

# KİŞİSEL ANTRENÖRLÜK SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ AÇIDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

(Legal Evaluation of the Personal Coaching Contract)

Yrd. Doç. Dr. Ümit ORHAN\*

## ÖZET

Günümüz modern insanının günlük ajandasındaki eylemlerden biri de spor ve bedensel aktivitedir. Günlük hayatın insanlara dayattığı hareketsiz yaşam insanların bu ilgisini kaçınılmaz kılmaktadır. Bu eylem insanların ekonomik şartlarına ve sağlık durumuna göre çeşitli şekillerde gerçekleşebilmektedir. Kimisi için günlük yarım saatlik yürüyüş yeterli iken bir başkası tüm dikkatleri üzerinde toplayacak bir vücudun hayali ile bir diğeri de tedavisinin bir parçası olduğundan sağlığını geri kazanmak için spora vakit ayırmaktadır. Bunun gibi, kimi mahallesinde belediyenin koyduğu aletlerden istifade ederken, bir başkası aylık ödeyerek spor salonlarına gitmeyi, kimisi de ekonomik gücünün etkisiyle veya sağlık sorunlarından dolayı kişisel antrenörle çalışmayı tercih etmektedir.

Kişisel antrenör, fizyolojik, fiziksel, ruhsal ve çevresel değerlendirmeler yaparak çalıştığı kişinin ihtiyaçlarına uygun, sağlığını koruyan ve performansını üst düzeye çıkarmak için antrenman ve programını yapan veya uzmanı olduğu spor dalını kişiye öğreten kişidir. Kişisel antrenörlük günümüzde birçok antrenörün gelir kaynağı haline gelmiştir ve kazanılan meblağlar da küçümsenecek cinsten de değildir. Özellikle büyük şehirlerde beyaz yakalı çalışanlar ve özel rehabilitasyon uygulaması gerekenler tarafından tercih edilmektedir ve uygulaması da yıldan yıla artmaktadır. Bu konunun hukuki açıdan değerlendirilmesi de gereklidir. Doktrin incelendiğinde bu konu hakkında daha önce herhangi bir çalışma yapılmadığı görülmüştür.

Bu çalışmada, kişisel antrenörlük sözleşmesi niteliği, unsurları, şekli, tarafları, tarafların borçları, sözleşmenin sona ermesi ve borçları başlıkları ile değerlendirilmeye çalışılmıştır. Çalışmamızda uygulamada birçok görünüm şekli olan bu sözleşmenin bağımsız şekilde çalışan antrenör ile müşteri arasında yapılan türü değerlendirilecektir.

**Anahtar kelimeler:** Spor, Kişisel Antrenörlük, Hukuk, İş görme sözleşmesi Vekalet sözleşmesi.

---

\* Marmara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

### Abstract

Sports and physical activity are the one of the topics of Today's modern peoples' daily agenda. Inactive lifestyle which daily life insists, makes this concern necessary. This activity diversifies with peoples economic and health condition. For someone daily half an hour walking can be enough and someone spend time to sport to build a fascinating body or a part of a treatment to get back his/her health. Like these, someone utilize from sport equipments which municipality puts their district, others prefers to work out with a personel coach with the power of money or health problems.

Personel coach, makes exercise and programme or teaches the sport branch to his/her client with reviewing physiologic, physical, mental and envirolmental factors. This kind of coaching becomes a income source of lots of trainer nowadays and salaries are far away from despising. Especially in big cities, white collar workers and people who have to apply physical rehabilitation prefers to work with a personel trainer and this choise is increasing year after year. This subject must be considered with legal perspective. There is no research about this subject when we search in doctrine.

In this research, we consider personel coaching contract with captions of charateric, components, form, parties, liabilities of parties, terminating and conclusion. We consider the contract between independent personel coach and client, which there are so many kinds of this contract.

**Keywords:** Sport, personal coaching, legal, transaction, contract, mandate contract.

## GİRİŞ

Günümüz modern insanının günlük ajandasındaki eylemlerden biri de spor ve bedensel aktivitedir. Sporun modern zamandaki sosyolojik tahliller sonucu tahlil edilen işlevleri incelendiğinde bu gayet normaldir. Spor, başta haz, eğlence, mutluluk olmak üzere, sağlık, gelir sağlama, statü, meşguliyet, sosyal çevre, güzellik, güç, aidiyet ve sosyalleşme gibi birçok amaca hizmet etmektedir<sup>1</sup>. Kimisi için günlük yarım saatlik yürüyüş yeterli iken bir başkası tüm dikkatleri üzerinde toplayacak bir vücudun hayali ile bir diğeri de tedavisinin bir parçası olduğundan sağlığını geri kazanmak için spora vakit ayırmaktadır. Bunun gibi, kimi mahallesinde belediyenin koyduğu aletlerden istifade ederken, bir başkası aylık ödeyerek spor salonlarına gitmeyi, kimisi de ekonomik gücünün etkisiyle veya sağlık sorunlarından dolayı kişisel antrenörle çalışmayı tercih etmektedir.

Kişisel antrenör, fizyolojik, fiziksel, ruhsal ve çevresel değerlendirmeler yaparak çalıştığı kişinin ihtiyaçlarına uygun, sağlığını koruyan ve performansını üst düzeye çıkarmak için antrenman ve programını yapan veya uzmanı olduğu spor dalını kişi-

<sup>1</sup> AMMAN Tayfun, Sporda Sosyal Bilimler, Ed: İKİZLER Can, Birinci Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul, 2000, s.102-103.

ye öğreten kişidir. Kişisel antrenörlük günümüzde birçok antrenörün gelir kaynağı haline gelmiştir ve kazanılan meblağlar da küçümsenecek cinsten de değildir. Özellikle büyük şehirlerde beyaz yakalı çalışanlar ve özel rehabilitasyon uygulaması gerekenler tarafından tercih edilmektedir ve uygulaması da yıldan yıla artmaktadır. Bu konu sporun diğer sosyal teknik yönleri açısından değerlendirilmiş olmakla birlikte, hukuki açıdan değerlendirilmesi de gereklidir. Doktrin incelendiğinde bu konunun hukuki boyutu hakkında daha önce herhangi bir çalışma yapılmadığı görülmüştür. Bu alanda çalışma yapılmamış olması elbette ki kaynak bulma konusunda bizleri oldukça zorlamıştır.

Bu çalışmada, kişisel antrenörlük sözleşmesi niteliği, unsurları, şekli, tarafları, tarafların borçları, sözleşmenin sona ermesi ve borçları başlıkları ile değerlendirilmeye çalışılmıştır. Çalışmamızda uygulamada birçok görünüm şekli olan bu sözleşmenin bağımsız şekilde çalışan antrenör ile müşteri arasında yapılan türü değerlendirilecektir.

