinde de ortaya çıkabilir⁴⁰⁶. Menajerin seyahat masrafları veya boşa giden masrafları da TBK m.510/II anlamında zarar kapsamında talep edilebilir⁴⁰⁷.

Sporcunun, menajerin işin görülmesi sebebiyle uğradığı zararını tazmin edebilmesinin bir diğer şartı, menajerin uğradığı zarar ile menajerlik sözleşmesinin ifası arasında uygun bir illiyet bağının bulunmasıdır⁴⁰⁸.

⁴⁰¹ Erkan, s.450.

⁴⁰² Erkan, s.450.

⁴⁰³ Özkaya, s.777.

⁴⁰⁴ Demir Yüce, s.148.

⁴⁰⁵ Murat Topuz, *İsviçre ve Türk Borçlar Hukuku ile Karşılaştırmalı Olarak Roma Borçlar Hukukunda Maddi Zarar ve Bu Zararın Belirlenmesi*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2011, s.11 vd.; Mehmet Ünal, *Manevi Tazminat ve Bu Tazminat Çerçevesinde Kusurun Rolü*, AÜHFD, C. 35, S. 1, 1978, s.398; Sarı, s.281.

⁴⁰⁶ Aral/ Ayrancı, s.474.

⁴⁰⁷ Aral/ Ayrancı, s.474.

⁴⁰⁸ Akipek, *Alt Vekalet*, s.71; Özkaya, s.556; Özcan Günergök, *Avukatlık Sözleşmesi*, Seçkin, Ankara, 2003, s.160; Aral/ Ayrancı, s.474.

Menajerin işin görülmesi sebebiyle uğradığı zararın tazminin talep edebilmesi için sonuncu şart da zarara uğrarken bir kusuru bulunmadığını ispat etmesi gerekliliğidir (TBK m.510/II). Hüküm uyarınca kusuru ispat külfeti sporcuya değil bilakis menajere kusurlu olmadığını ispat külfeti getirilmiştir. Bu kapsamda sporcu kendisine bir kusur isnat edilemeyeceğini kanıtlamadıkça menajerin işin görülmesi sebebiyle uğradığı zararı tazmin etmekle yükümlü olur. Bununla birlikte menajerin de işini sözleşme çerçevesinde usulüne uygun ifa etmiş olması önem arz etmektedir. Bir diğer ifadeyle zararın ortaya çıktığı ana kadar geçen süreçte menajer yapması gereken işi dürüst ve usulüne uygun ifa etmiş olmalı, sporcunun talimatlarına uygun davranmış olmalıdır. Nitekim işini gereği gibi ifa etmeyen menajer kusurlu kabul edilebilecek ve uğradığı zararın sporcu tarafından tazmin edilmesini talep etmek hakkaniyete aykırı olur⁴⁰⁹.

Bir diğer yandan zarar ve masraf kavramlarının birbirinden farklı kavramlar olduğu da ifade edilmelidir⁴¹⁰. Masraf, malvarlığını tarafın iradesine bağlı olarak azaltırken, zarar tarafın iradesi dışında malvarlığında azalmaya neden olmaktadır⁴¹¹. Öğretide bir görüşe göre, sözleşmenin zararın ortaya çıktığı ana kadar olan kısmının ihlal edildiği durumlarda tazminat yükümlülüğü doğmayacaktır⁴¹². Ancak taraflar bu durumlarda dahi ortaya çıkan zararın tazmin edileceğini kararlaştırabilirler⁴¹³.

2.3.3.2. Muacceliyeti

Sporcunun menajerin uğradığı zararı tazmin borcunun muaccel olması için, menajerin sözleşmede kararlaştırılan işi ifa etmiş olması şart değildir⁴¹⁴. Sporcunun bu zararı tazmin borcunun muacceliyet anı kural olarak, zararın ortaya çıktığı andır⁴¹⁵. Zararın ortaya çıkmasıyla birlikte muaccel olan borca, zararın doğduğu günden itibaren başlamak üzere faiz işler⁴¹⁶.

2.3.4. Münhasırlık Anlaşmaları

Menajerler lehine bir takım münhasırlık anlaşmaları çeşitli şekillerde spor menajerliği sözleşmesinde bulunabilir⁴¹⁷. Bu münhasırlık anlaşmalarıyla menajer ve sporcu arasındaki

⁴⁰⁹ Akıncı, s.28; Tandoğan, s.372.

⁴¹⁰ Demir Yüce, s.149.

⁴¹¹ Yavuz/Acar/Özen, s.663.

⁴¹² Akıncı, s.27.

⁴¹³ Akıncı, s.27.

⁴¹⁴ Zevkliler/Havutçu, s.348; Akipek, Alt Vekalet, s.72; Özcan Günergök, *Avukatlık Sözleşmesi*, Seçkin, Ankara, 2003, s.160.

⁴¹⁵ Günergök, s.160; Akipek, Alt Vekalet, 72; Yavuz/Acar/Özen, s.663.

⁴¹⁶ Tandoğan, s.375; Zevkliler/Havutçu, s.348; Günergök, s.160.

⁴¹⁷ Nasse, s.61.

ilişki daha da güçlenebilir. Zira bu anlaşmalar, menajerin temsilcisi olduğu sporcuya yoğunlaşmasını sağlayabilir. Ancak bu durumda asıl sözleşmelerde asıl amaçlanan şey menajerin ekonomik faydasına olacak şekilde münhasırlık sözleşmesi düzenlenmesidir.

2.3.4.1. Sporcunun Başka Bir Menajeri Dahil Etmeme Yükümlülüğü

Menajerin münhasırlığını sağlama adına menajer ve sporcu, düzenleyecekleri spor menajerliği sözleşmesiyle sporcunun bu sözleşme ile aynı konuda başka bir menajeri görevlendiremeyeceği konusunda anlaşabilirler⁴¹⁸. Bu anlaşma ile menajer, sporcunun temsil ve pazarlama faaliyetleri ile ilgili münhasırlık kazanmış olur. Menajerin münhasır olarak görevlendirilmesinin motivasyonu ve amacı, her şeyden önce sporcu için başka menajerlerin faaliyetlerinden etkilenmeden ve rahatsız edilmeden faaliyetlerini yürütebilmesidir⁴¹⁹. Böyle bir münhasır yetkiyi alan menajer, basın veya bir spor organizasyonuna kayıt, ya da transfer süreçlerinde tek menajerle çalışma sporcu açısından daha verimli de olabilir. Çünkü sporcunun birden fazla menajer ile temsil edildiği durumlarda bu menajerler arasında bir birlik olmaması durumunda menajerlerin her biri farklı ülkelerde, farklı kulüplerle görüşmeler gerçekleştirebilmeleri mümkündür. Bu durum sporcu için konsantrasyon kaybına sebebiyet verebilir.

Menajer bakımından bu münhasırlığın sözleşmeyle elde edilmesi durumunda temsilcisi olduğu sporcunun tüm ticari ve sportif faaliyetlerinden sadece kendisi sorumlu ve yetkili olacağından tüm bu işlemlerden elde edilecek menajerlik ücretlerini paylaşmamış olur.

2.3.4.2. Sporcunun Kendi Başına Hareket Etmeme Borcu

Profesyonel bir sporcu meslek hayatı süresince spor kulüpleriyle birçok farklı şekilde transfer görüşmeleri yapar⁴²⁰. Menajer ile sporcu düzenleyecekleri spor menajerliği sözleşmesinde menajer lehine olacak şekilde sporcunun kendi başına menajerin faaliyet alanına girecek bir işi kabul etmemesi ya da bu işi menajerine sevk ederek onun da bu işten ücret kazanmasına olanak sağlanmasını kararlaştırabilir. Sporcunun kendi işini kendi adına yürütmesi elbette olağandır. Ancak sözleşmede sporcunun kendi işini kendisinin yapamayacağına ilişkin bir kayıt varsa sporcunun kendi başına yapacağı işte menajer için sözleşmede kararlaştırdıkları komisyonu kendi gelirinden vermesi kararlaştırılabilir⁴²¹. Burada amaçlanan şey menajerin ekonomik kaybını tolere etmek ve menajerin pazardaki gücünü korumaktır. Zira anlaşmayla sporcuya yüklenecek bu borç menajerin ekonomik çıkarına göre

⁴¹⁸ Nasse, s.62.

⁴¹⁹ Nasse, s.237.

⁴²⁰ Karauz, s.151.

⁴²¹ Nasse, s.62.

olur. Menajer, menajerlik sözleşmesinde sporcuyla bu husus üzerinde anlaştıktan sonra sporcu artık menajerlik sözleşmesi kapsamında bulunan işlerden menajerde bağımsız bir ticari kazanım elde edemeyecektir. Ancak bu şekilde bir münhasırlık yetkisi alan menajerin işlerini daha düzenli takip edeceği de hiç kuşkusuzdur.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SPOR MENAJERLİĞİ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE UYUŞMAZLIĞIN ÇÖZÜMÜ

3.1. Spor Menajerliği Sözleşmesinin Sona Ermesi

3.1.1. Genel Olarak

Spor menajerliği sözleşmesine vekalet sözleşmesine ilişkin hükümlerin kıyasen uygulanacağını ifade etmiştik. Bu kapsamda menajerlik sözleşmesinin sona ereceği haller de yine Kanunda yer alan vekalet sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümlerin kıyasen uygulanmasıyla tespit edilecektir. Vekalet sözleşmesini sona erdiren sebeplerin bir kısmı tüm sözleşmeler bakımından geçerli olan sona erme halleriyken, bir kısmı da vekalet sözleşmesine özgü sona erme halleridir⁴²². İfa, ibra, imkânsızlık, alacaklı ve borçlu sıfatlarının birleşmesi, takas, zamanaşımı, yenileme ve sürenin dolması diğer tüm sözleşmeler bakımından da sözleşmeyi sona erdiren genel nedenlerdir⁴²³. Taraflar aralarında kurmuş oldukları sözleşme ile bu sözleşmeden doğan karşı edimi elde etmeyi bir diğer ifadeyle sözleşmenin tam anlamıyla ifa edilmesini amaçlamaktadırlar⁴²⁴. Taraflar ancak ifa edileceğine güven duydukları sözleşmenin kurulmasını ister⁴²⁵. Bazı hallerde taraflar sözleşmeyi kurarken amaçladıkları sonucu elde edemeyebilirler⁴²⁶. Bu hallerden biri de tarafların sözleşme ile üstlendikleri edimlerin ifasının imkânsız hale gelmesidir⁴²⁷.

İfa imkansızlığı borcu ve borç ilişkisini sona erdiren genel sebeplerden biridir⁴²⁸. TBK m.136/I'e göre "*borcun ifası borçlunun sorumlu tutulamayacağı sebeplerle imkânsızlaşırsa, borç sona erer*". Maddenin lafzından da anlaşılacağı üzere borcun ifasının borçlunun sorumluluğu olmadan imkansızlaştığı durumlarda borç sona erer. Karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerde taraflardan birinin ediminin kusursuz olarak ifa imkansızlığına uğramış olması durumunda taraflar bu sözleşme kapsamında birbirlerinden almış olduklarını iade edip, henüz kendilerine yönelik olarak ileride yapılacak ifaları isteme hakkını kaybeder⁴²⁹. Kendisine ifa edilen edimleri iade etmeyen taraftan bu edimlerin iadesi sebepsiz zenginleşme hükümleri kapsamında talep edilebilir (TBK m.136/II).

⁴²² Bülter, s.1.

⁴²³ Genç, s.92.

⁴²⁴ Altunkaya, s.87.

⁴²⁵ Altunkaya, s.87.

⁴²⁶ Eren, Genel, s.1196.

⁴²⁷ Eren, Genel, s.1196.

⁴²⁸ Yılmaz, s.52.

⁴²⁹ Yılmaz, s.53.

İfa imkansızlığına borçlunun sebep olduğu durumlarda borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür (TBK m.112). Bir diğer ifadeyle borçluya böyle bir durumda sorumluluktan kurtulabilmesi için bu imkansızlığa kendi kusuru ile sebep olmadığını ispat külfeti yüklenmiştir⁴³⁰. Borcun imkansızlaşmasına alacaklının sebep olması durumu her ne kadar TBK’da düzenlenmemişse de öğretide yer alan görüşlere göre borçlu bu durumda edimini tam ve eksiksiz yerine getirmiş sayılmalı ve alacaklı borçlunun uğradığı zararı tazminle yükümlü olmalıdır⁴³¹. Borcun imkansızlaşması sözleşmenin her iki tarafına yüklenebilecek sebeplerden gerçekleşmemişse ortaya çıkacak zararı hangi tarafın karşılayacağı sözleşmede kararlaştırılabilir⁴³². Şayet bu yönde bir anlaşma yapılmamışsa TBK m.136 hükmüne göre borçlu edimini yerine getirmiş sayılacak, bir diğer ifadeyle borcundan kurtulur⁴³³.

Spor menajerliği sözleşmesi de her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olduğundan taraflarından birinin sözleşmenin akdedilmesinden sonra ediminin ifasının kendisine yüklenebilecek bir kusur olmadan imkansızlaşması durumunda sona erer.

Vekalet sözleşmesine özgü sona erme nedenleri TBK m.512 ve m.513’te düzenlenmiştir. Bu hükümlere göre vekalet sözleşmesi, tek taraflı olarak veya ölüm, ehliyetin kaybedilmesi ve iflas nedeniyle sona erer⁴³⁴. Bu sona erme sebeplerinden birinin söz konusu olduğu hallerde taraflar arasındaki vekalet ilişkisi tasfiye haline girer⁴³⁵. TBK m.514’te ise vekalet sözleşmesinin sona ermesinin hükümleri düzenlenmiştir. Bu hükümler kıyasen spor menajerliği sözleşmesine de uygulanacak ve sözleşmenin sona ermesi ve hükümleri belirlenir.