## 1. Sözleşmenin Tanımı, Unsurları, Niteliği, Şekli

### 1.1. Kişisel Antrenörlük Sözleşmesinin Tanımı

Kişisel antrenör, fizyolojik, fiziksel, ruhsal ve çevresel değerlendirmeler yaparak çalıştığı kişinin ihtiyaçlarına uygun, sağlığını korumak ve performansını üst düzeye çıkarmak veya uzmanı olduğu spor dalını kişiye öğretmek için antrenman ve program yapan kişidir<sup>2</sup>. Kişisel antrenörlük sözleşmesi de, “*kişisel antrenör ve müşteri arasında yapılan, kişisel antrenörün, fizyolojik, fiziksel, ruhsal ve çevresel değerlendirmeler yaparak çalıştığı müşterinin ihtiyaçlarına uygun, sağlığını korumak ve performansını üst düzeye çıkarmak veya uzmanı olduğu spor dalını müşteriye öğretmek için birlikte antrenman yaptığı sözleşmedir*” şeklinde tanımlanabilir.

### 1.2. Unsurları

#### 1.2.1. İşin görülmesi

Kişisel antrenörlük sözleşmesi iş görme amacına yönelik sözleşmelerdendir. Kural olarak bir ivaza tabi olmasa da uygulamada genellikle ücret karşılığı yapılmaktadır. Bunun dışında, bu sözleşme sürekli edim borcu içeren bir sözleşme türüdür.

Görülecek olan işin ne olduğunu ortaya koymak, sınırlarını çizmek önemlidir. Uygulamada, işin görülmesi genellikle, bir spor dalının öğretilmesi, o spor dalında uzmanlaşma (tenis, golf, yüzme vb.), kilo alma, kilo verme, vücut geliştirme, sağlıklı

<sup>2</sup> Marmara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Aysel PEHLİVAN ile Ocak 2015'te yapılan kişisel görüşmede öğretim üyesinin yaptığı kendi tanımıdır.

yaşama, fiziksel rehabilitasyon gibi daha ziyade bedensel hedefleri sonuca dönüştürmeye yönelik mesleki bilginin ve becerinin planlı ve organize bir şekilde aktarımıdır. Bu bilgi aktarımı birebir yapılan antrenmanlar, yapılan diyet listeleri ve mentörlük (psikolojik destek) şeklinde somutlaşmaktadır.

### 1.2.2. İşin karşılığı ücret

Yukarıda antrenör tarafından verilen hizmetin karşılığı müşteri tarafından ödenen ücrettir. Ücret kural olarak vekâlet sözleşme türünün zorunlu bir unsuru değildir. Dolayısıyla bir ücret kararlaştırılacaksa bunun belirlenmesi taraflar açısından daha isabetli olacaktır. Uygulamada kişisel antrenörlüğün ücretsiz verildiği pek görülmemekle birlikte, bu alanda şöhret sahibi olmak isteyen genç bir antrenörün ünlü bir kişiye bu hizmeti ücretsiz vermesi mümkün olabilir.

Ücret, sözleşme ister belirli süreli ister belirsiz süreli olarak yapılmış olsun genellikle saat başı belirlenmektedir. Ancak antrenörün bir iş sözleşmesi çerçevesinde, müşteri ile bağımlılık unsuruna dayalı olarak bu hizmeti vermesi durumunda bu defa İş Kanunu'nun ücrete ilişkin hükümleri devreye girecektir.

### 1.2.3. Karşılıklı anlaşma

Kişisel antrenörlük sözleşmesi iki tarafa borç yükleyen rızai bir sözleşmedir. Tarafların anlaşması ile sözleşme kurulmuş olur. Kişisel antrenöre belirli bir ücretin ödenmesi hususu sözleşmede açıkça belirlenmemiş olmasına rağmen, kişisel antrenör ile yapılacak antrenman, rehabilitasyon çalışması vb. etkinliklerin ne olacağı konusunda taraflarca anlaşılmış olması, kişisel antrenörlük sözleşmesinin kurulması sonucunu doğurmaya yeterlidir.

## 1.3. Niteliği

Kişisel antrenörlük sözleşmesi bir özel hukuk sözleşmesidir. Bu isim altında sözleşmeye özgü tipik unsurları içeren bir yasal tanım bulunmadığı gibi, sözleşmenin içeriğini, hukuksal hüküm ve sonuçlarını düzenleyen bir düzenleme de bulunmamaktadır. Ancak bu sözleşmenin niteliğinin belirlenmesi sözleşmeye uygulanacak hükümler açısından önemlidir.

Kişisel antrenörlük sözleşmesinde bir iş görülmesi mevzubahis olduğundan ilka gelen bu sözleşmenin bir iş görme sözleşmesi olduğudur. İş görme sözleşmelerinin temel özelliği, taraflardan birisinin sözleşmenin diğer tarafına karşı her zaman iş görme borcu altına girerek söz konusu borcunu iş görme olarak nitelendirilebilecek bir faaliyette bulunmak suretiyle yerine getirmesidir<sup>3</sup>. Kişisel antrenörün sözleşme-

<sup>3</sup> YAVUZ Cevdet / ACAR Faruk / ÖZEN Burak, Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, Yeni-

den doğan asıl borcunun konusu, yukarıda da belirtildiği gibi, bedensel hedefleri sonuca dönüştürmeye yönelik mesleki bilginin ve becerinin planlı ve organize bir şekilde aktarımıdır. Katıldığımız görüşe göre, kişisel antrenörün (*vekilin*) edimi, maddi edimlerden farklı olarak kişisel antrenörün (*vekilin*) malvarlığından değil, bizzat kişisel antrenörden (*vekilden*) (bedensel ve fikri faaliyetinden) kaynaklanır<sup>4</sup>. Ancak bu sözleşmenin niteliği, iş görme amacı güden sözleşmelerin tiplerine ait unsurlarının yer alış şekline göre değişebilecektir. Uygulamada kişisel antrenörlük sözleşmesi edimin niteliğine göre farklı şekillerde düzenlenebilmektedir. Buradaki sözleşme tipi tarafların sözleşme özgürlüğünden doğan sözleşmenin içeriğini belirleme özgürlüğü dolayısıyla; vekâlet sözleşmesi, iş sözleşmesi, ya da karma tipli veya bileşik sözleşme de olabilecektir. Çalışmamızda ağırlıklı olarak bağımsız olarak çalışan kişisel antrenörün müşterisi ile birlikte akdettiği sözleşme üzerinde durulacaktır.

İlk olarak kişisel antrenörlük sözleşmesini hizmet sözleşmesini düzenleyen hükümler çerçevesinde değerlendirmeye çalışacağız. Hizmet sözleşmesi, TBK m.393 ve m.447 arasında düzenlenmiş, m.393/1'e göre *hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir*. Kişisel antrenörlük sözleşmesi ile hizmet sözleşmesinin ilişkisi değerlendirildiğinde, hizmet sözleşmesinin diğer iş görme sözleşmelerinden önemli ölçüde ayıran unsurun işveren ile işçi arasındaki bağımlılık unsuru olduğu görülmektedir<sup>5</sup>. Uygulamadaki tipik kişisel antrenörlük ilişkisine genellikle bağımlılık unsuru bulunmamaktadır. Şöyle ki, müşteri ve antrenör karşılaştırılan yerde (bu yer genellikle müşteriye ait bit yer veya antrenörün müşteriden aldığı saat başı ücretten bir kısmını kira ücreti olarak verdiği bir spor salonudur) ve saatte hazır bulunurlar ve hizmet bu şekilde görülmektedir. Ancak devamlı surette antrenörü istihdam ederek çalıştıran kişiler de bulunmaktadır. Bu kişiler genellikle profesyonel sporcular ve formunu korumaya çalışan sahne sanatçılarıdır. Bu ilişkide antrenör devamlı surette ve bağımlılık unsurunu da içeren şekilde hizmetlerini bu kişilere sunmaktadır. Burada iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarını içeren sözleşme hizmet sözleşmesinin unsurlarını oluşturur. Bu sözleşme ilişkisi 4857 sayılı İş Kanunu m.1'e göre, "*İş Kanunu'nun 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır*" hükmü gereği m.4'deki istisnalar arasında da sayılmadığından antrenörün çalışması 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olacaktır.

lenmiş 10. Baskı, İstanbul, 2014, s.383, **AÇIKGÖZ** Osman, Mobil Haberleşme Abonelik Sözleşmesinde Genel İşlem Koşulları, XII Levha Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.80.

<sup>4</sup> **GÜMÜŞ** Alper, Borçlar Hukuku Özel Hukuku, 3. Bası, C:II, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s.122.

<sup>5</sup> **ÇELİK** Nuri, **CANİKLİOĞLU** Nurşen, **CANBOLAT** Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, 27.Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2014, s.85., **SÜZEK** Sarper, İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2010, s. 213., **ŞAKAR** Müjdat, İş Kanunu Yorumu, Yaklaşım Yayıncılık, 6.Baskı, Ankara, s.47.

Eser sözleşmesi, TBK m.470 ve m.486 arasında düzenlenmiştir. TBK m.470'e göre, *eser sözleşmesi, yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşmedir*. Görüldüğü üzere eser sözleşmesinde yüklenicinin bir sonuç meydana getirme zorunluluğu mevcuttur. Halbuki kişisel antrenör bir sonuç meydana getirmekle yükümlü olmadığı gibi, sonuç meydana getirme ediminin gerçekleşeceği yer müşterinin vücudu olduğu ve antrenörün bu konuda bir tasarruf yetkisi bulunmadığı için kanaatimizce teorik olarak sonuç meydana getirme yükümlülüğünden bahsedilemez<sup>6</sup>. Şayet yine bir sonuç taahhüt edilmişse burada artık eser sözleşmesinden değil bir atipik sözleşme ilişkisinden bahsedilecektir.

Vekâlet sözleşmesi TBK'da 502 ve 514. maddeler arasında düzenlenmiştir. TBK m.502'deki tanıma göre vekâlet sözleşmesi, vekilin vekâlet verenin bir işini görmeyi veya işlemini yapmayı üstlendiği sözleşmedir. Bir işin görülmesi söz konusu olduğu için vekâlet sözleşmesiyle bir yapma edimi borçlanılır<sup>7</sup>. Vekâlet sözleşmesinin konusu maddi fiiller olabileceği gibi hukuki işlemler ve hukuki işlem benzeri fiiller de olabilir. Vekâlet sözleşmesinin konusunun maddi fiillerden oluştuğu durumlarda "*maddi fiillere ilişkin vekâlet*" kavramıyla karşılaşılabilecektir. Kanunla öngörülmemiş her çeşit maddi fiillerin yapılması, bu çeşit vekâletin konusunu oluşturabilecektir. Burada önemli olan maddi fiillerin yapılmasının kanunla düzenlenen bir iş görme sözleşmesinin konusunun teşkil etmemesidir, aksi halde kanunda düzenlenmiş başka bir sözleşmenin varlığından söz edilebilecektir<sup>8</sup>.

Kişisel antrenörlük sözleşmesinin, hukuksal nitelik bakımından vekâlet sözleşmesi niteliği taşıdığı kabul edilebilir. Gerçekten de, kişisel antrenör ile müşteri arasındaki sözleşmeye dayanan ilişkide, belli bir sonucun garanti edilmemesi ve müşteri ile bağımlılık ilişkisinin bulunmaması nedenleriyle, eser ya da hizmet sözleşmelerinden ziyade bir vekâlet sözleşmesi karakteri daha ağır basmaktadır. Zira tıpkı vekilin maddî işleri görmek üzere üstlendiği vekâlet durumlarında olduğu gibi, kişisel antrenörlük sözleşmesi yapan bir antrenörün de müşterisine karşı bir maddi nitelikli iş görme edimini ifa taahhüdü söz konusudur. Bu durumda, TBK'nın 502 / II fıkrasında yer alan "*vekâlete ilişkin hükümler, niteliklerine uygun düştükleri ölçüde, bu Kanunda düzenlenmemiş olan işgörme sözleşmelerine de uygulanır*" biçimindeki hüküm gereğince,

<sup>6</sup> **GÖKYAYLA** Emre, Eser Sözleşmesinde Ek iş ve İş Değişikliği, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2009, s.7

<sup>7</sup> **Bkz. ARAL** Fahrettin / **AYRANCI** Hasan, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Genişletilmiş 9. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s.387 vd., **ZEVKLİLER** Aydın / **GÖKYAYLA** K.Emre, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Turhan Kitabevi, 12.Bası, Ankara, 2013, s. 591, **GÜMÜŞ** Mustafa Alper, Borçlar Hukuku Özel Hukuku, 3. Bası, C:II, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s.121 vd., **YAVUZ** Cevdet / **ACAR** Faruk / **ÖZEN** Burak, Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul, 2014, s.1153 vd., **AYDOĞDU** Murat / **KAHVECİ** Nalan, Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, İleri Kitabevi, İzmir, 2013, s.680 vd.