Spor menajerlik sözleşmesinin önemli bir özelliği, menajerin esasen sporcunun onun meslekî niteliklerine ve her şeyden önce kişiliğine duyduğu özel güvenle karakterize edilen faaliyetlerle görevlendirilmiş olmasıdır⁴³⁶. Menajerin iş görme borcunun taraflar arasındaki güven ilişkisiyle birebir bağlantısı, bu borcun şahsi niteliği, sporcunun menajer tarafından gözetilmesi gereken menfaatleri ve iradesi sözleşmenin sona ermesi bakımından önemlidir.

Spor menajerliği sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerdendir⁴³⁷. Tam iki tarafa borç yükleyen diğer sözleşmelerde de olduğu gibi borcu sona erdiren genel sebepler olan ifa, ifa imkansızlığı, ibra, alacaklı ve borçlu sıfatlarının birleşmesi, zamanaşımı, takas

⁴³⁰ Eren, Genel, s.1199; Nomer, s.248; Hatemi/Gökyayla, s.294.

⁴³¹ Rona Serozan, İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1994,§ 13; Oğuzman/Öz, s.372.

⁴³² Yılmaz, s.54.

⁴³³ Yılmaz, s.54.

⁴³⁴ Yavuz/Acar/Özen s. 679.

⁴³⁵ Akıncı, s.44; Bülter, s.1.

⁴³⁶ Nasse, s.301.

⁴³⁷ Sarıhan, s.108.

gibi sebeplerle menajerlik sözleşmesinden doğan borçlar da sona erer⁴³⁸. Geniş anlamda borç ilişkisinin fesih, dönme, iptal gibi sebeplerle sona erdirildiği durumlarda da kural olarak sözleşme ortadan kalkar⁴³⁹.

Spor menajerliği sözleşmesinin sona ermesi bakımından genel sebeplere ek olarak hükümlerini kıyasen uygulayacağımız vekalet sözleşmesine özgü sona erme halleri TBK' da düzenlenmiştir.

3.1.2. Kendiliğinden Sona Erme Sebepleri

3.1.2.1. Sürenin Sona Ermesi

Spor menajerliği sözleşmesi sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmelerdendir. Sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmeler belirli süreyle yapılabilecekleri gibi belirsiz süreli olarak da yapılabilirler. Günümüz spor hayatında bir sporcunun mesleğini aktif bir şekilde sürdürebileceği süre sınırlıdır. Sporcular belirli bir yaşa kadar aktif görev alıp akabinde emekli olmaktadır. Dolayısıyla bir sporcunun ömrünün sonuna kadar bir menajere ihtiyacı olmamaktadır. Bununla birlikte bazı sporcular menajerleriyle süresiz bir menajerlik sözleşmesi düzenlemekten de imtina edebilmektedirler. İşte bu gibi durumlarda sözleşme serbestisinin taraflara verdiği bir diğer özgürlük de sözleşmenin süresini belirleme özgürlüğüdür. Taraflar bu kapsamda dilerlerse aralarında düzenleyecekleri menajerlik sözleşmesine bir süre sınırı koyabileceklerdir. Bu durumda menajer ve sporcunun arasındaki ilişki, aralarında belirlenen bu süre boyunca geçerliliğini sürdürür. Ancak menajerlik sözleşmesinde taraflarca bir süre kaydı belirlenmiş olsa bile tarafların birbirlerine karşı bazı yükümlülüklerinin bu süreden sonra da devam edeceğinde şüphe yoktur. Örneğin menajerlik sözleşmesinde taraflar arasında belirlenen süre sona ermiş olmasına rağmen, sporcunun menajere ödemediği borçları olabilir. Bu durumda menajer tarafından artık bu süreden sonra menajerlik hizmeti verilmeyecek olmasına rağmen sporcunun ücret ödeme borcu devam eder. Ya da belirlenen sürenin sona ermesi nedeniyle menajerlik sözleşmesi sona erse de menajerin sporcuya masraf ve avans gibi iade borcu kapsamında sorumlu olduğu borçları ve sır saklama yükümlülüğü devam eder. Ayrıca futbolcu menajerliğine ilişkin olarak taraflar, Mülga FMÇT m.13/4 hükmüne göre “Sözleşme, en fazla iki senelik bir süre için yapılabilir. Sözleşmenin süresinin bitiminde kendiliğinden uzayacağına dair hükümler geçersizdir. Taraflar sözleşmesel ilişkilerini devam ettirmek isterlerse süresi iki yılı geçmeyen yeni bir sözleşme yapmak zorundadırlar”. Söz konusu hüküm uyarınca futbolcu menajerliği sözleşmesi en fazla iki yıl süre ile kurulabilmekteydi. Bu talimatı mülga eden ve kendisi de sonradan mülga olan

⁴³⁸ Hatemi/Serozan/Arpacı, s.431.

⁴³⁹ Sarıhan, s.109.

FMT m. 7/3 hükmünde göre de “*Bir futbolcu veya antrenör ile bir Futbol Menajeri arasında imzalanan bir Futbol Menajerliği Sözleşmesinin süresi iki yılı aşamaz. Bu süre ancak yeni bir Futbol Menajerliği Sözleşmesi ile uzatılabilir. Herhangi bir otomatik uzama hükmü veya Futbol Menajerliği Sözleşmesinin azami süresini ötesine uzatmayı amaçlayan diğer herhangi bir düzenleme, geçersiz ve hükümsüzdür.*” hükmü ile benzer mahiyette hüküm getirilmişti. Taraflar isterlerse yeniden bir sözleşme yapıp ayrı bir sözleşme ile menajerlik ilişkilerini devam ettirebilirler⁴⁴⁰. Buna göre bir futbolcu ile menajeri arasındaki ilişki belirlenen hükümler doğrultusunda iki yıl süre ile yapılabilir. Bir diğer spor disiplini olan voleybolda ise voleybolcu ile menajeri arasındaki ilişki Türkiye Voleybol Federasyonu Voleybol Menajerliği Talimatının m.22/2 hükmüne göre en fazla üç yıl süre ile kurulabilir. Bu sürenin dolmasıyla birlikte voleybolcu ve menajer arasındaki menajerlik sözleşmesi sona erer.

3.1.2.2. Ölüm, Ehliyetsizlik ve İflas

3.1.2.2.1. Ölüm

Spor menajerliği sözleşmesinde tarafların borçları, birbirlerine karşı güvenle ilişkilendirilen faaliyetlerden oluşmaktadır. Bu sözleşmeden doğan haklar ve borçlar taraflar açısından şahsa sıkı sıkıya bağlıdır⁴⁴¹. Bu kapsamda sporcu güven duyduğu bir menajer seçmekte, menajere talimat vermekte, işin özenle yapılmasını talep etmektedir. Aynı şekilde menajerin portföyünü kullanan sporcunun da menajerin itibarını zedelemeyecek şekilde davranması gerekmektedir. Menajerin ölümü de sözleşmeyle yüklendiği işi şahsen ifa etme olanağının ortadan kalkmasına yol açar⁴⁴².

İş şahsen ifa etmekle yükümlü olan vekil bakımından getirilen vekalet sözleşmesi hükümlerinden TBK m.513’e göre; “*Sözleşmeden veya işin niteliğinden aksi anlaşılmadıkça sözleşme, vekilin veya vekalet verenin ölümü...ile kendiliğinden sona ermiş olur*”. Bu hükümle vekil ve vekalet verenin ölümü halinde sözleşmenin sona ereceği düzenlenmiştir⁴⁴³. Benzer şekilde menajerlik sözleşmesinde taraflar arasındaki ilişki güvene dayalı olduğu ve taraflar borçlarını şahsen ifa etmekle yükümlü oldukları için taraflardan birinin ölümü halinde menajerlik sözleşmesi de sona erer⁴⁴⁴. Sporcu bakımından, menajerin kişiliği işinin uzmanlığı gerektiren bir iş olması dolayısıyla önem taşıdığı gibi menajer bakımından da sporcunun

⁴⁴⁰ Doğu, s.388-389.

⁴⁴¹ Murat Canyürek, **Özellikle Maddi Fiillere İlişkin Vekalet Yönünden Vekalet Sözleşmesinin Bazı Özellikleri**, *Argumentum*, C.I, S:10, Mayıs 1991, s.186; Haluk Tandoğan, **Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri**, C:2, İstanbul, 2010, s. 646; Öz Seçer, *Vekalet Sözleşmesinin Vekalet Özgü Sebeplerle Sona Ermesi*, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Özel Sayı, C.2, Y.2015, s. 910.

⁴⁴² Tandoğan, s.647; Seçer, s. 910.

⁴⁴³ Özge Uzun Kazmacı, Nilay Şenol, **Vekalet Sözleşmeleri Kısa Şerhi**, İstanbul, 2017, s.167; Özkaya, s.940.

⁴⁴⁴ Rona Serozan, **Sözleşmeden Dönme**, İstanbul, 1975, s. 161,162; Sarıhan, s.114.

kişiliği önemlidir⁴⁴⁵. Bu sebeple taraflardan birinin ölmesi sonucunda sözleşme ilişkisinin mirasçılarca sürdürülmesi beklenemez⁴⁴⁶. Buna ilişkin hak ve borçlar da mirasçılara geçmemektedir⁴⁴⁷. Ölümle birlikte sözleşme taraflarının güvene ve şahsa dayalı ilişkileri sona ereceği için menajerlik sözleşmesi de diğer tarafın açık bir beyanına gerek olmaksızın sona erer⁴⁴⁸.

Spor menajerliği sözleşmesi, vekalet sözleşmesinde olduğu gibi ölüm ile ileriye etkili olarak sona ermektedir⁴⁴⁹. Bununla birlikte menajerlik sözleşmesi devam ederken tarafların birbirlerine karşı bazı hak ve borçları doğmuş olabilir. Bu kapsamda menajer, sporcu hesabına elde ettiği kazanımları sporcuya iade etmekle yükümlü olup; yine benzer şekilde sporcu için yaptığı masraflar, uğradığı zararlar bakımından işiyle orantılı olarak ücret talep etme hakkını da haizdir⁴⁵⁰. Sporcunun ölümü halinde menajerin, ölümü öğrenene kadar yapmış olduğu işler de mirasçılar bakımından bağlayıcıdır⁴⁵¹.

Vekalet sözleşmesinde taraflar, tarafların ölümünden sonra da vekalet ilişkisinin devam edeceği yönde anlaşmalar yapabilmekteyse de menajerlik sözleşmesinde tarafların bu ilişkisinin ölümünden sonra devam edeceğini kararlaştırmaları pek mümkün görünmemektedir⁴⁵². Nitekim menajer için sporcunun kişisel özellikleri, sportif başarısı önemli olup, sporcunun ölümü halinde yerine mirasçılarının geçmesi düşünülemez. Sporcu açısından menajer de meslekî faaliyetini uzmanlığı ile sürdürmekte olup menajerin ölümü halinde onun mirasçıları da sözleşmenin tarafı olamaz⁴⁵³.

TBK m. 43/1'e göre; *"Hukuki işlemde doğan temsil yetkisi, aksi taraflarca kararlaştırılmadıkça veya işin özelliğinden anlaşılmadıkça... gaiplik kararı verilmesi durumunda sona erer"*. TBK m.43/1'den farklı olarak TBK m.513/1'de gaiplik kararı verilmesi durumunda sözleşmenin sona ereceği açıkça hüküm altına alınmamıştır. Bununla birlikte öğretide gaiplik kararı verilen durumlarda da sözleşmenin sona ereceği kabul edilmektedir⁴⁵⁴.

⁴⁴⁵ Sarıhan, s.114,115.

⁴⁴⁶ Sarıhan, s.114.

⁴⁴⁷ Hatemi/Serozan/Arpacı, s.438.

⁴⁴⁸ Seçer, s. 909; Yavuz/Acar/Özen, s.671; Uzun Kazmacı/ Şenol, s.167; Zevkliler/ Gökyayla, s.638; Özkaya, s.940.

⁴⁴⁹ Özkaya, s. 940; Tandoğan, s.663; Kemal Tahir Gürsoy, *Vekalet Akdinin Ölüm Nedeniyle Sona Ermesi ve Sonuçları*, Temsil ve Vekaletle İlişkin Sorunlar Sempozyumu, 14-16 Haziran 1976, İstanbul, 1977, s.14.

⁴⁵⁰ Şaban Kayıhan, Mustafa Ünlütepe, *Vekalet Sözleşmesinin Kendine Özgü Sona Erme Sebepleri*, *Fatih Sultan Mehmet Üniversitesi İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, S.3, Y.2014, s.192; Özkaya, s.945; Seçer, s.917.

⁴⁵¹ Seçer, s.918.

⁴⁵² Sarıhan, s.115.

⁴⁵³ Sarıhan, s.115.

⁴⁵⁴ Tandoğan, s.664; Sarı, s.60; Özkaya, s.946; Gürsoy, s.14.

TBK m.43 uyarınca mahkemece menajer hakkında gaiplik kararı verildiğinde temsil yetkisi ile sözleşme sona erer. Aynı durum sporcu bakımından da söz konusudur. Yine ölüme benzer şekilde tüzel kişiliğin ortadan kalktığı hallerde de sözleşme ortadan kalkar⁴⁵⁵. Tüzel kişiliğin ortadan kalkacağı haller menajerin, spor kulüplerinin menajerliğini üstlendiği durumlarda ortaya çıkabilir. Spor kulüpleri de yetkili organları vasıtasıyla bir menajerle sözleşme imzalayabilirler. Gerçek kişilerdeki ölümün, tüzel kişilerdeki yansıması olan tüzel kişiliğin ortadan kalkmasıyla da spor menajerliği sözleşmesi sona erer⁴⁵⁶.