<sup>8</sup> **YAVUZ / ACAR / ÖZEN**, s.1155.

kişisel antrenörlük sözleşmesiyle antrenörün vekil konumunda kabul edilmesi isabetli bir yaklaşım olacaktır<sup>9</sup>. Bunun dışında vekâlet sözleşmesinde diğer iş görme sözleşmelerine nazaran vekil ile vekâlet veren arasında daha yoğun bir güven ilişkisi kurulmaktadır. Güven karşılıklı olmakla birlikte özellikle vekâlet veren, güvendiği bir vekile işini vermek ister. Güven, vekilin hem kişiliğine hem de mesleki bilgisine, yeteneğine ilişkindir<sup>10</sup>. Kişisel antrenör ile müşteri arasında böyle bir güven ilişkisinin varlığı mevcuttur. Antrenörle birebir çalışılması bu güven ilişkisini kaçınılmaz kılar. Ayrıca, iş görmenin başkasının menfaatine ve iradesine uygun olarak yapılması ile iş görmede zaman kaydına bağlı olunmaması da vekâlet sözleşmesinin diğer unsurlarıdır. Kişisel antrenörlük sözleşmesi müşterinin menfaatine ve iradesine uygun olarak kurulur ve zaman kaydına bağlı değildir. Uygulamada zaman kaydı (saatlik paketler halinde veya süreye bağlı aylık sözleşmeler) koyulan sözleşme ilişkileri sıklıkla görülebilmektedir ancak bunun aradaki vekâlet ilişkisini etkileyen bir unsur olmadığı kanaatindeyiz. Bununla birlikte, kişisel antrenörlük sözleşmesine oldukça benzeyen hekimlik sözleşmesi<sup>11</sup> (estetik ameliyat ve protez organ takılması dışında), danışmanlık sözleşmesi<sup>12</sup> gibi sözleşmeler de hakim görüşe bu sözleşmelerin vekalet sözleşmesi olduğu yönündedir.

Kişisel antrenörlük sözleşmesi adı altında kanunda düzenlenen bir sözleşme mevcut olmadığından bu sözleşmenin isimsiz (atipik) bir iş görme sözleşmesi görünümüne sahip olduğu düşünülebilir. İsimsiz sözleşmeler, TBK'da ve diğer herhangi bir kanunda özel ve ayrıntılı olarak düzenlenmeyen sözleşmelerdir<sup>13</sup>. Diğer bir ifadeyle sözleşme özgürlüğü çerçevesinde kanunda düzenlenen sözleşmelere ait unsurları ve koşulları birleştirerek oluşturulan ya da kanunda düzenlenen unsurlara tamamen yabancı kendine özgü unsurlardan oluşan sözleşmeler, isimsiz (adsız ya da

<sup>9</sup> Bkz. **DEMİR** Mehmet, Hekimin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu, AÜHFD, 2008, C.57 Sa.3 s.225-252, **BOZOĞLU**, Süleyman, Özel Kurs Sözleşmesi, Ankara Üniversitesi SBE Özel Hukuk ABD. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara, 2004.

<sup>10</sup> **ZEVKLİLER / GÖKYAYLA**, s. 591.

<sup>11</sup> **GÜMÜŞ**, s.133, Y. 13.HD. 09.04.2003 T., 711/4255, kazancı.com “Taraflar arasındaki ilişki bir vekalet ilişkisidir. Dava doktorun mesleki kusuruna, diğer ifade ile özen hususuna aykırılık iddiası ile açılmıştır. Vekil ( Doktor ) işini yaparken bir işçi gibi özen göstermek zorundadır. ( BK.386,390,321 ) bu nedenle en hafif kusurundan dahi sorumludur. Doktor hastalığa tıbbi açıdan zamanında ve gecikmeksizin doğru teşhisi koymalı, önlemleri eksiksiz biçimde ve gecikmeksizin almalı, olayın gerektirdiği uygun tedaviyi gecikmeden belirleyip uygulamalıdır. Tıbbın gerek ve kurallarına uygun davranılmakla birlikte sonuç değişmemiş ise doktor sorumlu tutulamaz.”

<sup>12</sup> **GÜMÜŞ**, s.135, YHGK, 28.02.2007 T., 13/65/8, kazancı.com “Belirli bir ücret karşılığında yapılan basın danışmanlığının hizmet sözleşmesi değil, vekalet sözleşmesi kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Böyle bir sözleşmeyi haklı bir neden olmaksızın fesheden iş sahibinin, sözleşmede belirlenen cezai şartı ödemekle yükümlü olduğu sonucuna varılmalıdır.”

<sup>13</sup> **KUNTALP** Erden, Karışık Muhtevalı Akit, (Karma Sözleşme), Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 2. Bası, Ankara, 2013, s. 6. **YAVUZ / ACAR / ÖZEN**, s.8, **ZEVKLİLER / GÖKYAYLA**, s.11.

atipik) sözleşme olarak adlandırılmaktadır<sup>14</sup>. Ancak yukarıda vekalet sözleşmesinden bahsederken açıkladığımız üzere, burada kişisel antrenörlük sözleşmesinin unsurlarının vekalet sözleşmesinin unsurlarına uyduğundan, burada isimsiz sözleşmeden bahsedilemeyeceği kanaatindeyiz.

### 1.3. Şekli

Genel kural, TBK m.12'ye göre *sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir*. Bu sözleşme türü de kanunda özel olarak düzenlenmiş bir sözleşme olmadığından dolayı kural olarak hiçbir şekle bağlı değildir. Uygulamada yazılı şekilde yapılan sözleşmeler olduğu gibi herhangi bir şekle bağlanmayan birçok sözleşme yapılmaktadır.

## 2. Sözleşmenin Tarafları

### 2.1. Kişisel Antrenör

Antrenörlük, yeterlilik aranarak yapılan bir meslektir. Antrenör unvanına sahip olabilmek için üniversitelerin spor eğitimi veren okullarının (beden eğitimi ve spor yüksekokulu veya spor bilimleri fakülteleri gibi) antrenörlük bölümü mezunu olmak veya dışarıdan ilgili federasyonların kurslarını bitirerek (örn. Türkiye Vücut Geliştirme Fitness ve Bilek Güreşi Federasyonu) antrenörlük belgesi almış olmak gereklidir.

Uygulamada genellikle kişisel antrenörlük yapan kişiler, hizmet verdikleri spor dalı ile ilgili antrenörlük belgelerine sahiptir. Ancak maalesef, mezun olmamış spor bölümü öğrencileri ile herhangi bir antrenörlük belgesine sahip olmayıp spor alanında kısıtlı bilgi birikimine sahip ancak kendisini iyi pazarlayan kişiler de para kazanmak için bu işe soyunmaktadır.

### 2.2. Hizmet Alan (Müşteri)

Bu sözleşmenin diğer tarafın kişisel antrenörden hizmet alan kişidir. Bu sözleşmenin tarafı olmak için tam fiil ehliyetine sahip olmak gerekir. Sınırlı ehliyetsizler bu sözleşmeyi veli veya vasi onayı ile yapabilirken, sınırlı ehliyetlilerin bu sözleşmeyi yapabilmeleri için herhangi yasal danışman onayına ihtiyaç yoktur (TMK m.429). Tam ehliyetsizler ise asla bu sözleşmenin tarafı olamazlar.

Bu hizmet türünü tercih edenler genellikle kendi kendine çalışma disiplininden uzak olanlar ile sağlık açısından bir antrenör gözetiminde çalışma yapması gereken kişilerdir.

<sup>14</sup> ZEVKİLER Aydın / HAVUTÇU Ayşe, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Genişletilmiş-Güncellenmiş 9.Baskı, Ankara, 2007, s.36-37.

### 3. Tarafların Borçları

#### 3.1. Antrenörün Borçları

##### 3.1.1. İş görme borcu

*Vekâlet sözleşmesi, vekilin vekâlet verenin bir işini görmeyi veya işlemini yapmayı üstlendiği sözleşmedir (m.502). Ayrıca, vekâletin kapsamı, sözleşmede açıkça gösterilmemişse, görülecek işin niteliğine göre belirlenir (m.504/1).* Burada, taraflar verilecek hizmeti kendi aralarında anlaşarak belirleyebilecekleri gibi, sözleşmede açıkça belirtmeye gerek duymayabilirler. Bu durumda kişisel antrenör, hayatın olağan akışına ve kişisel deneyimlerine göre iş görme borcunu yerine getirecek, bilgi ve becerilerini müşteriye aktaracaktır.

İş görme borcu kapsamında kişisel antrenör, müşteriye uygun bir antrenman ve beslenme programı oluşturacak, kararlaştırılan günlerde yapılan programa uygun olarak antrenman yaptıracak, gerekirse antrenman programındaki fiziksel hareketlerin nasıl yapılacağını gösterecek ve müşterinin kilosunu, yağ ve kas kütlesi oranlarını kontrol edecektir.

*Vekil, vekâlet verenin açık talimatına uymakla yükümlüdür (m.505/1,c.1).* Buna göre kişisel antrenör de müşterinin açık talimatına uymakla, örneğin, istediği hedefe ulaştıracak antrenman programını oluşturmak ve uygulamakla yükümlü olacaktır. Ancak antrenörün bu bağlamda amaca elverişli olmayan talimatı yerine getirmekten kaçınabilir. Örneğin sağlık sorunları yaşayan ya da tedavi amaçlı bu hizmeti alan bir müşterinin, sağlık durumuna elverişli olmayan bir program için ısrar etmesi durumunda antrenör bu talimatı yerinden getirmekten kaçınabilir ve kaçınması da gerekir.

##### 3.1.2. Şahsen ifa, sadakat ve özen gösterme

TBK.m.506/1'e göre *vekil, vekâlet borcunu bizzat ifa etmekle yükümlüdür. Ancak vekile yetki verildiği veya durumun zorunlu ya da teamülün mümkün kıldığı hâllerde vekil, işi başkasına yaptırabilir.* Bu fıkraya göre, kişisel antrenör kural olarak hizmetini şahsen vermekle mükelleftir. Ancak müşteri, şahsen ifa yerine, antrenörün görevlendireceği başka bir antrenörün hizmetini almayı kabul ederse veya durumun zorunlu kıldığı hâllerde, mesela kişisel antrenörün hastalanması halinde şahsen ifa mümkün olmayacak, işin görülmesi bir başka antrenöre bırakılabilecektir. Bunun dışında uygulamada şahsen ifanın yerini alan ve teamül haline gelmiş bir durumun mevzubahis olmadığı kanaatindeyiz.

TBK.m.506/2'ye göre, *vekil üstlendiği iş ve hizmetleri, vekâlet verenin haklı menfaatlerini gözeterek, sadakat ve özenle yürütmekle yükümlüdür.* Kişisel antrenör, müşterinin haklı menfaatlerini gözeterek, sadakat ve özenle işini yapmakla yükümlüdür.

Özeni, “*asıl borcun ifası için, zaruri dikkat, itina, fikri ve bedeni yetenek gibi, borçludan istenen özelliklerin tamamı*” olarak tanımlamak mümkündür<sup>15</sup>. Kişisel antrenör bu bağlamda, antrenman ve beslenme programı konusunda müşterinin sağlık geçmişi, psikolojik durumu ve diğer fiziksel özelliklerine en uygun programı oluşturacaktır. Müşterinin kişisel antrenöründen özel ilgi ve anlayış beklediği kabul edilmelidir. Kişisel antrenör verilen hizmet dolayısıyla öğrenmiş olduğu sırları da saklamakla yükümlüdür<sup>16</sup>. Ayrıca, TBK.m.506/3’e göre, *vekilin özen borcundan doğan sorumluluğunun belirlenmesinde, benzer alanda iş ve hizmetleri üstlenen basiretli bir vekilin göstermesi gereken davranış esas alınır*. Buna göre kişisel antrenörün özen borcu, sadece kendisinin hâlihazırda sahip olduğu bilgi ve yeteneklerle değil, sahip olması gereken bilgi ve yeteneklere göre değerlendirilecektir. Kişisel antrenörün vereceği hizmetten doğacak sorumluluğun tespitinde tecrübeli, işini bilen, sorumluluk sahibi bir antrenörün yapması gerekenler kıstas alınacaktır. Burada sahip olunan antrenörlük belgesinin hangi branş üzerine ise verilen hizmetin de o branşa yönelik olması da önemlidir. Mesleki yeterliliği sağlayan belgelerin hiç birine ya da hizmet verilen branş ile ilgili olanına sahip olmayan yetersiz kişilerin verdikleri hizmetlerin sonucunda olası bir sakatlık veya ölüm durumunda bu kişilerin sorumluluktan kurtulmaları zorlaşacaktır. Keza kişisel antrenörlük yapan bir kişinin, en basitinden genel antrenman ve temel ilk yardım konularında yeterli bilgiye sahip olduğu varsayılır.

TBK m.507/1’e göre *vekil, yetkisi dışına çıkarak işi başkasına gördürdüğünde, onun filinden kendisi yapmış gibi sorumludur*. Bu, daha ziyade hukuki işlemler için verilen vekaletlerde karşılaşılan bir durumdur. Kişisel antrenörün yetkisi dışına çıkarak yerine başka bir antrenör görevlendirmesi durumunda müşteri bu durumu kabul etmek zorunda değildir. Şayet müşteri bunu kabul ederse, duruma rıza gösterdiği, yani kişisel antrenörün yerine bir başka kişiyi görevlendirmesine onay verdiği kabul edilmelidir. Son halde, kişisel antrenör yine kendi yerine görevlendirdiği antrenörün seçiminde ve gerekli talimatların kendisine aktarılmasına özen göstermekle yükümlü olacaktır. m.507/2, “*vekil başkasına vekâlet vermeye yetkili ise, sadece seçmede ve talimat vermede gerekli özeni göstermekle yükümlüdür*” hükmü gereği antrenör işi şahsen ifa etmiyorsa, kendi yerine görevlendirdiği antrenörün seçiminde ve gerekli talimatların kendisine aktarılmasına özen göstermekle yükümlü olacaktır.

### 3.1.3. Hesap verme borcu

TBK.m.508/1’e göre *vekil, vekâlet verenin istemi üzerine yürüttüğü işin hesabını vermek ve vekâletle ilişkili olarak aldıklarını vekâlet verene vermekle yükümlüdür*.

<sup>15</sup> BAŞPINAR Veysel, *Vekilin Özen Borcundan Doğan Sorumluluğu*, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2004, s.124.