Vekalet sözleşmesinin ölüme rağmen, işin niteliği veya sözleşme gereği devam etmesi söz konusu olabilir⁴⁵⁷. Taraflar sözleşmede vekil veya vekalet verenin ölümünden sonra da vekalet sözleşmesinin devam edeceğini kararlaştırabilirler. Bu durumda ölen tarafın mirasçıları vekalet sözleşmesinin tarafı olurlar⁴⁵⁸. Öğretide çoğunlukla bu kararlaştırmanın vekalet verenin ölümünden sonra vekalet ilişkisinin devam edeceği yönünde yapılacağı, zira vekilin ölümü halinde mirasçılarının işi devam ettirmesinin çoğu zaman mümkün olamayacağı ifade edilmektedir⁴⁵⁹. Taraflar ölümden sonra sözleşmenin devam edeceğini kararlaştırmaları da bazı durumlarda işin niteliği gereği vekalet sözleşmesinin devam etmesi gerekebilir⁴⁶⁰. Vekaletin konusunu bir maddi fiil oluşturuyorsa sözleşmenin devamı imkânsız hale gelebilir veya sözleşmenin devam etmesinde mirasçıların bir yararı kalmayabilir⁴⁶¹. Bu durumda sözleşmenin işin niteliği gereği devam etmesinden söz edilemez⁴⁶². Bununla birlikte vekalet sözleşmesinin konusunu hukuki işlemler oluşturuyorsa, özellikle de bankacılık işlemleri, ticari işlemler gibi faaliyetler bakımından vekalet sözleşmesinin devam edeceği kabul edilmektedir⁴⁶³. Malvarlığına ilişkin haklar bakımından yapılan vekalet sözleşmelerinde vekalet verenin ölümünden sonra sözleşmenin devam edip etmeyeceği öğretide tartışmalıdır⁴⁶⁴. Öğretide bir görüş⁴⁶⁵, vekalet verenin sağlığında vekile vermiş olduğu vekaletname ile vekalet verenin ölümünden sonra dava açılmayacağını ifade etmektedir. Diğer görüşe göre vekalet verenin taşınmaz satış vaadinde bulunduğu veya taşınmazın devrine ilişkin verdiği vekalet işin niteliği gereği devam eder⁴⁶⁶.

⁴⁵⁵ Sarıhan, s.115.

⁴⁵⁶ Tandoğan, s.664; Sarı, s.60.

⁴⁵⁷ Uzun Kazmacı/Şenol, s.168.

⁴⁵⁸ Özkaya, s.954.

⁴⁵⁹ Tandoğan, s.649; Kayıhan/Ünlütepe, s.193; Seçer, s.911.

⁴⁶⁰ Uzun Kazmacı/Şenol, s.170.

⁴⁶¹ Uzun Kazmacı/Şenol, s.170.

⁴⁶² Özkaya, s.942; Kayıhan/Ünlütepe, s.198.

⁴⁶³ Seçer, s.912; Tandoğan, s.653.

⁴⁶⁴ Uzun Kazmacı/Şenol, s.170.

⁴⁶⁵ Baki Kuru, *İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul Hukuku*, İstanbul, 2016, s.159.

⁴⁶⁶ Kayıhan/Ünlütepe, s.198; Tandoğan, s.654.

Spor menajerliği sözleşmesi açısından değerlendirme yaptığımızda sporcu ve menajer arasındaki ilişkinin ölümünden sonra da sürdürülmesi pek mümkün görünmemektedir. Taraflar arasında kişisel niteliklerin ön planda olduğu ve yoğun güven ilişkisine dayanan menajerlik sözleşmesinin tarafların mirasçılarıyla devam etmesi yönünde bir kararlaştırma yapacakları düşünülmemektedir⁴⁶⁷.

3.1.2.2.2. Ehliyetsizlik

3.1.2.2.2.1. Sporcunun Ehliyetsizliği

Sporcunun ehliyetsiz hale gelmesinin sözleşmeyi sona erdirip erdiremeyeceği, vekalet verenin ehliyetsizliğinin sonuçlarına kıyasen belirlenir. TBK m.513/T'e göre; *“Sözleşmeden veya işin niteliğinden aksi anlaşılmadıkça sözleşme, vekilin veya vekâlet verenin ...ehliyetini kaybetmesi...ile kendiliğinden sona ermiş olur”*. Bu hükme kıyasen sporcunun da ayırt etme gücünü kaybederek tam ehliyetsiz hale geldiği durumlarda spor menajerliği sözleşmesi kendiliğinden sona erer⁴⁶⁸. Vekalet sözleşmesinde vekalet verenin sınırlı ehliyetsiz hale geldiği durumlarda kendisine yasal temsilci atanması sebebiyle sözleşmenin kural olarak sona ereceği, bununla birlikte sözleşmenin devam etmesinin istendiği durumlarda ise yasal temsilcinin rızasının aranacağı ifade edilmektedir⁴⁶⁹. Spor menajerliği sözleşmesinde de sporcunun sonradan sınırlı ehliyetsiz hale gelmesi mümkündür. TMK m.16'ya göre *“ayırt etme gücüne sahip küçükler ve kısıtlılar, yasal temsilcilerinin rızası olmadıkça, kendi işlemleriyle borç altına giremezler”*. Sporcunun kısıtlanması sebebiyle sınırlı ehliyetsiz hale geldiği durumlarda kendisine yasal temsilci atanır. Sporcunun menajeri ile olan sözleşmesine, atanan yasal temsilcinin onay vermesiyle sözleşme geçerliliğini korumaya devam eder. Nitekim mülga FMÇT m.13/3'e göre de *“yaşı küçük futbolcuların menajerler ile yaptıkları sözleşmelerin geçerliliği yasal temsilcilerinin bu sözleşmeyi imzalamalarına bağlıdır”*. Buna göre sınırlı ehliyetsiz futbolcuların menajer ile sözleşme imzalaması yasal temsilcilerinin onayına bağlanmıştı. Aynı doğrultuda bir futbolcunun sonradan sınırlı ehliyetsiz hale geldiği durumlarda da menajerlik sözleşmesinin geçerli olarak devamı için atanacak yasal temsilcinin onayı gerekir. Futbolcu menajerliğindeki bu düzenlemenin genel olarak menajerlik sözleşmesinde de uygulanacağı kanaatindeyiz.

⁴⁶⁷ Sarıhan, s.114.

⁴⁶⁸ Uzun Kazmacı/Şenol, s.171; Özkaya, s.948.

⁴⁶⁹ Akipek, Alt Vekalet, s.79; Tandoğan, s.667; Özkaya, s.949.

3.1.2.2.2. Menajerin Ehliyetsizliği

Menajer bakımından hukuki işlem ehliyetinin kuralı, irade beyanını açıklayan kişinin ayırt etme gücüne sahip olmasıdır⁴⁷⁰. Menajerin de sözleşme kurulurken ayırt etme gücüne sahip olması yeterlidir. Menajer sporcu veya kulüp adına hukuki işlem yapacağı için sınırlı ehliyetsiz de olabilir.

TBK m.513'te ifade edildiği üzere vekilin ehliyetini kaybetmesi durumunda da vekalet sözleşmesi sona erer. Vekil bakımından getirilen hükme kıyasla menajerin tam ehliyetsiz hale geldiği durumlarda da menajer yaptığı işlemin anlam ve sonuçlarını kavraması mümkün olamayacağından ve sözleşmenin gereklerini yerine getiremeyeceğinden menajerlik sözleşmesi kendiliğinden sona erer⁴⁷¹. Bununla birlikte vekalet ilişkisinde TBK m.513/II hükmü gereğince vekilin yasal temsilcisi işin geçici olarak yürütülmesini sağlamak durumunda kalabilir. Ancak menajerlik sözleşmesinde tarafların kişisel özelliklerinin önem arz etmesi sebebiyle sözleşmenin yasal temsilci tarafından yürütülmesi mümkün görünmemektedir.

Sonuç olarak taraflardan birinin ehliyetinin kaybı menajerlik sözleşmesinin sona ermesine yol açmaktadır. Ancak sözleşme sona ermeden önce menajerin sporcu hesabına yapmış olduğu işlemlerden doğan hak ve borçlar sporcuya intikal eder⁴⁷². Sporcunun ehliyetsizliği durumunda menajer sözleşmeden doğan ücret alacağını ve yapmış olduğu masrafları sporcuya karşı ileri sürebilir.

3.1.2.2.3. İflas

Ölüm ve ehliyetsizliğe ek olarak iflas da vekalet sözleşmesinin sona erme sebepleri arasında düzenlenmiştir (TBK m.513). TBK m.43'te de temsil bakımından benzer düzenleme getirilmiştir. Vekalet sözleşmesinin temelini oluşturan taraflar arasındaki güven ilişkisi, iflasın açılmasıyla sarsılmış olur⁴⁷³.

Maddi fiillere ilişkin vekalette tarafların iflası vekalet sözleşmesini sona erdirmemektedir⁴⁷⁴. Çünkü iflas tarafların daha çok maddi durumlarını etkiler⁴⁷⁵. İflas durumunda müflisin ehliyeti değil sadece iflas masasına giren mallarına ilişkin tasarruf yetkisi kısıtlanmaktadır⁴⁷⁶. Vekil, vekalet borcunu ifa edebilir⁴⁷⁷. Bununla birlikte taraflardan birinin iflası, taraflar arasındaki güven ilişkisini sarsacağı için haklı fesih sebebi olarak sayılır⁴⁷⁸.

⁴⁷⁰ Eren, Genel, s.386.

⁴⁷¹ Kayıhan/Ünlütepe, s.201; Uzun Kazmacı/Şenol, s.173; Tandoğan, s.667.

⁴⁷² Akıncı, s.127.

⁴⁷³ Kayıhan/ Ünlütepe, s.202; Seçer, s.923.

⁴⁷⁴ Sarıhan, s.117.

⁴⁷⁵ Sarıhan, s.117.

⁴⁷⁶ Tandoğan, s.669; Seçer, s.924; Akıncı, s.80.

Hukuki işlemlere ilişkin vekalette taraflardan birinin iflası vekalet sözleşmesini sona erdirir⁴⁷⁹. Taraflar böyle bir durumda vekalet sözleşmesinin devamını da kararlaştıramazlar⁴⁸⁰.

Taraflar aksini kararlaştırmamış veya işin niteliğinden anlaşılmıyorsa taraflardan birinin iflası halinde menajerlik sözleşmesi de sona erer. Menajerlik sözleşmesinin taraflardan birinin iflasıyla sona ermesi kendiliğinden, kanun gereği olmaktadır⁴⁸¹. Menajerin iflası durumunda sporcu adına almış olduğu para iflas masasına girecek, sporcu payını yalnızca garameten alabilir⁴⁸². Menajerin iflas anına kadar doğan alacakları için iflas masası, sporcuya iadesi gereken şeyler üzerinde hapis hakkını kullanabilir⁴⁸³.

3.1.3. Hukuki İşlemle Sona Erme Sebepleri

3.1.3.1. Tarafların Anlaşması

Sözleşme serbestisi kapsamında taraflar istedikleri bir sözleşmeyi kurabildikleri gibi kurmuş oldukları sözleşmeyi ortadan kaldırmakta da serbesttirler. Yine taraflar arasındaki sözleşme, tarafların yapacağı yeni bir sözleşme ile ortadan kaldırılabilir⁴⁸⁴. Menajerlik sözleşmesi sürekli edim içeren bir sözleşme olduğu için taraflar anlaşarak sözleşmeyi ileriye etkili olacak şekilde sonlandırabilirler⁴⁸⁵. Bir diğer ifadeyle sözleşmenin geriye etkili olarak sona erdirilmesi mümkün değildir.

Menajerlik sözleşmesi tarafların çeşitli nedenlerle sözleşmeye devam etmeme isteği neticesinde anlaşmaları suretiyle sona erdirilebilir. Sözleşmenin taraflarının aralarında mevcut olan sözleşmesel ilişkiyi ortadan kaldırmak için yapacakları yeni sözleşme, ikale veya sözleşmeyi ortadan kaldırma sözleşmesi veya bozma sözleşmesi olarak isimlendirilmektedir⁴⁸⁶.

İkale sözleşmesi ile taraflar karşılıklı olarak anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmektedirler. Bu açıdan menajerlik sözleşmesinin feshi veya tek taraflı ortadan kaldırılmasından farklılık arz eder. Nitekim sözleşmenin tek taraflı olarak sona erdirilmesinde tek tarafın irade beyanı yeterliyken ikalede tarafların anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmeleri söz konusudur. Bu kapsamda tarafların anlaşarak sözleşmeyi sona erdirdiği durumlarda

⁴⁷⁷ Uzun Kazmacı/ Şenol, s.175; Tandoğan, s.672; Akıncı, s.83; Seçer, s.925.

⁴⁷⁸ Akıncı, s. 84; Uzun Kazmacı/ Şenol, s.176; Özkaya, s.952.

⁴⁷⁹ Sarıhan, s.118.

⁴⁸⁰ Sarıhan, s.118.

⁴⁸¹ Erdal Tercan, **İflasın Sözleşmelere Etkisi Genel Olarak- Satım- Mülkiyeti Muhafaza-Eser- Kira-Hizmet-Kefalet-Vekalet-Ömür Boyu Gelir ve Ölünceye Kadar Bakma-Adi Şirket ve Joint Venture Finansal Kiralama (Leasing)**, Ankara, 1996, s.269.

⁴⁸² Tandoğan, s.672.

⁴⁸³ Tandoğan, s.673.

⁴⁸⁴ Özer Seliçi, **Borçlar Kanuna Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi**, İstanbul, 1977; s.104.

⁴⁸⁵ Seliçi, s.107.

⁴⁸⁶ Eren, Borçlar Genel, s.1258.

sözleşmenin uygun zamanda sona erdirilip erdirilmediği veya sözleşmeyi haksız yere fesheden taraf yüzünden diğer tarafın uğradığı zararın tazmini gibi durumlar söz konusu olmaz.

3.1.3.2. Tek Taraflı Olarak Sona Erdirme

3.1.3.2.1. Hukuki Niteliği

Vekalet sözleşmesini sona erdiren bir diğer durum tarafların tek taraflı iradeleriyle sözleşmeyi sona erdirmeleridir. TBK m.512 uyarınca “*Vekâlet veren ve vekil, her zaman sözleşmeyi tek taraflı olarak sona erdirebilir*”. Vekil ve vekalet verene getirilen sözleşmeyi sona erdirebilme hakkı vekil bakımından talimata uymama hakkının, vekalet veren bakımından ise talimat verme hakkının yansımasıdır⁴⁸⁷. Bu hüküm menajerlik sözleşmesi bakımından da kıyasen uygulanmalıdır. Nitekim menajer ve sporcu arasındaki ilişkide de menajerin talimata uyma yükümlülüğü mevcut olup, sporcunun da menajere talimat verme hakkı vardır. Vekalet sözleşmesi bakımından getirilen bu düzenleme güven ilişkisi ekseninde kurulan bu sözleşmenin, güven ilişkisinin sarsıldığı durumlarda da tarafların sözleşmenin devamına mecbur bırakılmaması açısından önemlidir⁴⁸⁸. Zira yapıtaşını güven unsurunun oluşturduğu bu gibi sözleşmelerde tarafların böyle bir hakka sahip olmaması durumunda güven ilişkisinin sarsıldığı bir sözleşmenin devamına mecbur bırakılmaları düşünülemez⁴⁸⁹.

Vekalet sözleşmesini sona erdiren bir sebep olan tek taraflı sona erdirmeye hali, eski Borçlar Kanunu’nda azil ve istifa olarak düzenlenmişti⁴⁹⁰. Buna ek olarak TBK’ da dönme, fesih, geri alma kavramları da tercih edilmemiştir⁴⁹¹. Sözleşmelerin bozucu yenilik doğuran irade beyanıyla, tek taraflı olarak ve kanunda düzenlenen bir sebeple ileriye etkili olarak sona erdirilmesi fesih kavramıyla ifade edilmektedir⁴⁹². Sözleşme fesih beyanına kadar geçerli hüküm ve sonuçlarını doğurur ancak fesih beyanı ile ileriye etkili olarak sona erer⁴⁹³. Sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmelerde temerrüt halinde alacaklı sözleşmeyi feshetme imkanını kullanabilir⁴⁹⁴. Tarafların sözleşmenin ifasına henüz başlamadıkları durumda da TBK m.125’e göre dönme hakkı kullanılabilir⁴⁹⁵. Geri alma hakkı ise, bu hakkın kendisine tanındığı kişi

⁴⁸⁷ Çağlar Özel, Mukayeseli Hukuk Işığında Tüketicuyu Koruyan Geri Alma Hakkı, *BTHAE*, 1998, Ankara, s.111; *Serozan*, s.132.

⁴⁸⁸ *Tandoğan*, s.623; *Akıncı*, s.60; *Zevkliler/ Gökyayla*, s.592.

⁴⁸⁹ *Yarg. 3. HD. E.2020/5046, K.2021/4187, T.15.04.2021*, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T. 10.11.2023.

⁴⁹⁰ “Azil, bir kimsenin görevden alınmasını ifade ederken; istifa ise bir kimsenin kendi isteğiyle işten veya bir hizmetten ayrılması anlamına gelir”., *Kayıhan/ Ünlütepe*, s.179, dp.28.

⁴⁹¹ *Kayıhan/ Ünlütepe*, s.179.

⁴⁹² *Serozan*, s.115; *Seliçi*, s.115; *Tekinay/Akman/ Burcuoğlu/Altıp*, s.966.

⁴⁹³ *Sarı*, s.81; *Seliçi*, s.118; *Akıncı*, s.57.

⁴⁹⁴ *Kayıhan/ Ünlütepe*, s.180.

⁴⁹⁵ *Kayıhan/ Ünlütepe*, s.180.

tarafından hiçbir gerekçe göstermeksizin kullanılabilmesidir⁴⁹⁶. Geri alma hakkının kullanıldığı durumlarda tarafların ifa ettikleri edimleri geri vermesi gerekmektedir⁴⁹⁷. Vekalet sözleşmesinde taraflara getirilen sözleşmeyi tek taraflı olarak sona erdirebilme hakkı ile taraflar, hiçbir sınırlamayla bağlı olmadan, diğer tarafın rızasını aramadan, geçerli bir neden göstermeden her zaman sözleşmeyi sona erdirebileceklerdir⁴⁹⁸. Tarafların haklı nedenle sözleşmeyi feshedip etmedikleri yalnızca ücret, alacak hakkı ve tazminat bakımından önem arz etmektedir⁴⁹⁹. Vekalet sözleşmesini bu şekilde sona erdirme hakkı tanıyan bu düzenleme ile ahde vefa, sözleşmeye bağlılık ilkesi zayıflatılmıştır⁵⁰⁰.

Tek taraflı sona erdirme hakkının eski düzenlemedeki karşılığı olan azil ve istifa kavramlarının nasıl değerlendirilmesi konusunda öğretide farklı görüşler vardır. Öğretide bir görüşe göre, azil ve istifa geri alma hakkı olarak kabul edilmelidir⁵⁰¹. Öğretideki diğer görüşe göre, vekil bakımından fesih hakkı, vekalet veren bakımından geri alma hakkının varlığı kabul edilerek bu hakların kullanılması durumunda sözleşme ileriye etkili olarak sona erer⁵⁰². Bir diğer görüşe göre ifasına başlanılmamış sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşmede veya ani edimli sözleşmede dönme, ifasına başlanmış sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmede ise feshin varlığı kabul edilmelidir⁵⁰³. Diğer bir görüşe göre, vekalet sözleşmesinin ani veya sürekli edimli olup olmadığı yönünde bir ayırım yapılmadan hükmün taraflara sözleşmeyi ileriye etkili olarak sona erme imkânı verdiği ifade edilmektedir⁵⁰⁴. Yargıtay'a göre ise bozucu yenilik doğuran hak olan azil ve istifa ile vekalet ilişkisi ileriye doğru sona erer⁵⁰⁵.

3.1.3.2.2. Kullanılması ve Sonuçları

Vekalet sözleşmesinin tek taraflı olarak sona erdirilebilmesi, bir tarafın yapacağı tek taraflı irade açıklamasıyla mümkündür. Taraflar iradelerini yazılı veya sözlü olarak herhangi bir şekil şartına bağlı olmaksızın kullanabilirler⁵⁰⁶. Bununla birlikte irade beyanının açıklanması bu hakkın kullanıldığını gösteren bir davranışla da mümkündür. Bu irade beyanının sözleşmenin tek taraflı olarak sona erdirilebilmesini sağlayabilmesi için karşı tarafa

⁴⁹⁶ Serozan, s.125.

⁴⁹⁷ Serozan, s.125.

⁴⁹⁸ Zevkliler/ Gökyayla, s.625; Akıncı, s.59.

⁴⁹⁹ Özkaya, s.663.

⁵⁰⁰ Sarı, s.64.

⁵⁰¹ Akıncı, s.57.

⁵⁰² Gümüş, Özen Borcu, s.36.

⁵⁰³ Sarı, s.82 vd.

⁵⁰⁴ Tandoğan, s.620; Seliçi, s.135; Özkaya, s.663.

⁵⁰⁵“Bilindiği üzere; Borçlar Kanunu’na göre vekillikten istifa her zaman mümkün olup, bu istifa vekalet ilişkisini ileriye doğru sona erdiren bozucu ve yenilik doğuran bir işlemdir.” Yarg. 13. HD. E.2015/22019, K.2017/1691, T.13.02.2017, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T. 11.11.2023.

⁵⁰⁶ Kayıhan/ Ünlütepe, s.183.

yöneltilmesi ve karşı tarafın da bunu öğrenmesi gerekmektedir⁵⁰⁷. Vekalet sözleşmesinde vekilin, sözleşmenin tek tarafı olarak sona erdirildiğini öğrenmeden yaptığı işlemler vekalet vereni bağlar (TBK m.514).

Öğretide bir görüş⁵⁰⁸, vekalet sözleşmesini tek tarafı olarak sona erdirmeye hakkı şarta bağlı olarak da kullanabileceğini, diğer bir görüş⁵⁰⁹ ise bu hakkın vadeye veya şarta bağlanamayacağını ifade etmektedir.

HMK m.81'e göre, *“Vekilin azli veya istifasının, mahkeme ve karşı taraf bakımından hüküm ifade edebilmesi için, bu konudaki beyanın dilekçeyle bildirilmesi veya tutanağa geçirilmesi ve gerektiğinde ilgisine yapılacak tebligat giderinin de peşin olarak ödenmesi zorunludur”*. Bununla birlikte tacirlerin taraf olduğu vekalet sözleşmelerinde TTK m.18/III uyarınca, *“...sözleşmeyi feshe, sözleşmeden dönmeye ilişkin ihbarlar veya ihtarlar noter aracılığıyla, taahhütlü mektupla, telgrafla veya güvenli elektronik imza kullanılarak kayıtlı elektronik posta sistemi ile yapılır”*. Tacirler için getirilen özel şekil kurallarına uyularak tek tarafı sona erdirmeye imkânı kullanılabilir. Unutulmamalıdır ki bu şekil şartı bir geçerlilik şartı olmayıp, ispat şartıdır⁵¹⁰.

Sözleşmeyi tek tarafı olarak sona erdirmeye hakkı bozucu yenilik doğuran bir haktır⁵¹¹. Yenilik doğuran haklar, hak sahibinin tek tarafı irade beyanıyla bir hukuki ilişkinin kurulmasını, değiştirilmesini veya sona ermesini sağlayan haklardır. Kanundan veya sözleşmeden doğabilir. Yöneltilmesi gerekli irade beyanlarıyla kurulur. Sözleşmeyi tek tarafı sona erdirmeye hakkı da bir hukuki ilişkiyi sona erdiren ve kaynağını kanundan alan bir bozucu yenilik doğuran haktır.

Vekalet sözleşmesi taraflarca tek tarafı olarak sona erdirildikten sonra vekilin yaptığı masraflar ve sözleşmenin devam ettiği süreye ve yapılan işlere oranla hak ettiği ücretin ödenmesi gerekir⁵¹².

Tek tarafı sona erdirmeye hakkı her ne kadar kullanılırken karşı tarafın rızasına veya bir şarta tabi olmasa da TBK m.512 hükmü ile özel bir düzenleme getirilmiştir. Hükme göre,

⁵⁰⁷ **Sarı**, s.85; **Tandoğan**, s.622; **Akıncı**, s.62; **Kayıhan/ Ünlütepe**, s.183; Temistokli Zembulidis, Vekalet, **İBD**, 1942, Y.16, S.5, s.289.

⁵⁰⁸ **Sarı**, s.89; **Tandoğan**, s.622.

⁵⁰⁹ **Akıncı**, s.61.

⁵¹⁰ **Kayıhan/ Ünlütepe**, s.184.

⁵¹¹ **Kayıhan/ Ünlütepe**, s.183.

⁵¹² *“... Azil haklı bir nedene dayanmasa veya istifa haklı olsa bile, vekil, kural olarak, ücretin tamamını isteyemez, ancak o zamana kadar işi gereği gibi görmüşse, harcadığı zamanla orantılı olarak kısmi bir ücret isteminde bulunabilir. O halde, azil ve istifa ancak ileriye yürürlü olduğundan dolayı azlolunan veya istifa eden vekil, o zamana kadarki masrafları ve zararı için fiilen gördüğü işin karşılığı olan kısmi bir ücret isteyebileceğinin kabulü gerekecektir. Bu istemleri aşan ücretin alıkonulmasına veya cezai şarta ilişkin anlaşmalar ise geçerli olamayacaktır...”* **Yarg. 3. HD, E. 1997/11339, K. 1997/12497, T. 29.12.1997, Uygur**, s. 9032-9033; **Gürsoy**, s.4.

“...uygun olmayan zamanda sözleşmeyi sona erdiren taraf, diğerinin bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür”. Bu hüküm sözleşmenin uygun olmayan zamanda sona erdirilemeyeceği anlamını taşımamaktadır. Taraflar uygun olmayan zamanda da sözleşmeyi tek taraflı olarak sona erdirebilirler, ancak karşı tarafın uğradığı zararı gidermekle yükümlü olurlar⁵¹³. Bu hakkın uygun zamanda kullanılıp kullanılmadığını zarara uğradığını iddia eden taraf ispatla yükümlüdür⁵¹⁴. Öğretide bahse konu tazminat talebinin hukuki dayanağı bir görüşe⁵¹⁵ göre, sözleşme, diğer bir görüşe⁵¹⁶ göre ise kanuni borç olduğu ifade edilmektedir⁵¹⁷.

Sözleşmenin vekil tarafından haklı olarak veya vekalet veren tarafından haksız olarak sona erdirildiği durumlarda vekilin ne kadar ücrete hak kazanacağı da öğretide tartışmalıdır⁵¹⁸. Bir görüşe göre⁵¹⁹ vekil sözleşmenin tek taraflı olarak ortadan kaldırıldığı ana kadar yaptığı işler oranında ücrete hak kazanır. Bir diğer görüşe göre⁵²⁰, vekil TBK m.512’de ifade edilen tazminat kapsamında sözleşme ifa edilseydi uğramayacağı zararını yani müspet zararını talep edebilecek, benzer şekilde vekil de haklı sebep olmaksızın sözleşmeyi sona erdirmişse müvekkilinin müspet zararını ödemekle yükümlü olur.

3.1.3.2.3. Sınırlandırılması

TBK m.512 ile taraflara tanınan tek taraflı sona erdirme hakkından feragat edilip edilemeyeceği hususu öğretide tartışmalıdır. Öğretide bizim de katıldığımız bir görüşe göre⁵²¹, vekalet sözleşmesinde taraflar arasındaki ilişki güven temelli olması sebebiyle bu hüküm emredici nitelikte olup tarafların bu haklarından kısmen veya tamamen feragat etmeleri mümkün kabul edilmemektedir. Taraflar sözleşmenin tek taraflı olarak sona erdirildiği durumlar için cezai şart, cayma bedeli, ilave ücret veya vekalet ücretinin tamamının ödeneceğine yönelik kararlaştırmalar da yapamazlar⁵²². Benzer şekilde tarafların bu haklarını

⁵¹³ Sarı, s.129.