<sup>16</sup> Çoğu antrenörle yaptığımız şifahi görüşmelerde, müşterilerin belli bir süre sonra kendilerini bir çeşit psikolog, dert ortağı gibi görmeye başladıklarını ifade etmişlerdir.

Hesap verme borcunun bu sözleşmede görünüm biçimi şu şekilde olacaktır. Kişisel antrenör, antrenman ve diğer faaliyetlerin nasıl yürütüldüğü, bu faaliyetler ile ilgili değişiklikler, programların bu sözleşme ilişkisinden beklenen menfaati sağlayıp sağlamadığı hususlarında müşteriye, müşterinin talebi üzerine veya gerekli olduğunda kendiliğinden bilgi vermelidir. Gerek sözleşmenin devamı sırasında gerekse sözleşme sona erdikten sonra müşteri hesap verilmesini isteyebilir. Bu bağlamda kişisel antrenör, müşterisinin sağlık durumu hakkında dosya tutmakla ve istenildiğinde dosyanın bir örneğini müşteriye vermekle yükümlüdür.

### 3.2. Hizmet Alanın Borçları

#### 3.2.1. Ücret ödeme borcu

TBK.m.502/3'e göre *sözleşme veya teamül varsa vekil, ücrete hak kazanır*. Vekâlet sözleşmesinde ücret sorunlu bir unsur değildir. Dolayısıyla kişisel antrenörlük hizmetinde de ücretin kararlaştırılması için bunun yapılan sözleşmede yer alması veya teamülen ücretin geçerli olduğu varsayılmalıdır. Dolayısıyla kendi alanında isim yapmak için ünlü birinin ücretsiz kişisel antrenörlüğünün yapılmasında bir ücret yükümlülüğü doğmayacaktır. Hâlbuki iş (hizmet) sözleşmesinde ücreti hak etmek için fiilen çalışmak yeterli olurken vekâlette olduğu gibi ücrete tabi olmayacağını kararlaştıran sözleşme hükmü geçersiz olacaktır<sup>17</sup>.

Uygulamada genellikle ücret saat üzerinden belirlenmektedir. Müşteri, kişisel antrenör ile saat ücreti üzerinden haftalık çalışılacak saatleri belirlerler. Ödeme genellikle ayda bir yapılır ve o ay ne kadar ders yapılmışsa o kadar ücret ödenir. Bazı antrenörler aylık sabit ücret belirlemektedir. Bu durumda müşteri çalışmaya iştirak etse de etmese de antrenör ücrete hak kazanacaktır. Tabii ki ücret belirleme bunlarla sınırlı değildir. Örneğin, taraflar, hedeflenen sonuca göre ücret yanında ilave ücret veya prim adı altında verilen veya alınan kilo içinde bir miktar paranın ödenmesini kararlaştırabilmektedir.

#### 3.2.2. Müşterinin Uğradığı Zararları Giderme Borcu

TBK.m.510/2'ye göre vekil, vekâletin ifası sebebiyle uğradığı zararın giderilmesini vekâlet verenden isteyebilir. Ancak vekâlet veren, kusuru bulunmadığını ispat ederek bu sorumluluktan kurtulabilir. Bu bağlamda kişisel antrenör için görülmesi sebebiyle bir zarara uğrarsa, bunun giderilmesini müşteriden talep edebilecektir. Buna örnek olarak, müşterinin kişisel antrenörü sakatlayacak bir müdahalede bulunması verilebilir. Bu halde müşteri ancak kusuru bulunmadığını ispat ederek sorumluluktan kurtulabilecektir.

<sup>17</sup> Hizmet sözleşmesi ile ilgili olarak, TBK.m.394/2'ye göre *bir kimse, durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görür ve bu iş de işveren tarafından kabul edilirse, aralarında hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılır*.

Bunun gibi kişisel antrenörün spor salonuna gidip eşyalarını soyunma odasına bırakan bir müşterinin, salonda hırsızlık sonucu değerli eşyaları çalınırsa da burada sorumluluk yine kişisel antrenöre ait olacaktır<sup>18</sup>.

#### 4. Sözleşmenin Sona Ermesi ve Sonuçları

##### 4.1. Kendiliğinden Sona Erme

Kişisel antrenörlük sözleşmesinin kendiliğinden sona erme halleri olarak, tarafların anlaşması, ifa, belirlenen sürenin bitmesi, tarafların ölümü, ehliyetizlik halleri sayılabilir. Vekâlet sözleşmesinin sona erme hallerini düzenleyen TBK.m.513/1'e göre *sözleşmeden veya işin niteliğinden aksi anlaşılmadıkça sözleşme, vekilin veya vekâlet verenin ölümü, ehliyetini kaybetmesi ya da iflası ile kendiliğinden sona ermiş olur*.

Vekâlet sözleşmesi, tarafların bu konuda yapacakları bir anlaşma ile sona erebilir. Tarafların söz konusu hakka sahip olmaları, azil veya istifanın uygun olmayan zamanda gerçekleştiğine ilişkin tartışmaların ortaya çıkabilecek olması ve bunu engellemek için tarafların iş görme borcunun ibrasını veya vekâlet sözleşmesinin ikalesi konusunda anlaşma ihtiyacını ortadan kaldırmaz<sup>19</sup>.

İfa, sözleşmeyi sona erdiren hallerden biridir. Eğer kişisel antrenörlük sözleşmesi bir sonuç doğurma borcuna bağlanarak yapılmışsa bu defa sonucun elde edilmesi ile de sözleşme sona erecektir. Örneği belirli bir kilo, kan değeri ya da vücut ölçüsüne ulaşmak amacıyla yapılan sözleşmeler bu sonuçların alınması ile kendiliğinden sona erecektir. Ancak şu hususu da belirtmek gerekir ki, kişisel antrenörün borcu sonuç borcu olmadığı için arzulanan sonucun ortaya çıkıp çıkmaması önemli değildir. Kişisel antrenör, kendisinden beklenen dikkat ve özeni göstererek işini yapmışsa ulaşılmak istenen sonucun tam tersi bir sonuçla karşılaşılsa dahi kişisel antrenörün sorumluluğuna hükmedilemez. Sözleşmede kararlaştırılan edimlerini yerine getiren kişisel antrenör, istenmeyen sonuçtan sorumlu olmadığı gibi, kararlaştırılmışsa ücret alacağına da hak kazanır. Ancak antrenör sonucu garanti etmiş fakat istenilen sonuç ortaya çıkmamışsa borcunu gereği gibi ifa etmemiş sayılır ve antrenörün iş görme borcu bir tazminat borcuna dönüşür<sup>20</sup>.