⁵¹⁴ Akıncı, s.120.

⁵¹⁵ Tandoğan, s.640; Akıncı, s.115.

⁵¹⁶ Sarı, s.131.

⁵¹⁷ Yavuz/Acar/Özen, s.564; Tandoğan, s.623; Akıncı, s.66; Yargıtay da vekalet sözleşmesinin güven temelli olduğu hususunu ifade etmektedir, “... 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun temsil ve vekalet ilişkisini düzenleyen hükümlerine göre, vekalet sözleşmesi büyük ölçüde tarafların karşılıklı güvenine dayanır. Vekilin borçlarının çoğu bu güven unsurundan, onun vekil edenin yararına ve iradesine uygun davranış yükümlülüğünden doğar...” Yargıtay HGK, E. 2011/14-707, K. 2011/769, T. 14.12.2011, Kazancı İçtihat Bankası.

⁵¹⁸ Avukatlık sözleşmesinde haksız azil halinde avukatlık ücretinin ne olacağı yönünde detaylı bilgi için bkz., Tuba Birinci Uzun, Haksız Azil Halinde Avukatlık Ücreti, **Uluslararası Akdeniz Hukuk Kongresi**, Antalya, (764-777), 2022.

⁵¹⁹ Tandoğan, s.633; Özkaya, s.368.

⁵²⁰ Sarıhan, s.112.

⁵²¹ Tandoğan, s.623; Akıncı, s.66; Sarıhan, s.110; Serozan, s.130; Burak Özen, Borçlar Kanunu 386/II Üzerine Düşünceler, **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan**, C. I, İstanbul, 2001, s. 626.

⁵²² Akıncı, s.66; Özkaya, s.664.

kullanabilmeleri için belirli bir fesih bildirim süresine uymaları gerektiği yönünde anlaşmalar da geçersizdir⁵²³. Vekalet sözleşmesinin niteliğinden kaynaklanan bu düzenleme gereğince her türlü vekalette ve kıyasen menajerlik sözleşmesinde de vekil (menajer) ve müvekkil (sporcu) de her zaman sözleşmeyi tek taraflı olarak sona erdirmeye hakkına sahiptir⁵²⁴.

Öğretide savunulan diğer bir görüşe göre⁵²⁵ her vekalet ilişkisi bünyesinde yoğun bir güven ilişkisi barındırmamaktadır. Bu görüşe göre vekalet sözleşmeleri tipik ve atipik olarak ikiye ayrılmalıdır. Şöyle ki ücretli olup olmaması önemli olmadan kişisel niteliklerin ön planda ve güven ilişkisinin yoğun olduğu tipik vekalet sözleşmelerinde⁵²⁶ tek taraflı sona erdirmeye hakkının emredici nitelikte olduğu kabul edilmelidir. Bununla birlikte yoğun güven ilişkisi barındırmayan atipik vekalet sözleşmelerinde taraflar sözleşme özgürlüğü çerçevesinde tek taraflı sona erdirmeye hakkını kaldırabilmelidir.

Spor menajerliği sözleşmesi de taraflar arasında yoğun bir güven ilişkisine dayanan bir sözleşmedir⁵²⁷. Bu açıdan da öğretideki her iki görüş bakımından değerlendirme yapıldığında taraflara tanınan sözleşmeyi tek taraflı sona erdirmeye hakkının emredici nitelikte olduğu sonucuna varılabilir. Öğretide yine bir görüşe göre taraflar arasındaki sözleşme bir karma sözleşme ise ve taraflardan birinin edimi vekalet edimi ise her iki taraf TBK m.512'ye göre sözleşmeyi tek taraflı olarak ortadan kaldırabilmelidir⁵²⁸.

3.1.4. Spor Menajerliği Sözleşmesinin Sona Erme Anı

TBK m.514 hükmü ile vekalet sözleşmesine ilişkin getirilen düzenlemeye göre; *“Vekilin sözleşmenin sona erdiğini öğrenmeden önce yaptığı işlerden, vekalet veren ya da mirasçıları sözleşme devam ediyormuş gibi sorumlu olur”*. Hükme göre vekil, vekâlet sözleşmesinin sona erdiğini öğrenmeden önce vekalet veren için birtakım işler yapmışsa vekalet veren bu işlerden sorumludur. Hatta bu hüküm vekilin borçları bakımından da uygulanmalıdır⁵²⁹. Bu kapsamda menajerin sözleşmenin sona erdiğini öğrenmeden önce yaptığı işler ve masraflar bakımından da bu hüküm kıyasen uygulanır.

TBK m.514 hükmünün sözleşmenin taraflarca sona erdirildiği durumlarda da uygulanıp uygulanamayacağı hususu tartışmalıdır. Öğretide bir görüşe göre⁵³⁰ taraflardan biri sözleşmeyi sona erdirmeye beyanını hazır olmayan bir kişiye yöneltmişse bunun sonuçları TBK

⁵²³ Sarı, s.94; Zevkliler/Gökyayla, s.625.

⁵²⁴ Sarıhan, s.110.

⁵²⁵ Heinrich Honsell, *Schweizerisches Obligationenrecht, Besonderer Teil*, 5. überarbeitete Auflage, Bern, 1999, s.306. Seliçi, s. 143-144.

⁵²⁶ Hekimlik veya avukatlık gibi sözleşmeler tipik niteliktedir., Kayıhan/ Ünlütepe, s.189.

⁵²⁷ Sarıhan, s.110.

⁵²⁸ Hüseyin Hatemi/Rona Serozan/Abdülkadir Arpacı, *Borçlar Hukuku Özel Bölüm*, İstanbul, 1992, s.437.

⁵²⁹ Müge Ürem, *Vekalet Sözleşmeleri Kısa Şerhi*, İstanbul, 2017, s.190.

⁵³⁰ Sarı, s.86; Yavuz/Özen/Acar, s.564; Tandoğan, s.623; Akıncı, s.66; Zembulidis, s.289.

m.514 hükmünün yansıması olarak karşı tarafın bunu öğrenmesi ile doğar. Diğer bir görüşe göre⁵³¹, TBK m.514 hükmü sadece sözleşmenin TBK m.513'te belirtildiği hallerde sona ermesi durumunda uygulanmalı ve TBK m.512'ye göre sona eren sözleşmeler bakımından sona ermenin hüküm ve sonuçlarını doğuracağı tarih genel hükümlere göre belirlenmelidir. Bir diğer görüşe göre⁵³², TBK m.514 hükmü vekalet sözleşmesinin taraflarca sona erdirildiği veya başkaca sebeplerle sona erdiği haller fark etmeksizin uygulanmalıdır.

TBK m.514 hükmüne kıyasla spor menajerliği sözleşmesinin sona erdiği an, öğrenme anı olarak kabul edilir. Bu hükme göre menajerin, sözleşme sona erene kadar yapmış olduğu işlemler sporcuyu veya mirasçılarını bağlar. Bu işlemler sonucu sporcu veya mirasçılar hak sahibi olabilir ve borç altına girebilirler. Menajer, yaptığı masrafları ve menajerlik sözleşmesinden doğan ücret alacağını sporcudan veya onun mirasçılarından talep edebilir. Sporcunun iflası durumunda iflas masasına karşı da bu haklarını ileri sürebilir⁵³³.

Menajerin menajerlik sözleşmesi sona ermeden önce yaptığı işlerden sporcunun veya mirasçılarının sorumlu olabilmesi için menajer iyi niyetli davranmalıdır⁵³⁴. İyi niyetin ispatı bakımından ise TMK m.3 uygulanır. Aslolan iyi niyetin varlığıdır. Menajerin kötü niyetli olduğunu iddia eden sporcu veya mirasçısı bunu ispatla yükümlü olur⁵³⁵.

3.2. Spor Menajerliği Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıkların Çözümü

3.2.1. Genel Olarak

Menajer ile sporcu veya menajer ile kulüp arasında çıkacak uyuşmazlıklarda hangi hükümlerin uygulanacağını menajerlik sözleşmenin hukuki niteliğine göre belirlemek gerekir. Menajerlik sözleşmesinin hukuki niteliği konusunda öğretide fikir birliği bulunmadığını ifade etmiştik. Her ne kadar Yargıtay'ın menajerlik sözleşmesinin komisyonculuk sözleşmesi veya simsarlık sözleşmesi olduğu yönünde kararları mevcut olsa da öğretideki hâkim görüş bu sözleşmenin isimsiz- karma bir sözleşme olduğu yönündedir⁵³⁶. Hâkim görüşten ayrılan kanaatimize göre ise menajerlik sözleşmesinin kendine özgü yapısı olan (sui generis) bir sözleşme olduğunu ifade etmiştik. Bu kapsamda menajerlik sözleşmesiyle ilgili uyuşmazlıklarda kendine özgü yapısı olan sözleşmelerdeki uyuşmazlığın nasıl çözümlendiğine bakılmalıdır. Kendine özgü yapısı olan (sui generis) sözleşmelerde çıkan uyuşmazlıklar, öğretide kabul edildiği gibi dürüstlük kuralı ve iş ilişkilerinde geçerli teamül

⁵³¹ **Kayıhan/ Ünlütepe**, s.177; Mehmet Erdem, Vekaletten Azil ve İstifa, **Erdoğan Teziç'e Armağan**, İstanbul, 2007, s.950.

⁵³² **Seçer**, s.930.

⁵³³ **Uzun Kazmacı/ Şenol**, s.185.

⁵³⁴ **Özkaya**, s.969; **Sarı**, s.265.

⁵³⁵ **Kayıhan/Ünlütepe**, s.177.

⁵³⁶ **Petek**, Menajer, s.199; **Sarıhan**, s.37.

kurallarına göre yorumlanarak çözümlenmelidir⁵³⁷. Bununla birlikte TBK’da düzenlenen sözleşmelere ilişkin getirilen hükümler, benzedikleri ölçüde örneksime (kıyas) yoluyla bu sözleşmelere de uygulanabileceği, benzer bir sözleşmenin olmadığı ve halin de bunu gerektirdiği durumlarda da TBK’da yer alan genel hükümlerin uygulanabileceği ve TMK m.1 uyarınca hâkimin hukuk yaratarak çözüm bulabileceği kabul edilmektedir⁵³⁸.

3.2.2. Görevli ve Yetkili Mahkeme

Spor Menajerliği sözleşmesinin uygulamasından ortaya çıkacak uyuşmazlıklarda görevli mahkeme Asliye Hukuk Mahkemesidir. Nitekim Yargıtay’ında görüşü bu şekildedir⁵³⁹. Yetkili mahkeme ise HMK hükümleri uyarınca davalının yerleşim yeri mahkemesidir. Taraflar arasında ortaya çıkacak uyuşmazlıklarda ana yargı mercii mahkemelerdir. Buna mukabil menajer ve sporcu arasında bir tahkim anlaşması olsa dahi davacı olan tarafın davasını adli yargı merciinde açması durumunda, davalı taraf HMK m.413 hükmü uyarınca Tahkim ilk itirazında bulunmazsa yine adli yargı merci görevli olur⁵⁴⁰.

3.2.3. Tahkim

Spor hukuku uyuşmazlıklarının çözümünde olağan yol mahkemelere başvuru olsa da bazı durumlarda tarafların ihtiyaçlarına göre farklı çözüm yöntemleri gündeme gelebilir⁵⁴¹. Spor federasyonlarının yargı mercilerine veya tahkime başvuru en etkili çözüm

⁵³⁷ Aydoğdu/Kahveci, s.23; Akipek/Küçükgüngör, s.24.

⁵³⁸ Zevkililer/Gökyayla, s.12; Aydoğdu/Kahveci, s.23; Akipek/Küçükgüngör, s.24.

⁵³⁹ “Görev hususu kamu düzenine ilişkin olduğundan mahkemece her aşamada re’sen nazara alınması gerekmektedir. Öte yandan, uyuşmazlığın menajerlik hizmetinden kaynaklandığı ve senedin bu amaçla düzenlendiği ihtilaftır. Davalı tarafta bononun kambiyo senetlerine mahsus yolla takibe konulabileceğini, bu haliyle davacının hukuki yararının bulunmadığını bildirmiş ve alacağın dayanağı olan belgenin menajerlik hizmetinden kaynaklandığı anlaşılmıştır. Öyle olunca, salt bononun kıymetli evrak niteliği taşıdığından bahisle ticaret mahkemesinin görevli olacağı söylenemez. Bu durumda mahkemece tahkim itirazı söz konusu olmadığından eldeki davanın esasına girilerek taraf delilleri toplanmalı, davacının yetkili menajer olup olmadığı TFF.den sorulmalı, alacak miktarı belirlenmeli ve işin esası çözümlenmelidir. Hatalı değerlendirmelerle Ticaret Mahkemesinin görevli olduğundan bahisle yazılı şekilde hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirir.” **Yarg. 13. HD., E.2014/4522, K.2014/16434, T.26.05.2014.,** karararama.yargitay.gov.tr, ET: 14.05.2024.

⁵⁴⁰ “...tahkim anlaşmasının konusunu oluşturan bir uyuşmazlıkta dava mahkemede açılmışsa karşı tarafın tahkim itirazında bulunabileceği, tahkim itirazının ileri sürülmesi ve tahkim anlaşmasının geçerliliğine ilişkin uyuşmazlıkların çözülmesinin Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nun ilk itirazlara ilişkin hükümlerine tabi olduğu, tahkim itirazının kabulü halinde mahkemenin davayı usulden reddedeceği düzenlenmiştir. Benzer düzenleme HMK’da da yer almış, HMK’nın 413. maddesinde tahkim sözleşmesinin konusunu oluşturan bir uyuşmazlığın çözümü için mahkemede dava açılmışsa karşı tarafın tahkim ilk itirazında bulunabileceği, bu durumda tahkim sözleşmesi hükümsüz, tesirsiz veya uygulanması imkânsız değilse mahkemenin tahkim itirazını kabul edeceği ve davayı usulden reddedileceği belirtilmiştir. Bu kapsamda somut uyuşmazlık ele alındığında, yukarıda tam haliyle aktarılan tahkim şartının, davacı bakımından tesirsiz veya uygulanmasının imkânsız olduğu sonucuna varılmakta olup, mahkemece, tahkime yönelik itirazın reddi ile işin esasının incelenmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile davanın usulden reddine karar verilmiş olması bozmayı gerektirir...” **Yarg. 13. HD., E.2016/5227, K.2019/1933, T.06.02.2019.,** karararama.yargitay.gov.tr, ET: 14.05.2024.