Bu sözleşme belirli bir süreye bağlanabilir ve bu durum sözleşmenin niteliğinin vekâlet sözleşmesi olmasını değiştirmez. Uygulamada da, taraflar arasında süreye bağlanmış sözleşmeler (3 aylık, 6 aylık, 1 senelik) daha çok tercih edilmektedir. Bu hallerde sürenin bitmesi ile tarafların herhangi bir beyanda bulunmasına gerek ol-

<sup>18</sup> Y. 13.HD. E. 2008/15193 K. 2009/6448 T. 12.5.2009, "Halı sahayı müşterilere kiralayan ve bundan da belli bir gelir elde eden davalı spor kulübü derneği tesisler dâhilinde tüm güvenlik önlemlerini almakla yükümlü olup, en ufak kusurundan dahi sorumludur." Kazancı.com

<sup>19</sup> **SARI**, Suat, Vekâlet Sözleşmesinin Tek Taraflı Olarak Sona Ermesi, Beşir Kitabevi, İstanbul, 2004, s.58.

<sup>20</sup> Bkz. **AKINCI**, s.101-102.

maksızın sözleşme sona erecektir. Ancak, sözleşmede kararlaştırılan sürenin bitmesine rağmen tarafların sözleşme ilişkisine son vermeyip birlikte çalışmaya devam etmesi durumunda sözleşmenin örtülü olarak uzatıldığı kabul edilir. Ancak burada yenilene sözleşmenin akıbetinin ne olacağı tartışma konusu olabilir. Sözleşme aynı süre için yenilenecek midir yoksa belirsiz süreli bir sözleşmeye mi dönüşür soruları akla gelebilir. Kanaatimizce burada sözleşmenin belirsiz süreli bir sözleşmeye dönüşeceği yönündedir. Bu sözleşmenin bir iş görme sözleşmesi olması dolayısıyla burada kira hükümlerine atıf yapıp sözleşmeyi aynı süre ile uzatılmış saymaktansa, bir iş görme sözleşmesi olan hizmet sözleşmesi hükümlerine göre sözleşmenin belirsiz süreliye dönüşeceğini söylemek daha isabetli olacaktır<sup>21</sup>.

Kişisel antrenörlük sözleşmesi adı üzerinde tarafların kişiliğine bağlı bir sözleşmedir. Dolayısıyla taraflardan herhangi birinin ölümü halinde sözleşme sona erer. Taraflardan herhangi birisi hakkında verilen gaiplik kararı da bu sözleşmenin sona ermesine sebep olacaktır.

Kişisel antrenörün veya müşterinin ehliyetini kaybetmesi ya da iflası da bu sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi ile sonuçlanacaktır. Bir fikre göre, Kanun'daki bu hüküm, maddi fiillere ilişkin vekaletten çok hukuki işlemlere ilişkin vekalet göz önünde tutularak sevk edilmiştir<sup>22</sup>. Kural olarak bu durumlarda (ölüm hariç) tarafların aksini kararlaştırmaları mümkündür. Zaten m.513/1'de *işin niteliğinden aksi anlaşılmadıkça* bu hallerin sözleşmeyi sona erdireceği belirtilmiştir. Demek ki duruma göre bu haller kişisel antrenörlük sözleşmesinin devamına engel olmayabilir. Söz gelimi taraflardan birine mahkemece yasal temsilci atanması ve yasal temsilcinin onayı ile bu sözleşme ilişkisine devam edilebilir.

#### 4.2. Fesih Beyanı ile Sona Erme

Kişisel antrenörlük sözleşmesi taraflardan birinin tek tarafı fesih beyanı ile sona erebilir. TBK.m.512/c.1'e göre *vekâlet veren ve vekil, her zaman sözleşmeyi tek tarafı olarak sona erdirebilir*. Vekâlet sözleşmesi güven ilişkisine dayalı bir sözleşme olduğu

<sup>21</sup> (Kira Sözleşmesi) TBK. m.347/1: "*Konut ve çatılı işyeri kiralarda kiracı, belirli süreli sözleşmelerin süresinin bitiminden en az onbeş gün önce bildirimde bulunmadıkça, sözleşme aynı koşullarla bir yıl için uzatılmış sayılır. Kiraya veren, sözleşme süresinin bitimine dayanarak sözleşmeyi sona erdiremez. Ancak, on yıllık uzama süresi sonunda kiraya veren, bu süreyi izleyen her uzama yılının bitiminden en az üç ay önce bildirimde bulunmak koşuluyla, herhangi bir sebep göstermeksizin sözleşmeye son verebilir.*"

(Hizmet Sözleşmesi) TBK. m.430/son: "*Sözleşmenin fesih bildiriyle sona ereceği kararlaştırılmış ve iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa, sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür.*"

<sup>22</sup> GAUTSCHI, G., Berner Kommentar, Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, Band IV, Das Obligationenrecht, 2. Abteilung, 4. Teilband, Der Einfache Auftrag, Art. 394-406 OR., Dritte, Neu Bearbeitete Auflage, Bern, 1971, Art.405, 10a, nakleden AKINCI Şahin, Vekalet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Sayram Yayınları, Konya, 2004, s.78.

için kanun koyucu taraflara böyle bir hak tanımıştır. Vekâletin her zaman geri ya da istifa yoluyla sona erdirilebileceğine ilişkin kural her iki tarafın da şahsiyet haklarını korumak amacıyla konulmuştur. Yapılan işin teknik özellikleri ağır basan bir iş olması vekâlet sözleşmesini tarafların şahsiyetlerinin ön planda olduğu bir sözleşme olmaktan çıkarmaz<sup>23</sup>. Bu durum kişisel antrenörlük sözleşmesi için de aynen geçerli olacaktır. Taraflar belirli bir nedene dayanmadan ve belirli bir süreye dayanmadan ve belirli bir süreyle bağlı olmadan her zaman sözleşmeyi sona erdirebilirler<sup>24</sup>. Bu durum Türk Medeni Kanunundaki dürüstlük ilkesi ile de çelişmez. Ayrıca bu haktan önceden feragat de geçersiz olacaktır.

Fesih iradesi yenilik doğurucu, ulaşması gerekli, şekle bağlı olamayan bir beyanda açıklanır. Kişisel antrenörlük sözleşmesi yazılı olarak yapılmış olsa bile fesih şekle tabi değildir. Hatta kanaat verici bir davranışla, örtülü olarak da sona erdirmeye iradesi açıklanabilir<sup>25</sup>. Örneğin müşterinin bu işten verim alamadığını belirtip antrenmanlara gelmemesi örtülü olarak sona erdirmeye sayılabilir.

Ancak tek taraflı fesih bazen diğer tarafın zarara uğramasına yol açabilir. TBK.m.512/c.2'ye göre *“ancak, uygun olmayan zamanda sözleşmeyi sona erdiren taraf, diğerinin bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür.”* Burada kastedilen uygun olmayan zaman, haklı neden kavramı ile karıştırılmamalıdır. Örneğin 3 ayda hedeflenen vücut ölçülerine ulaşılması halinde ilave ödeme kararlaştırılmış bir sözleşmede son hafta hedefe ulaşılacakken müşterinin fesih beyanı ile de sözleşme sona erer ancak uygun olmayan bir zamanda yapıldığı için müşteri, antrenörün doğan zararını gidermekle yükümlüdür. Ancak örnekteki fesih beyanının haklı bir nedene dayanmadığını da belirtmek gerekir. Mesela bir sağlık sorunu nedeniyle doktorlar tarafından spor yapmasında sakınca görülen müşterinin sözleşmeyi sona erdirmesinde, müşteri, antrenörün bundan doğacak zararını gidermekle yükümlü olmaz.