⁵⁴¹ Durmuş Ali Genç, **Spor Hukuku**, Alfa, İstanbul, 1998, s.176.

yöntemlerindendir⁵⁴². Spor ile ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklarda federasyonların yetkili kurullarına başvuru, mahkemeye başvuru ve tahkim başvurusu olmak üzere üç imkân vardır⁵⁴³. Tarafların ortaya çıkan uyuşmazlıkta federasyonların yargı merciine başvurma sebebi, kendilerine bağlı olarak faaliyet gösteren kişilerle ilgili uyuşmazlıkları ve buna ilişkin çözüm yollarını bilmeleri sebebiyle daha iyi çözüm getirecekleri düşüncesidir⁵⁴⁴.

Tahkim, üzerinde uyuşmazlığa düşülen bir hak üzerinde iki tarafın, anlaşarak, uyuşmazlığın özel kişiler tarafından incelenip karara bağlanmasına denir⁵⁴⁵. Bir diğer ifadeyle çözümü genellikle tarafların anlaşması ile, yetkili kılınan özel kişilere bırakılan çözüm sistemini ifade eder. Ancak bazı uyuşmazlıkların tahkim çözüm yöntemi tarafından çözümlendirilmesi kanun koyucu tarafından zorunlu tutulabilir⁵⁴⁶. Bu çözüm yöntemine zorunlu tahkim uygulaması denir.

Spor Hukukunda tahkime ilişkin iki ayrı düzenleme mevcuttur. Bunlardan biri 3289 sayılı Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, diğeri de 5894 sayılı Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanundur.

Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanuna göre özerk federasyonlar tarafından alınan karar ve yapılan işlemlere karşı Gençlik ve Spor Müdürlüğü (GSGM) nezdinde kurulan tahkim kuruluna başvurulabilir. İlgililer tarafından yapılan bu başvuru neticesinde GSGM Tahkim Kurulu tarafından verilen kararlar kesindir⁵⁴⁷. Yargıtay nezdinde yargı yolu kapalıdır⁵⁴⁸.

TFF bünyesinde yer alan çözüm kurulları da zorunlu tahkim olarak adlandırılmaktadır. Kaynağını Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanundan alan futbolla ilgili uyuşmazlıklarda da tahkim çözüm yöntemini kullanmak zorunludur. Bu çözüm yöntemi için TFF bünyesinde farklı hukuk kurulları oluşturulmuştur. Bunlardan ilki Uyuşmazlık Çözüm Kurulu (UÇK)'dur. UÇK'nın görev ve yetkisi birden farklı dönemlerde farklı şekillerde ortaya çıkmıştır. Kimi dönemde UÇK Talimatına yapılan değişiklikle UÇK ihtiyari yetkili olmuş kimi dönemde ise münhasıran yetkili olmuştur. Ancak UÇK'nın münhasıran yetkili olduğu dönemde bu husus Anayasa mahkemesinin kararıyla iptal edilmiş

⁵⁴² Cemil Güner, Yabancı Unsurlu Futbol Menajerliği Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıkların Çözüm Yolları ve Uygulanacak Hukuk, **İstanbul Hukuk Mecmuası**, 77(1), (103-151), 2019, s.112.

⁵⁴³ Nuray Ekşi, **Spor Tahkim Hukuku**, Beta, 2015, s. 76.

⁵⁴⁴ Hatice Özdemir Kocasakal, **Spor Tahkim Mahkemesi**, Vedat, 2013, s.98.

⁵⁴⁵ Baki Kuru, Burak Aydın, **İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medenî Usul Hukuku Ders Kitabı**, Yetkin, Ankara, 2021, s. 694-711.

⁵⁴⁶ **Genç**, s.177.

⁵⁴⁷ Mehmet Serhan Özdemir, **Spor Hukuku Makaleleri**, Yetkin, Ankara, 2021, s.182.

⁵⁴⁸ **Özdemir**, s.182.

akabinde UÇK'ya yapılan değişikle yeniden ihtiyari tahkim niteliğine kavuşmuştur⁵⁴⁹. Yabancılik unsuru içeren futbol menajerliği sözleşmelerinde çıkan uyuşmazlıklar bakımından ise taraflar mahkemeye başvurabilecekleri gibi FIFA nezdinde Spor Tahkim Mahkemesine (CAS) de başvurabilmektedir⁵⁵⁰.

Menajerlik sözleşmesi de futbolun ve sporların gelişimi, düzenlenmesi ve geliştirilmesi amacıyla düzenlendiğinden taraflar sözleşmelerinde yer alması kaydıyla sözleşmeden doğacak uyuşmazlıkların çözümü için tahkim kurumlarına başvurabilir.

3.2.4. Arabuluculuk

Dünyada ve ülkemizde yargılamaları yapma yetkisine sahip olan mahkemelerin artan iş yükü sebebiyle uygulamaya bir takım yeni kurumlar çıkmıştır. Bu kurumlardan biri de arabuluculuktur. Artan ticari faaliyetler, sosyal faaliyetler ve nüfus artışı gibi sebeplerle mahkemelerin iş yükünün atması, birçok uyuşmazlığın mahkemeye gitmeden de çözülebilecek nitelikte olması sebebiyle arabuluculuk kurumu ülkemizde de tartışılır hale gelmiştir. 2008 yılında TBMM'ye sunulan kanun tasarısı ile somutluk kazanan arabuluculuk kurumu, nihayet 22.06.2012 tarihinde Resmî Gazetede yayınlanmış ve bir yıl sonra 22.06.2013 tarihinde 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (HUAK) yürürlüğe girmiştir⁵⁵¹.

Arabuluculuk faaliyeti neticesinde taraflar mahkemelere göre daha az emek ve para harcayarak daha hızlı bir şekilde ve tamamen kendi ortak arzularına göre uyuşmazlıkları çözümlendirebilirler⁵⁵². Hukukumuzda arabuluculuk faaliyetleri özel hukuk kaynaklı uyuşmazlıklarda uygulanmaktadır. HUAK özünde ihtiyari temelli bir arabuluculuk sistemi benimsemiş olup birtakım uyuşmazlıkları zorunlu arabuluculuk sistemine tabi tutmuştur.

Spor hukuku da niteliği itibarıyla arabuluculuğa elverişli bir hukuk dalıdır⁵⁵³. Menajerlik sözleşmesinden ortaya çıkacak uyuşmazlıklar, tarafların bir arabulucu belirleme noktasında anlaşması durumunda ihtiyari bir şekilde arabuluculukla çözümlenebilir⁵⁵⁴. Menajerlik sözleşmesinden dolayı ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklarda taraflar tahkim ya da mahkeme yoluna başvurmadan önce ihtiyari olarak arabuluculuk yoluna başvurmakta ve bu görüşmeler neticesinde anlaşıp anlaşmamakta özgürlerdir.

⁵⁴⁹ Daha detaylı bilgi için bkz; Ersin Erdoğan, Selin Yeşildal, Türkiye Futbol Federasyonu Uyuşmazlık Çözüm Kurulu Hakkında Bazı Düşünceler, *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.9, S.1, 2023, s. 19-37.

⁵⁵⁰ Güner, s.103.

⁵⁵¹ Tarkan Erdal, *Spor Hukukunda Uzman Arabuluculuk*, Ed: Nezih Dağdeviren, Şebnem Akipek Öcal, Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı, Ankara, 2020, s.14

⁵⁵² Erdal, s.14.

⁵⁵³ Erdal, s. 35.

⁵⁵⁴ Erdal, s. 35.

SONUÇ

1. Menajerlik sözleşmesi menajer ile bir sanatçı veya bir sporcu arasında belirli bir ücret karşılığında sanatçı veya sporcunun bir işinin görülmesi amacıyla yapılan sözleşmedir. Çalışmamızda incelemiş olduğumuz sporcu menajerliği sözleşmesinin taraflarını menajer ve sporcu oluşturmaktadır. Menajerlik sözleşmesinin unsurları bir işin görülmesi, ücret ve tarafların anlaşmasıdır.
2. Menajerlik sözleşmesi hukuki niteliği itibariyle, kanunda düzenlenen sözleşmelere ait unsurları içermediği ve tamamen kendisine özgü başkaca unsurlardan oluştuğu gerekçesiyle sui generis yani kendine özgü yapısı olan bir sözleşme olarak kabul edilmelidir.
3. Menajerlik sözleşmesi kanunda düzenlenmeyen bir iş görme sözleşmesidir. Bu sözleşme kapsamında çıkacak uyuşmazlıklarda, tarafların hak ve borçlarının belirlenmesinde sözleşmede taraflarca farklı bir belirleme yapılmadığı sürece TBK m.502/II hükmü uyarınca vekalet sözleşmesine ilişkin hükümler niteliğine uygun düştüğü ölçüde kıyasen uygulanır. Çalışmamız kapsamında değerlendirdiğimiz hususlar bu kapsamda incelenmiştir.
4. Menajerlik sözleşmesinin özellikle spor menajerliği sözleşmesinin TFF, TVF, TBF tarafından getirilen düzenlemeler doğrultusunda bizim de kanaatimiz sözleşmenin asgari olarak yazılı şekilde yapılması gerektiği yönündedir.
5. Taraflar, menajerlik sözleşmesini kanuna, ahlaka, adaba ve kamu düzeninin emredici kurallarına aykırı olmamak koşuluyla sözleşme serbestisi ilkesi gereğince diledikleri şekilde yapabilirler.
6. Menajerlik sözleşmesi sanatçı menajerliği sözleşmesi ve spor menajerliği sözleşmesi olarak farklı şekillerde yapılabilir. Çalışmamız kapsamında spor menajerliği üzerinde durulmuştur.
7. Menajerlik sözleşmesinin benzer iş görme sözleşmeleri olan eser, hizmet, vekalet ve simsarlık sözleşmelerinden farklı bir sözleşme olduğu çalışmada tespit edilmiştir.
8. Çalışmamızın ikinci bölümünde sporcu ve menajerin birbirlerine karşı borçları ifade edilmiştir. Menajerlik sözleşmesinde menajerin borçları; işini bizzat yapma borcu, sır saklama ve sadakat borcu, sporcuyu pazarlama borcu, işi özenle yapma borcu, sporcunun halkla ilişkiler borcu, sözleşmeye uygun şekilde işi görme borcu, sporcuya hukuki, vergisel, mali konularda destek olma borcu, sporcunun talimatına uyma borcu, hesap verme borcu, aldıklarını geri verme borcu olarak tespit edilmiştir. Sporcunun ise

buna karşılık borçları, ücret ödeme borcu, menajerin yaptığı masraf ve verdiği avansları ödeme borcu ve menajerin uğradığı zararları tazmin borcu olarak tespit edilmiştir.

9. Menajerlik sözleşmesini vekalet sözleşmesinden ayıran bir unsur olduğunu düşündüğümüz ücret unsurunun menajerlik sözleşmesinin unsurlarından olduğu sonucuna varılmıştır. Taraflar ücreti sözleşmede serbestçe kararlaştırabileceklerdir. Bununla birlikte TFF, TVF, TBF gibi federasyonlar sporcu menajerliğinde ücrete ilişkin özel hükümler getirmiştir.
10. Menajerlik sözleşmesi de ifa, ibra, imkânsızlık, alacaklı ve borçlu sıfatlarının birleşmesi, takas, zamanaşımı, yenileme ve sürenin dolması diğer tüm sözleşmeler bakımından da sözleşmeyi sona erdiren genel nedenlerden biriyle sona erebileceği gibi, hükümlerini niteliğine uygun düştüğü ölçüde kıyasen uyguladığımız vekalet sözleşmesine özgü nedenlerle de sona erer. Bu kapsamda taraflar tek taraflı olarak sözleşmeyi sona erdirebilecekleri gibi, sözleşme ölüm, ehliyetin kaybedilmesi veya iflas gibi nedenlerle de sona erebilir.
11. Menajerlik sözleşmesinde ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların çözümü için aslolan yargı merci mahkemelerdir. Ancak sözleşmeye eklenebilecek tahkim anlaşması ile bu uyuşmazlık tahkimde de çözümlendirilebilir. Bununla birlikte günümüzde gittikçe önem kazanan arabuluculuk çözüm yöntemi de menajerlik sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların çözümlenebileceği bir diğer yöntemdir.

KAYNAKÇA

- Akçaal, Mehmet : “Borçlar Kanunun Genel İşlem Koşullarına Dair Hükümleri Hakkında Bir İnceleme”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi **Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 18, Sayı 1, 2014.
- Akıncı, Şahin : **Vekalet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, Konya, 2004.
- Akıntürk, Turgut / Ateş, Derya : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Özel Borç İlişkileri**, Yenilenmiş Yirmi Sekizinci Bası, Beta, İstanbul, 2019.
- Akipek, Şebnem : **Vekalet Sözleşmeleri Kısa Şerhi**, Ed: Hakan Tokbaş, Aristo, İstanbul, 2017, (Şerh).
- Akipek, Şebnem : **Alt Vekalet**, Yetkin, Ankara, 2003, (Alt Vekalet).
- Akipek, Şebnem / Küçükgüngör, Erkan : **Sözleşmeler Rehberi**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş İkinci Bası, Ankara, 2002.
- Aksoy, Muhammed Ramazan : **Vekalet Sözleşmesinde Vekilin Sır Saklama Yükümlülüğü**, Seçkin, Ankara, 2022.
- Aktürk, İpek Yücer : **İsimsiz Sözleşme Genel Teorisi ve Uzaktan Öğretim Sözleşmesi**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016.
- Altaş, Hüseyin : **Şekle Aykırılığın Olumsuz Taraflarının Düzeltilmesi**, Yetkin, Ankara, 1998.
- Altunkaya, Mehmet : **Edimin Başlangıçtaki İmkansızlığı**, Yetkin, Ankara, 2005.
- Aral, Fahrettin / Ayrancı, Hasan : **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 13. Baskı, Yetkin, Ankara, 2020.
- Ateş, Derya : **Sözleşme Özgürlüğü Yönünden Dürüstlük**

Atik, Abdullah

Kuralları, **TBB Dergisi**, S.72, 2007.
: “FIFA Yeni Futbol Menajeri Talimatı”,
İstanbul Spor Hukuku Dergisi, C.V. S.1
2023, s. 39-88.

Aydoğdu, Murat / Kahveci, Nalan

: **Türk Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri**, Sözleşmeler Hukuku, Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Adalet, Ankara, 2019.

Başpınar, Veysel

: **Vekilin (Avukatın, Hekimin, Mimarın, Bankanın) Özen Borcundan Doğan Sorumluluğu**, 2. Baskı, Ankara, 2004.

Berki, Şakir

: **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, AÜHF Yayınları, Ankara, 1973.

Bilge, Necip

: **Borçlar Hukuku Özel Borç Münasebetleri**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1971.

Birinci Uzun, Tuba

: Haksız Azil Halinde Avukatlık Ücreti, **Uluslararası Akdeniz Hukuk Kongresi**, Antalya, (764-777), 2022.

Bülter, Ahmet

: Vekalet Sözleşmesinin Sona Ermesi, **Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.18, 2006.

Camcı, Sinem / Şeker, Muzaffer

: Sözleşmeye Katılma Anlaşmasında Şekil ve Şekle Aykırılığın Yaptırımı, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 20(41), 2021, (783-806).

Canyürek, Murat

: Özellikle Maddi Fiillere İlişkin Vekalet Yönünden Vekalet Sözleşmesinin Bazı Özellikleri, **Argumentum**, C.I, S:10, Mayıs 1991.

Çağlayan, Ramazan

: **Spor Hukuku**, Asil Yayın, Ankara, 2007.

Demir Yüce, Özlem

: **Vekalet Sözleşmesinde Tarafların Borçları** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı,

Doğancı, Doğa Ekrem

Ankara, 2009.

: Vekâlet Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Benzer Hukuki İlişkiler ile Karşılaştırılması, **Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S.2, 2014.

Doğu, Hakkı Mert

: Futbolcu Menajerliği Sözleşmesi, **Ankara Barosu Dergisi**, S.3, Y.2015.

Ekşi, Nuray

: **Spor Tahkim Hukuku**, Beta, 2015.

Emiroğlu, Haluk

: Roma Hukuku'nda Vekalet Sözleşmesi (Mandatum) ve Hukuki İşlemlerde Temsil, **AÜHFD**, C.52, S.1, 2003.

Ercoşkun Şenol, Kübra

: Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: TBK m. 27, **İÜHFM**, C. IV, S.II, 2016.

Erdal, Tarkan

: **Spor Hukukunda Uzman Arabuluculuk**, Ed: Nezih Dağdeviren, Şebnem Akipek Öcal, Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü, Arabuluculuk Daire Başkanlığı, Ankara, 2020.

Erdem, Mehmet

: **Vekaletten Azil ve İstifa**, Erdoğan Teziç'e Armağan, İstanbul, 2007.

Erdoğan, Ersin/ Yeşildal, Selin

: Türkiye Futbol Federasyonu Uyuşmazlık Çözüm Kurulu Hakkında Bazı Düşünceler, **Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.9, S.1, 2023.

Eren, Fikret

: İsimli Bazı Sözleşme Türleri, **Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.1, S.1, 2015, (63-126), (İsimli Sözleşme).

Eren, Fikret

: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yetkin, Ankara, 2021, (Genel).

Eren, Fikret

: **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, 9. Bası, Yetkin, Ankara, 2022, (Özel).

Erkan, Vehbi Umut

: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre

- Ertaş, Şeref/ Petek Hasan
 : **Vekalet Sözleşmesinde Vekalet Veren**
Ücret Ödeme Borcu Dışındaki Borçları,
AÜHFD, 62(2), (441-472), 2013.
- Esener, Turhan/ Gündoğdu, Fatih
 : **Spor Hukuku, Genişletilmiş Üçüncü**
Baskı, Yetkin, Ankara, 2017.
- Feyzioğlu, Feyzi Necmeddin
 : **Borçlar Hukuku I, Sözleşmelerin**
Kuruluşu ve Geçerliliği, Vedat Kitapçılık,
İstanbul, 2017.
- Fritzweiler, Jochen / Pfister, Bernhard /
 Summerer, Thomas
 : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 1,**
2. Baskı, İstanbul, 1976.
- Genç, Durmuş Ali
 : **Praxishandbuch Sportrecht, 2. Baskı,**
C.H. Beck, Münih, 2007.
- Girgin, Ömer Ali
 : **Spor Hukuku, Alfa, İstanbul, 1998.**
 : “Genel İşlem Koşullarının Denetlenmesini
 Sözleşme Özgürlüğüne Etkisi”, **Anadolu**
Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.
V/S. I, 2019, (135-155).
- Gümüş, Mustafa Alper
 : **Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 3.**
Bası, C.I, Vedat, İstanbul, 2013, (Özel).
- Gümüş, Mustafa Alper
 : **Türk-İsviçre Borçlar Hukukunda**
Vekilin Özen Borcu, Beta, İstanbul, 2001,
(Özen Borcu).
- Güner, Cemil
 : **Yabancı Unsurlu Futbol Menajerliği**
Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıkların
Çözüm Yolları ve Uygulanacak Hukuk,
İstanbul Hukuk Mecmuası, 77(1), (103-
151), 2019.
- Günergök, Özcan
 : **Avukatlık Sözleşmesi, Seçkin, Ankara,**
2003.
- Gürsoy, Kemal Tahir
 : **Vekalet Akdinin Ölüm Nedeniyle Sona**
Ermesi ve Sonuçları, Temsil ve Vekaletle
İlişkin Sorunlar Sempozyumu, 14-16
Haziran 1976, İstanbul, 1977.
- Güvenç, Özgür
 : **Sözleşmenin Kurulmasında İrade**

- Hatemi, Hüseyin
- Hatemi, Hüseyin / Serozan, Rona / Arpacı, Abdülkadir
- Honsell, Heinrich
- İnceoğlu, Mehmet Murat
- Karahasan, Mustafa Reşit
- Karauz, Agah Kürşat
- Kaşak, Fahri Erdem
- Kayıhan, Şaban/ Ünlütepe, Mustafa
- Kılıçoğlu, Ahmet
- Açıklamalarının Yorumu**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2021.
- : Borçlar Hukuku Özel Bölüm**, Filiz, İstanbul, 1999.
- : Borçlar Hukuku Özel Bölüm**, İstanbul, 1992.
- : Schweizerisches Obligationenrecht**, Besonderer Teil, 5. überarbeitete Auflage, Bern, 1999.
- : Sözleşme Yapma Zorunluluğu ve Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunun 5. Madedesinin Bu Açıdan Değerlendirilmesi**, Prof. Dr. M. Kemal Oğuzman'a Armağan, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2020.
- : Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri Öğreti Yargıtay Kararları İlgili Mevzuat**, C.2, Beta, Ankara, 2002.
- : Emiliano Sala Trajedisi Bağlamında Profesyonel Futbolcu Transfer Sözleşmesinin Hüküm Ve Sonuç Doğurduğu Anın Tespiti**, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 10/1, (148-166), 2020.
- : Sözleşme Özgürlüğünün Sınırı Olarak Kanunun Emredici Hükümlerine Aykırılık**, On İki Levha Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul, 2021.
- : Vekalet Sözleşmesinin Kendine Özgü Sona Erme Sebepleri**, Fatih Sultan Mehmet Üniversitesi İlmi Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi, S.3, Y.2014.
- : Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 26.

- Bası, Turhan, Ankara, 2022.
- Kocayusufpaşaoğlu, Necip/ Hatemi, : **Borçlar Hukuku Genel Bölüm**, Cilt.I, Hüseyin/ Serozan, Rona/ Arpacı, İstanbul, Filiz, 2010.
- Abdülkadir Kuru, Baki : **İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul Hukuku**, İstanbul, 2016.
- Kuru, Baki/ Aydın, Burak : **İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medenî Usul Hukuku Ders Kitabı**, Yetkin, Ankara, 2021.
- Nasse, Roland Frank : **Der Sportler-Manager-Vertrag**, 1.Baskı, Deutscher Anwalt Verlag, Bonn, 2010.
- Nomer, Haluk Nami : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Beta, 18. Bası, İstanbul, 202.
- Oğuzman, M. Kemal/ Öz, M. Turgut : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C.I, 18. Bası, Vedat, İstanbul, 2023.
- Oktay, Saibe : **İsimsiz Sözleşmelerin Geçerliliği Yorumu ve Boşluklarının Tamamlanması**, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (İÜHFD)**, C.55, S.1-2, (263-296), 1996.
- Özay, Osman Levent : **Eser Sözleşmesinde İş sahibinin Alacaklı Sıfatıyla Temerrüdü**, Oniki Levha, İstanbul, 2021.
- Özbilen, Arif Barış : **Sözleşmelerin Şekli ve Şekil Yönünden Hükümsüzlüğü**, On İki Levha, İstanbul, 2016.
- Özdemir Kocasakal, Hatice : **Spor Tahkim Mahkemesi**, Vedat, 2013.
- Özdemir, Mehmet Serhan : **Spor Hukuku Makaleleri**, Yetkin, Ankara, 2021.
- Özel, Çağlar : **Mukayeseli Hukuk Işığında Tüketiciyi Koruyan Geri Alma Hakkı**, BTHAE, Ankara, 1998.
- Özen, Burak : **Borçlar Kanunu 386/II Üzerine Düşünceler**, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C. I, İstanbul, 2001.

- Özkaya, Eraslan : **Vekalet Sözleşmesi ve Kötüye Kullanılması**, Seçkin, Ankara, 2023.
- Özkul Koç, Gizem : **Menajerlik Sözleşmesi**, Filiz, İstanbul, 2024.
- Özkurt, Emin : **Futbolda Sporcu Temsilciliği, İstanbul Barosu Dergisi (Spor Hukuku Özel Sayısı)**, S.3., İstanbul, 2007.
- Petek, Hasan : “**Lisanslı Olmayan Futbol Menajeriyle Yapılan Sözleşmenin Geçerliliği**”, **ABD Dergisi**, 2017/1, (183-214), (Menajer).
- Petek, Hasan : **Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi**, Yetkin, Ankara, 2002, (Sözleşme).
- Reisoğlu, Safa : **Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Beta Basım Yayım A.Ş., İstanbul, 2014.
- Sarı, Suat : **Vekalet Sözleşmesinin Tek Taraflı Sona Erdirilmesi**, Seçkin, 2004.
- Sarıhan, Banu Bilge : **Menajerlik Sözleşmesi**, Sayram, Konya, 2016.
- Savaş, Abdurrahman : **Roma ve Türk Hukukunda Vekalet Akdi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 1988.
- Seçer, Öz : **Vekalet Sözleşmesinin Vekalet Özgü Sebeplerle Sona Ermesi**, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Özel Sayı, C.2, 2015.
- Seliçi, Özer : **Borçlar Kanuna Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi**, İstanbul, 1977.
- Serozan, Rona : **Sözleşmeden Dönme**, İstanbul, 1975.
- Serozan, Rona : **İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1994.
- Serozan, Rona / Baysal, Başak / Sanlı, Kerem Cem : **Borçlar Hukuku Özel Bölüm**, On İki Levha, 4.B., İstanbul, 2019.
- Soylu, Feyzanur : **İsimsiz Sözleşmelerin Geçerliliği**,

- Şahin, Hale
Yorumu ve Boşluklarının Tamamlanması, Seçkin, Ankara, 2022.
: Mücbir Sebep Nedeniyle Borcun İfa Edilememesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.
- Şenyüz, Doğan
: Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler, 7. Bası, Ekin, Bursa, 2013.
- Tandoğan, Haluk
: Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, C.I, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2008.
- Tay, Serhat
: Vekalet Sözleşmesinde Vekilin Şahsen İfa Borcu, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2017.
- Tekinay, Selahattin Sulhi/ Akman, Sermet/
 Burcuoğlu, Haluk/ Altop, Atilla
: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yedinci Baskı, İstanbul: Filiz, 1993.
- Tercan, Erdal
: İflasın Sözleşmelere Etkisi Genel Olarak- Satım- Mülkiyeti Muhafaza-Eser- Kira-Hizmet-Kefalet-Vekalet-Ömür Boyu Gelir ve Ölünceye Kadar Bakma-Adi Şirket ve Joint Venture Finansal Kiralama (Leasing), Ankara, 1996.
- Topuz, Murat
: İsviçre ve Türk Borçlar Hukuku ile Karşılaştırmalı Olarak Roma Borçlar Hukukunda Maddi Zarar ve Bu Zararın Belirlenmesi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2011.
- Tunçomağ, Kenan
: Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, C.II, Sermet, İstanbul, 1977.
- Uygur, Turgut
: Borçlar Kanunu, Sorumluluk ve Tazminat Hukuku, C.8, B.3, Seçkin, Ankara, 2010.

Uzun Kazmacı, Özge/ Şenol, Nilay

: **Vekalet Sözleşmeleri Kısa Şerhi**,
İstanbul, 2017.

Uzunlu, Belkıs

: **Roma ve Türk Hukukunda Vekalet Akdi**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2000.

Ünal, Mehmet

: Manevi Tazminat ve Bu Tazminat Çeşidinde Kusurun Rolü, **AÜHFD**, C. 35, S. 1, 1978.

Ürem, Müge

: **Vekalet Sözleşmeleri Kısa Şerhi**,
İstanbul, 2017.