Haklı nedenle fesih taraflardan birinin bir takım fiillerinin sözleşmeyi çekilmez hale getirmesinden dolayı diğer tarafın sözleşmeyi sona erdirmesidir. Haklı nedenler mevzuatta teker teker sayılmamış olup, her somut olay kendi içinde değerlendirilecektir. Ancak kişisel antrenörlük sözleşmesinde sözleşmenin haklı nedenle fesih sebebi olarak, şayet kararlaştırılmışsa ücretin ödenmemesi, antrenörün kararlaştırılan der saatlerini makul bir sebep olmadan sürekli ertelemesi örnek olarak verilebilir.

<sup>23</sup> AKINCI, s.65.

<sup>24</sup> ZEVKLİLER / GÖKYAYLA, s.624.

<sup>25</sup> A.g.e. s.625.

## SONUÇ

Kişisel antrenör, fizyolojik, fiziksel, ruhsal ve çevresel değerlendirmeler yaparak çalıştığı kişinin ihtiyaçlarına uygun, sağlığını koruyan ve performansını üst düzeye çıkarmak için antrenman ve programını yapan kişidir. Çalışmamızda bağımsız olarak çalışan kişisel antrenör ile müşteri arasındaki sözleşme değerlendirilmeye çalışılmıştır. Atipik (isimsiz) bir iş görme sözleşmesi görünümüne sahip kişisel antrenörlük sözleşmesinin, hukuksal nitelik bakımından, daha çok vekâlet sözleşmesi niteliği taşıdığı kabul edilebilir. Kişisel antrenör ile müşteri arasındaki sözleşmeye dayanan ilişkide, belli bir sonucun garanti edilmemesi ve müşteri ile bağımlılık ilişkisinin bulunmaması nedenleriyle, bu sözleşmenin (maddi fiillere ilişkin) vekâlet sözleşmesi karakteri taşıdığı kanaatindeyiz. Dolayısıyla bu sözleşmenin unsurları işin görülmesi, zorunlu olmamakla birlikte ücretin ödenmesi ve karşılıklı anlaşmadır. Sözleşme TBK'daki ana kural gereği herhangi bir şekil şartına tabi değildir.

İş görme borcu kapsamında kişisel antrenör, genel olarak, müşteriye uygun bir antrenman ve beslenme programı oluşturmak, kararlaştırılan programa uygun olarak antrenman yaptırmakla ve ayrıca müşterinin haklı menfaatlerini gözeterek, sadakat ve özenle işini yapmakla yükümlüdür. Müşterinin kişisel antrenöründen özel ilgi ve anlayış beklediği kabul edilmelidir. Bunun yanında kişisel antrenör, verilen hizmet dolayısıyla öğrenmiş olduğu sırları da saklamakla yükümlüdür. Kişisel antrenörün özen borcu, sadece kendisinin hâlihazırda sahip olduğu bilgi ve yeteneklerle değil, sahip olması gereken bilgi ve yeteneklere göre değerlendirilecektir. Kişisel antrenör, antrenman ve diğer faaliyetler ile ilgili olarak müşteriye, müşterinin talebi üzerine veya gerekli olduğunda kendiliğinden bilgi vermelidir. Müşteri de aldığı hizmet karşılığında eğer sözleşme ile kararlaştırılmışsa ücret ödemekle yükümlüdür.

Kişisel antrenörlük sözleşmesinin kendiliğinden sona erme halleri olarak, ifa, belirlenen sürenin bitmesi, tarafların ölümü, ehliyetsizlik halleri sayılabilir.

Taraflar belirli bir nedene dayanmadan ve belirli bir süreye dayanmadan ve belirli bir süreyle bağlı olmadan her zaman sözleşmeyi sona erdirebilirler ancak, uygun olmayan zamanda sözleşmeyi sona erdiren taraf, diğerinin bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür. Bunun dışında sözleşme ilişkisini çekilmez hale getiren sebeplerin varlığı halinde sözleşme taraflarca haklı sebeple tek taraflı olarak da feshedilebilecektir.

**KAYNAKLAR**

- AÇIKGÖZ** Osman, Mobil Haberleşme Abonelik Sözleşmesinde Genel İşlem Koşulları, XII Levha Yayıncılık, İstanbul, 2013.
- AKINCI** Şahin, Vekâlet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Sayram Yayınları, Konya, 2004.
- AMMAN** Tayfun, Sporda Sosyal Bilimler, Ed: İKİZLER Can, Birinci Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul, 2000,
- ARAL** Fahrettin / **AYRANCI** Hasan, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Genişletilmiş 9. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012.
- AYDOĞDU** Murat / **KAHVECİ** Nalan, Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, İleri Kitabevi, İzmir, 2013.
- BAŞPINAR** Veysel, Vekilin Özen Borcundan Doğan Sorumluluğu, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2004.
- BOZOĞLU**, Süleyman, Özel Kurs Sözleşmesi, Ankara Üniversitesi SBE Özel Hukuk ABD. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara, 2004.
- ÇELİK** Nuri, **CANIKLIOĞLU** Nurşen, **CANBOLAT** Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, 27.Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2014.
- DEMİR** Mehmet, Hekimin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu, AÜHFD, C.57 Sa.3, Ankara, 2008.
- GÖKYAYLA** Emre, Eser Sözleşmesinde Ek iş ve İş Değişikliği, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2009, s.7
- GÜMÜŞ** Mustafa Alper, Borçlar Hukuku Özel Hukuku, 3. Bası, C:II, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014.
- KUNTALP** Erden, Karışık Muhtevalı Akit, (Karma Sözleşme), Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 2. Bası, Ankara, 2013.
- SARI**, Suat, Vekâlet Sözleşmesinin Tek Taraflı Olarak Sona Ermesi, Beşir Kitabevi, İstanbul, 2004.
- SÜZEK** Sarper, İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2010.
- ŞAKAR** Müjdat, İş Kanunu Yorumu, Yaklaşım Yayıncılık, 6.Baskı, Ankara.
- YAVUZ** Cevdet / **ACAR** Faruk / **ÖZEN** Burak, Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul, 2014.
- ZEVKİLER** Aydın / **HAVUTÇU** Ayşe, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Genişletilmiş-Güncellenmiş 9.Baskı, Ankara, 2007.
- ZEVKLİLER** Aydın / **GÖKYAYLA** K.Emre, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Turhan Kitabevi, 12.Bası, Ankara, 2013.
- ELEKTRONİK KAYNAK:** www.kazanci.com