Yalçınduran, Türker

: **Vekalet Sözleşmesinde Ücret**, 2.Bası, Yetkin, Ankara, 2007.

Yavuz, Cevdet / Acar, Faruk / Özen, Burak

: **Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler**, Beta, Güncellenmiş ve Yenilenmiş 16. Baskı, İstanbul, 2019.

Yılmaz, Onurcan

: **Vekalet Akdinin Sona Erme Halleri**, Adalet, Ankara, 2023.

Zembulidis, Temistokli

: **Vekalet**, İBD, Y.16, S.5, 1942.

Zevkliler, Aydın / Havutçu, Ayşe

: **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, Seçkin, Ankara, 2007.

Zevkliler, Aydın/ Gökyayla, Emre

: **Borçlar Hukuku**, Özel Borç İlişkileri, 20. Bası, Vedat, 2020.

Elektronik Kaynaklar

<https://sozluk.gov.tr>

<https://karararama.yargitay.gov.tr>

<https://jurix.com.tr>

<https://www.hurriyet.com.tr>

www.tff.org

EK 1- FUTBOL MENAJERLİK SÖZLEŞMESİ

TARAFLAR

Menajer:

Adı Soyadı: [Menajerin Adı Soyadı]

Açık Adresi: [Menajerin Adresi]

İletişim Bilgileri: [Menajerin İletişim Bilgileri]

Futbolcu/Kulüp:

Adı (ve varsa lakabı), Soyadı: [Futbolcunun/Kulübün Adı (ve varsa lakabı)]

Açık Adresi: [Futbolcunun/Kulübün Adresi]

Doğum Tarihi: [Futbolcunun Doğum Tarihi] (Yalnızca futbolcular için)

Yaşı Küçük Futbolcu İçin Yasal Temsilci:

Adı Soyadı: [Yasal Temsilcinin Adı Soyadı]

Açık Adresi: [Yasal Temsilcinin Adresi]

Taraflar, işbu Sözleşme'nin ("Sözleşme") hükümlerine uymayı ve bu doğrultuda anlaşmayı kabul ederler.

SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE HUKUKİ YAPISI

1.1. Bu Sözleşme, Türkiye Cumhuriyeti yasaları ve uluslararası futbol yönetmelikleri çerçevesinde yürütülecek olan profesyonel futbolcu menajerliği faaliyetlerini düzenlemektedir.

1.2. Taraflar, menajerlik faaliyeti kapsamında aşağıda belirtilen edimlerin gerçekleştirilmesi için bu hizmet, danışmanlık ve temsil sözleşmesini imzalamışlardır.

1.3. Sözleşme, Türk Borçlar Kanunu, Türk Medeni Kanunu, Türk Ticaret Kanunu ve Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'da belirtilen hükümlere tabi olacaktır.

SÜRE VE FESİH

2.1. Bu Sözleşme, [Giriş Tarihi] tarihinde yürürlüğe girecek ve [Bitiş Tarihi] tarihinde sona erecektir. Sözleşme en fazla iki yıl için düzenlenebilir ve iki yılın dolmasıyla kendiliğinden sona erer. Taraflar, sürenin bitiminden sonra noterden düzenleme şeklinde yapacakları yeni bir sözleşme ile menajerlik sözleşmesini yenileyebilir.

2.2. Taraflardan biri, diğer tarafın Sözleşme hükümlerine aykırı davranması durumunda, yazılı bildirimde bulunarak Sözleşmeyi feshedebilir.

2.3. Taraflardan biri, mücbir sebeplerden dolayı yükümlülüklerini yerine getiremezse, diğer taraf yazılı bildirimde bulunarak Sözleşmeyi feshedebilir.

ÜCRET

3.1. Temsil edilen futbolcu ise;

Menajer, kendisi tarafından müzakereleri gerçekleştirilmiş olan profesyonel futbolcu sözleşmeleri dolayısıyla futbolcunun hak edeceği yıllık taban brüt gelirinin %.... tutarında komisyon alacaktır. Söz konusu komisyon aşağıdaki şekilde ödenecektir:

Profesyonel Futbolcu Sözleşmesinin başlangıcında götürü usulü bir ödeme: ()

Her bir sözleşme yılının bitiminde yıllık ödemeler: ()

(Uygun olanı işaretleyiniz)

Temsil edilen yaşı küçük futbolcu ise herhangi bir şekilde komisyon veya ücret hakkı doğmaz.

3.2. Temsil edilen kulüp ise;

Menajer, bir defada [kesin tutar ve kur] komisyon alacaktır. Menajer komisyonunu, aşağıda belirtilen vade tarihlerinde taksitte alacaktır:

[vade tarihi] [taksitin kesin tutar ve kur]

Menajerin yaşı küçük bir futbolcunun transferi nedeniyle temsil ettiği kulüpten herhangi bir şekilde komisyon veya ücret talep etme hakkı doğmaz.

3.3. Menajerin ücreti, sözleşme kapsamındaki hizmetler karşılığında Futbolcu/Kulüp tarafından ödenecektir. Ücret miktarı, taraflar arasında anlaşılan koşullara göre belirlenir ve Türk hukuk sisteminde izin verilen sınırlar dahilinde olacaktır.

3.4. Menajer, her bir hizmet için Futbolcu/Kulüp'e fatura sunacaktır. Fatura, ödeme yapılması gereken tutarın ve hizmetin detaylı bir açıklamasını içermelidir.

3.5. Ödemeler, faturanın sunulmasından itibaren 15 gün içinde yapılacaktır.

TARAFLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

4.1. Menajerin Hak ve Yükümlülükleri:

a. Menajerin İşini Bizzat Yapma Borcu: Menajer, borçlarını bizzat üstlenecek ve başka bir menajere devretmeyecektir. Menajer, işleri bizzat ve titizlikle yapma zorunluluğundadır. Başka bir menajere yetkisini devretmesi, ancak Futbolcu/Kulüp'ün yazılı onayı ile mümkündür.

b. Menajerin Sporcuyu Pazarlama Borcu: Menajer, sporcuyu en iyi şekilde tanıtmak ve pazarlamak için çalışır. Menajer, sporcu için en uygun ve kazançlı anlaşmaları sağlamakla yükümlüdür. Bu süreçte, sporcuya yeni kariyer fırsatları sunmak da menajerin sorumlulukları arasındadır.

c. Menajerin İşi Özenle Yapma Borcu: Menajer, işlerini büyük bir özen ve dikkatle yürütecektir. Menajerin, Futbolcu/Kulüp'ün çıkarlarını en iyi şekilde koruma ve geliştirme sorumluluğu bulunmaktadır. Her türlü işlem ve anlaşmada, Futbolcu/Kulüp'ün menfaatleri gözetilecektir.

d. Menajerin Sözleşmeye Uygun Şekilde İşi Görme Borcu: Menajer, sözleşmede belirtilen borçları ifa edecektir. Sözleşmede belirtilen tüm hizmetleri eksiksiz olarak sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu yükümlülükler, menajerin performans değerlendirmesinin temelini oluşturur.

e. Menajerin, Sporcunun Talimatına Uyuma Borcu: Menajer, sporcunun makul talimatlarına uymalıdır. Futbolcu/Kulüp'ün verdiği talimatlar doğrultusunda hareket etmek, menajerin temel borçlarından biridir. Menajer, bu talimatlara uymakla yükümlüdür.

f. Menajerin Hesap Verme Borcu: Menajer, yaptığı işlemler ve harcamalar hakkında düzenli olarak sporcuya hesap verecektir. Futbolcu/Kulüp, menajerin hesaplarını düzenli olarak inceleme hakkına sahiptir.

g. Menajerin Aldıklarını Geri Verme Borcu: Menajer, sporcu adına aldığı tüm şeyleri iade edecektir. Futbolcu/Kulüp adına alınan tüm maddi ve manevi kazançlar, eksiksiz olarak Futbolcu/Kulüp'e teslim edilmelidir. Menajerin bu konuda tam bir şeffaflık içinde hareket etmesi beklenir.

4.2. Futbolcu/Kulüp'ün Hak ve Yükümlülükleri:

a. Ücret Ödeme Borcu: Futbolcu/Kulüp, menajerin hizmetleri karşılığında ücret ödeyecektir. Bu ödeme, menajerin sunduğu hizmetlerin karşılığı olarak belirlenen tutara göre yapılır. Ücretin ödenmesi, taraflar arasında kararlaştırılan süreler içinde gerçekleştirilecektir.

b. Menajerin Yaptığı Masraf ve Verdiği Avansları Ödeme Borcu: Futbolcu/Kulüp, menajerin yaptığı masrafları ve verdiği avansları karşılar. Menajerin Futbolcu/Kulüp adına yaptığı tüm harcamalar, faturalandırılacak ve düzenli olarak ödenecektir.

c. Menajerin Uğradığı Zararları Tazmin Borcu: Futbolcu/Kulüp, menajerin uğradığı zararları tazmin edecektir.

d. Sporcunun Başka Bir Menajeri Dahil Etmeme Yükümlülüğü: Futbolcu/Kulüp, bu sözleşme süresince başka bir menajerle benzer hizmetler için anlaşma yapmayacaktır. Bu

yükümlülük, menajerin münhasırlık hakkını korumak amacıyla getirilmiştir. Başka bir menajerin dahil edilmesi, sözleşmenin derhal feshine sebebiyet verecektir.

e. Sporcunun Kendi Başına Hareket Etmeme Borcu: Futbolcu/Kulüp, menajerin bilgisi ve onayı olmadan profesyonel faaliyetlerinde bağımsız olarak hareket etmeyecektir. Menajerin bilgisi dışında yapılan işlemler, sözleşme hükümlerine aykırı olur.

MÜNHASIRLIK

5.1. Taraflar, işbu sözleşme ile menajere tanınan hakkın:

Münhasır olduğunu ()

Münhasır olmadığını ()

(uygun olanı işaretleyiniz)

karşılıklı olarak kabul ve taahhüt etmişlerdir.

ZORUNLU MEVZUAT

6.1. Taraflar, FIFA'nın, konfederasyonların ve ilgili federasyonların statülerine, talimatlarına, direktiflerine ve yetkili organlarının kararlarına; federasyonun bulunduğu ülkede geçerli olan çalışma mevzuatına ve sair yasal mevzuata ve uluslararası hukuka ve anlaşmalara bağlı kalacaklarını kabul ve taahhüt ederler.

6.2. Taraflar, FIFA Aracılarla Çalışma Talimatı hükümleri uyarınca menajerlik faaliyeti kapsamında her türlü bilgi ve belgeyi TFF, FIFA'ya bağlı konfederasyonlar ve FIFA'nın yetkili mercilerine ifşa, ibraz ve yayınlanmasını onay verirler ve kabul ederler.

UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

7.1. Taraflar, işbu sözleşmeden doğan her türlü uyuşmazlığın çözümünde, [Yetkili Mahkeme/İcra Dairesi] yetkisini kabul etmişlerdir.

7.2. Taraflar, işbu sözleşmeden doğabilecek her türlü uyuşmazlıkta, öncelikle iki arabulucu ile arabuluculuk sürecine başvurmayı kabul ederler. Arabuluculuk süreci, tarafların birer adet arabulucu seçme hakkı doğrultusunda gerçekleştirilecektir. Arabuluculuk sürecinden sonuç alınamaması durumunda yargı yoluna başvurulur.

7.3. Taraflar; aralarındaki futbolla ilgili her türlü sözleşmeden doğan ihtilafların çözümü için TFF Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun yetkisini kabul edip etmemekte serbesttirler. Uyuşmazlık Çözüm Kurulu Hakem Heyeti tarafından verilen kararlar, Tahkim Kurulu'na itiraz edilmemesi ya da itiraz üzerine verilen Tahkim Kurulu kararı ile kesinleşir.

TEBLİGAT VE BİLDİRİMLER

8.1. Taraflar, birbirlerine yapacakları her türlü tebligat ve bildirimini noter aracılığıyla veya kayıtlı elektronik posta (KEP) adresleri üzerinden gerçekleştireceklerdir. Noter yoluyla veya kayıtlı elektronik posta aracılığıyla yapılan bildirimler, taraflar arasında geçerli ve bağlayıcı olur.

SÖZLÜ ANLAŞMALARIN GEÇERSİZLİĞİ

9.1. Taraflar arasında yapılacak her türlü anlaşma ve bildirim, yalnızca yazılı olarak ve kayıtlı elektronik posta adresleri veya noter kanalıyla gerçekleştirilecektir. Sözlü anlaşmalar geçersizdir. Geçerli olabilecek tüm söylemler, yalnızca tarafların kayıtlı elektronik posta adresi veya noter kanalı ile gönderilen taleplerine karşı, karşı tarafın aynı şekilde kayıtlı elektronik posta veya noter kanalı ile verecekleri olumlu cevaplar ile kabul edilmiş sayılır.

GENEL İŞLEM KOŞULU

10.1. Bu Sözleşme, taraflar arasında müzakere edilmiş olup, genel işlem koşulları uygulanmamaktadır.

NİHAİ HUSUSLAR

11.1. 11.1. İşbu sözleşme asgari iki nüsha olarak düzenlenmiştir. Sözleşmenin bir nüshasının imza tarihinden itibaren 30 gün içinde Gençlik ve Spor Bakanlığı ve TFF'ye ibrazı zorunludur.

Yer ve Tarih: [Yer ve Tarih]

Taraflar:

Menajer:

[Menajerin İmzası]

Futbolcu/Kulüp:

[Futbolcu/Kulüp İmzası]

Yaşı Küçük Futbolcunun Yasal Temsilcisi:

[İmza]

Sözleşmenin teslim alındığına dair onay:

Yer ve Tarih: [Yer ve Tarih]

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı	Hacı ORHAN
EĞİTİM BİLGİSİ	
Mezun Olunan Lise	Mehmet Özöncel Anadolu Lisesi
Mezun Olunan Üniversite	Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Yüksek Lisans Eğitimi	Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yabancı Dil	İngilizce

